

Instrumento de avaliação de capacitação e cadastro de competências de voluntários de proteção e defesa civil

Crossref  10.56238/sevedi40374-003

Felipe Azevedo de Araújo Reis

Mestrado, pela Universidade Federal Fluminense
Mestrado em Defesa e Segurança Civil
Rua Tiradentes, 17 – Ingá – Faculdade de Direito II – Anexo
2º andar conjunto 26 – CEP 24210-510
Niterói, RJ – Brasil.
E-mail: felipereis@id.uff.br

Airton Bodstein de Barros

Doutorado, pela Ecole Nationale Supérieure de Chimie de
Rennes
Mestrado em Defesa e Segurança Civil
Rua Tiradentes, 17 – Ingá – Faculdade de Direito II – Anexo
2º andar conjunto 26 – CEP 24210-510
Niterói, RJ – Brasil.
E-mail: abodestein@id.uff.br

Márcia Motta Pimenta Velloso

Doutorado, pela Universidade Federal do Rio de Janeiro
Rua Dr Ivo Reck, 92 Bairro Pilarzinho - Curitiba, Paraná,
CEP: 82100-560
E-mail: marciavelloso@id.uff.br

Alexandre Luís Belchior dos Santos

Doutorado, pela Facultad Interamericana de Ciencias
Sociales
Mestrado em Defesa e Segurança Civil
Rua Tiradentes, 17 – Ingá – Faculdade de Direito II – Anexo
2º andar conjunto 26 – CEP 24210-510 Niterói, RJ – Brasil.
E-mail: abelchior@id.uff.br

RESUMO

Com o crescimento do trabalho voluntário no Brasil a proteção e defesa civil é um dos campos onde melhor o voluntariado deve ser aplicado. Na gestão de riscos, na ativação do sistema ou na primeira resposta, o voluntário de proteção e defesa civil deve estar preparado para agir. Para isso, ele necessita estar bem capacitado, com domínio sobre conhecimentos específicos e sobre suas ações. Este trabalho apresenta um método simples e eficiente que determina a eficácia da capacitação de voluntários para núcleos de proteção e defesa civil (NUPDEC), e possibilita ainda a criação de um banco de dados com competências específicas de cada respondente.

O objeto do estudo abordou de forma a delimitar, conceituar e contextualizar “voluntário”, “NUPDEC”, “capacitação” e “eficácia”. Posteriormente, apresentou-se a metodologia desenvolvida por

Douglas Kirkpatrick denominada “Avaliação de Programas de Treinamento: os quatro níveis”.

Essa metodologia determina os parâmetros que estruturam um questionário, que é a ferramenta de análise para aferir a eficácia da capacitação dos voluntários. Esse questionário possibilitará também a montagem de um banco voluntários, através da determinação de suas competências individuais de especial interesse para as ações de proteção e defesa civil. E, como resultado, obteve-se um questionário destinado à coleta de competências individuais quanto à avaliação da capacitação no método de Kirkpatrick.

Palavras-chave: voluntário, avaliação, capacitação, eficácia, competências.

ABSTRACT

The voluntary workforce is increasingly used in Brazil, and the civil protection and defense is one of the fields where it best can be applied. Whether in the risk management, on the system activation or first response, the civil protection and defense voluntary should be prepared to act. Therefore, he or she needs to be well trained, with domain of his/her knowledge and on control over his/her acts. This work presents a simple and efficient method which allows the determination of the training efficacy for *núcleos de proteção e defesa civil (NUPDEC)*, allowing moreover the construction of a competencies database with the responder's informations.

The object of the study approached the theme in order to delimit, conceptualize and contextualize "volunteer", "NUPDEC", "training" and "effectiveness". Subsequently, the methodology developed by Douglas Kirkpatrick called "Evaluation of Training Programs: the four levels" was presented. This methodology determines the parameters that structure a questionnaire, which is the analysis tool to assess the effectiveness of the training of volunteers. This questionnaire will also make it possible to set up a voluntary database, through the determination of their individual competences of special interest for civil defense and protection actions. And, as a result, a questionnaire was obtained for the collection of individual competences regarding the assessment of training in the Kirkpatrick method.

Keywords: voluntary, evaluation, training, efficiency, skills.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo é fruto da dissertação para obtenção de título de Mestrado em Defesa e Segurança Civil da Universidade Federal Fluminense. (REIS, 2021) Trata-se neste artigo da apresentação de um formato de questionário, desenvolvido em grande parte com foco no método de avaliação de Donald Kirkpatrick (1959), intitulado “Avaliação de Programas de Treinamento: os quatro níveis”. Tem-se ainda, na parte inicial da ferramenta, questões que possibilitam o desenvolvimento de um cadastro individualizado de voluntários que arrole competências de especial interesse para a Defesa Civil.

O paradigma da defesa civil vem sendo reformulado no sentido de se ter mais ações preventivas e sociedades menos vulneráveis, conforme orientações do Marco de Hyogo (ONU, 2005) e do Marco de Sendai (ONU, 2015). Surgem também novas políticas, estratégias e ferramentas que vêm sendo desenvolvidas e implementadas, após eventos graves como o atentado de 11 de setembro de 2001 (National Response Framework – EUA, 2002), o tsunami gerado por uma acomodação tectônica na Indonésia em 2004 (Intergovernmental Oceanographic Commission, 2009), ou, nos anos de 2010 e 2011, os desastres de origem hidro geológica no estado do Rio de Janeiro (Política Nacional de Proteção e Defesa Civil – Brasil, 2012). A conscientização de que os “desastres não são naturais”, de que eventos antropogênicos/tecnológicos são mais frequentes do que parecem (BECK, 1944; ADAMS, 1995; DOUGLAS et WILDAVSKY, 2012), e da necessidade de engajamento social nas ações de defesa civil (ONU, 2012), vêm tomando protagonismo no estudo e aplicação da defesa civil.

O voluntariado permeia todos esses aspectos, como ator preventivo, redutor de vulnerabilidade e parte dos sistemas de gestão de riscos e gestão de desastres. O cidadão, em especial o voluntário de defesa civil, é utilizado no Brasil para sua própria proteção e das comunidades onde vive. É importante destacar, todavia, que não se trata aqui da figura do voluntário “de momento”, sem capacitação. Antes, porém, de indivíduos bem formados, engajados e preparados para atingir os objetivos nas ações de defesa civil.

No Brasil, a década de 90 foi um divisor de águas na estruturação do trabalho voluntário. Despertou-se para o serviço voluntário mais profissionalizado e engajado com questões sociais e de cidadania (CORRULLÓN, 1996. DIAS, 2007, p. 3.). Como um verdadeiro marco legal, a promulgação da Lei 9.608/98, não apenas define o que é o trabalho voluntário, como também o caracteriza e regulamenta (BRASIL, 1998)

Em muitas cidades brasileiras as Defesas Civas Municipais capacitam seus voluntários para diversas formas de ação suplementar, seguindo as diretrizes e determinações da Política Nacional de Defesa Civil (BRASIL, 2007) e da Política Nacional de Proteção e Defesa Civil (BRASIL, 2012). Mas essas capacitações têm sido eficazes? Até que ponto esses voluntários detêm o conhecimento, a atitude e o comportamento necessários para atingir os resultados pretendidos pelas Defesas Civas? Neste artigo, lança-se mão da proposta de Donald Kirkpatrick (1959) para montar ferramentas que auxiliem na verificação dessa eficácia. Aproveita-se, ainda as ferramentas para coleta de informações que possibilitem a montagem de um banco de dados com as competências dos voluntários respondentes.

1.1 JUSTIFICATIVA

A confirmação da eficácia da formação de voluntários pode fomentar a ampliação desses grupos para outras Defesas Cíveis, bem como incentivar a ampliação do escopo e da profundidade desse aprendizado. Por outro lado, em não havendo eficácia mínima, torna-se imperativo a reavaliação do conteúdo e do método de formação desses voluntários, uma vez que a participação do voluntariado se mostra tradicionalmente eficaz mundo a fora e uma realidade crescente no Brasil. Para além disso, a criação de um banco de dados com competências individuais dos voluntários pode ser extremamente útil para a aplicação dessa força de trabalho. Justifica-se, assim, a utilidade desta produção científica.

1.2 OBJETIVOS

Apresentar um modelo de questionário de auto aplicação para ser submetido aos voluntários capacitados pela defesa civil; com coleta de informações para cadastro de competências individuais desses voluntários.

1.3 METODOLOGIA

Especialmente, com base na obra de Donald Kirkpatrick (1959) – “Os Quatro Níveis de Avaliação de Treinamento” - estruturou-se, em forma e conteúdo, a ferramenta de pesquisa: o questionário. Aproveitando-se do formato do questionário, foram incluídas perguntas para possibilitar a determinação das competências de interesse específicas de cada voluntário. Na busca de se chegar à satisfação dos questionamentos que motivaram este trabalho, comprovou-se que ele se justifica quanto aos possíveis impactos. Trabalhou-se de forma exploratória na pesquisa, com a utilização de fontes secundárias na forma de leis e literatura. As fontes secundárias foram utilizadas para determinar a definição de serviço voluntário, voluntário e NUPDEC e o escopo de ação dos voluntários.

2 DEFINIÇÕES

2.1 VOLUNTÁRIO

Segundo a ONU, “voluntário é o jovem, adulto ou idoso que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração, a diversas formas de atividades de bem-estar social ou outros campos.” (ONU, 2018). Com base na definição de serviço voluntário, da Lei do Voluntariado, 9.608/98, (BRASIL, 1998), voluntário pode ser definido como aquele que pratica “atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa”.

2.2 NUPDEC

A definição de NUPDEC é trazida para este artigo através da adaptação da original feita por FELIPE REIS (2021) como sendo uma organização comunitária voluntária, capacitada pelo órgão municipal de defesa civil, para suplementar o trabalho desse órgão em questões de proteção e defesa civil, através de identificação de riscos, mitigação de impactos e respostas a desastres.

2.3 CAPACITAÇÃO

A fim de situar o leitor quanto ao enfoque que este artigo dá à transmissão de informações de forma mediada a adultos, com o objetivo de causar mudanças nas formas de pensar e agir de quem aprende, define-se capacitação como o “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais” (BRASIL, 2006) (in UFBA, Portal de Capacitação: Conceitos).

2.4 EFICÁCIA

O conceito de eficácia está presente na NBR ISO 9000:2000 (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS, 2004). A norma conceitua eficácia como a “extensão na qual as atividades planejadas são realizadas e os resultados planejados, alcançados”. Hidalberto Chiavenato (2021) conceitua eficácia por “atingir os objetivos e resultados pretendidos”. A eficácia é uma característica que não determina o quanto foi aplicado no processo, mas se o resultado foi atingido.

3 OS QUATRO NÍVEIS DE AVALIAÇÃO DE TREINAMENTO

Para corroborar a determinação da eficácia da formação dos voluntários utilizou-se como base o trabalho de Donald Kirkpatrick, desenvolvido originariamente em 1959. A escolha desse método para este artigo se deu por conta da sua simplicidade e eficácia, o que dá a ele considerável efetividade. Com o posterior livro, intitulado “Avaliação de Programas de Treinamento: os quatro níveis” (KIRKPATRICK *et* KIRKPATRICK, 2006), Donald e James Kirkpatrick avaliam os níveis “reação”, “conhecimento”, “comportamento” e “resultados”. O referido autor original parte da mais básica mudança cognitiva até a mais profunda, em quem e onde se aplica o método, além do impacto que esse “treinamento” causa na instituição que o aplica.

O nível “reação” é o que qualifica a emoção de quem recebeu o treinamento; a experiência vivida por cada capacitado. Não pretende avaliar necessariamente o conhecimento transferido, mas a impressão causada em quem recebeu a capacitação. Seu momento ideal de aplicação é exatamente após o término da capacitação. A avaliação da reação é geralmente feita com o preenchimento de um questionário com 4 ou 5 variações entre positivo e negativo acerca dos mais variados aspectos da capacitação como, por exemplo:

ambiente, instrutor, qualidade do material e intervalos. Pode-se fazer uso, também, de um questionário prévio, para avaliar as expectativas de quem vai ser capacitado.

Com o nível “conhecimento”, o método procura verificar o quanto de informação foi compreendida pelo capacitado, nas formas de informação aprendida. O momento ideal de aplicação dessa avaliação também é precoce, devendo ser feito, para melhor controle, avaliações antes e logo (ou pouco) após a capacitação. Pode ser feita também de forma diferida, uma vez que se considere a possibilidade de perda de informações nesse tempo. O instrumento mais usual para tal é o questionário, podendo também ser feitas entrevistas com os capacitados. Essa avaliação deverá focar no conteúdo que se pretendeu transferir para o capacitado. O questionário, ora apresentado, quase que em sua totalidade é o instrumento para a aferição desse nível. Nele, perguntas serão feitas, abordando os diversos temas que compõem a capacitação dos voluntários.

“Comportamento” é o nível seguinte de avaliação, e que também cabe perfeitamente no contexto em estudo. Pretende constatar se a informação transmitida causou mudanças duradouras na forma de agir e pensar -habilidades e atitudes - de quem recebeu a capacitação. O momento ideal para aplicação dessa avaliação é diferido. Comumente é dado um prazo de pelo menos 90 dias, entretanto, prazos maiores não representam perda na qualidade da avaliação. A verificação de mudança no comportamento é feita principalmente através de perguntas abertas, tanto com os capacitados quanto com eventuais pessoas que os gerenciem ou sejam gerenciadas por eles. Neste questionário, ao final, há perguntas onde o capacitado pode falar sobre o impacto do que aprendeu sobre seu comportamento.

O último nível, trazido originariamente por Donald Kirkpatrick é o nível “resultados”. Esse nível é o que mede efetivamente os efeitos da capacitação na instituição. Através da análise dos resultados, os cenários anterior e posterior à capacitação são comparados em busca de determinar se o desempenho da instituição sofreu mudanças positivas que justifiquem a capacitação. Essa justificativa normalmente se dá, no ambiente corporativo, com a verificação no aumento da lucratividade. Seu momento de verificação também é diferido. Os instrumentos para aferir as mudanças são, normalmente, os utilizados para acompanhar o processo produtivo em seus custos e economias. No caso das defesas civis, esse nível é de verificação qualitativa, e entrevistas com gestores auxiliam muito nessa determinação.

4 QUESTIONÁRIO SUGERIDO

É indispensável para que seja possível aferir a eficácia que se determine com clareza o objetivo da capacitação. Esse objetivo será traçado a partir da análise do conteúdo a ser transmitido na capacitação e de uma entrevista preliminar com os gestores da Defesa Civil. Essa entrevista deverá delimitar o escopo e o objetivo da Defesa Civil para a capacitação dos seus voluntários.

Para avaliar a eficácia da capacitação de voluntários pela Defesa Civil, este artigo traz como ferramenta um questionário autoaplicável, tendo como base os quatro níveis de avaliação apresentados por Donald Kirkpatrick (1959). Esse questionário é composto de perguntas fechadas, de múltipla escolha e

abertas. É estruturado em duas seções: a primeira individualizando a resposta e identificando competências e capacitações de especial interesse para a Defesa Civil; a segunda parte com questões criadas com base no conteúdo da capacitação efetuada e na possibilidade de mudança de comportamento. As perguntas devem ser montadas considerando os níveis “conhecimento”, “comportamento” e “resultado”.

Os questionários poderão ser transmitidos pelas redes de comunicação com os voluntários e/ou por e-mail. E cada Defesa Civil deverá atentar para eventuais questões jurídicas relativas à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (BRASIL, 2020)

Na Seção, 1 para além das informações pessoais, o questionário apresenta perguntas abertas e fechadas sobre, conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), indicando as competências do voluntário. Apresentam-se abaixo os exemplos de questões dessa seção, com suas respectivas justificativas. A primeira seção do questionário se inicia, portanto, com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) coletando em seguida informações pessoais.

Questão 1: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

O TCLE deverá ser escrito de acordo com as orientações para cada Defesa Civil.

Questão 2: “Nome completo. ”

Com o objetivo de individualizar e evitar duplicidade nos questionários, para além de permitir uma montagem futura de banco de dados com as competências de cada voluntário.

Questão 3: “Pertence a qual(is) NUPDEC(s)?”

Tem por finalidade incluir ou restringir perguntas específicas dos NUPDEC ao qual o voluntário pertence. Nesta questão, o respondente poderá selecionar todos os NUPDEC para que tenha sido capacitado.

Questão 4: “Qual o seu grau de escolaridade? ”

Visando traçar, no conjunto de voluntários, o tipo e conformidade da informação a ser passada. Esta pergunta possui 6 respostas que abrangem a completude ou não dos três principais níveis educacionais – fundamental, médio e superior. Não foi incluída a opção “Sem instrução”, pela necessidade de o voluntário ser alfabetizado, uma vez que tanto a formação quanto a ação dependem de leitura.

Questão 5: “Possui algum curso relevante para ações de defesa civil? Quais? ”

É mais uma pergunta que procura aferir o nível de qualificação do conjunto de voluntários, além de poder suprir informações na necessidade de apoio qualificado. Devem ser incluídos, para o voluntário selecionar, os cursos de interesse para a Defesa Civil mais comuns. A opção “Outros” deixa a possibilidade de inclusão de outros cursos não listados.

Questão 6: “Qual das características abaixo podem ser atribuídas a você? ”

Com diversas opções para serem marcadas, nessa questão o voluntário poderá apontar quais habilidades e atitudes se encaixam no seu perfil. As características listadas devem ser decididas em função do escopo de emprego do voluntariado.

São exemplos de respostas para habilidades e atitudes:

“Sou organizado; gosto de lidar com pessoas; Gosto de trabalhar sob pressão; consigo não me deixar afetar, com o sofrimento alheio durante um acidente; sou observador. ”

A Seção 2 do questionário, aborda a parte técnica, e tem como objetivo aferir a retenção e aplicação do conhecimento por parte dos voluntários. Devem ser incluídas diversas questões referentes ao conhecimento adquirido no processo de formação e eventuais aplicações desse conhecimento. Importante salientar que as questões devem ser enquadradas nas características de cada cidade. As questões podem ser formuladas de diferentes formas – múltipla escolha com uma alternativa correta para marcar; múltipla escolha com diversas alternativas corretas para marcar; múltipla escolha com uma alternativa falsa para marcar; e pergunta direta fechada ou aberta. As perguntas a seguir foram criadas com base nas características da cidade de Niterói-RJ.

Abaixo, como exemplo, as questões 7 a 11 são voltadas para o segundo “nível de avaliação de treinamento” de Kirkpatrick – o nível conhecimento Já as questões de número 13 a 17 voltam-se para o terceiro nível de avaliação proposto por Donald Kirkpatrick – o nível “comportamento”, analisando o desenvolvimento de habilidades e atitudes nos capacitados.

Questão 7: “O que é a Defesa Civil da sua cidade? ” (Marcar a opção correta.)

Órgão do Corpo de Bombeiros relacionado a desastres no município;

Órgão do Corpo de Bombeiros relacionado a desapropriações em área de risco;

Instituição municipal que lida com desastres em todas as suas fases;

Instituição estadual que lida com respostas a desastres;

Todas as respostas estão corretas

Procura-se aqui identificar se os voluntários têm noção do que é a Defesa Civil enquanto instituição municipal. As respostas erradas procuram enquadrar concepções que ligam a Defesa Civil Municipal ao Corpo de Bombeiros ou a outros propósitos que possam gerar confusão.

Questão 8: “Qual é o trabalho da Defesa Civil da sua cidade? ” (Marcar a opção correta.)

Agir em resposta a um desastre;

- Agir para a prevenção de desastres;
- Agir para preparar a população e o governo na iminência de um desastre;
- Auxiliar na reconstrução dos ambientes atingidos por desastres;
- Todas as respostas estão corretas.

Essa pergunta visa aferir o conhecimento sobre a função da Defesa Civil, através das fases do Ciclo de Gestão de Riscos e Desastres (GRD). A primeira alternativa é a que mais salta aos olhos, trazendo a função de resposta a desastres. As três seguintes apresentam as funções da Defesa Civil nas fases de prevenção, resposta e reconstrução. Por se acreditar que as ações de mitigação estão fortemente presentes em todas as fases, com exceção da Reconstrução, a mitigação não está inclusa nas respostas, optando-se pelo ciclo de gestão de riscos e desastres com 4 fases.

Questão 9: “Qual é o telefone da Defesa Civil?” (Escrever o telefone.)

Essa pergunta direta pretende comprovar a informação sobre o telefone da Defesa Civil. Para tanto, foram aceitos como corretos tanto o *hot number* 199 quanto outros números de contato.

Questão 10: “São desastres que representam risco para a sua cidade.” (Marcar as opções corretas.)

- Alagamento;
- Rompimento de Barragem;
- Fogo em Vegetação;
- Movimento de massa (deslizamento de encosta);
- Epidemia.

Tem-se aqui como objetivo mostrar se os voluntários têm noção geral dos riscos de desastre mais comuns à cidade. Entre as respostas há uma que não representa risco para, e outra referente ao desastre que se vive neste momento: a epidemia de COVID-19. As outras 3 respostas são eventos com boa probabilidade de ocorrência.

Questão 11: “Qual o extintor CONTRAINDICADO para o combate ao incêndio?” (Marcar a opção que não deve ser utilizada.)

- Extintor de CO2 para material elétrico;
- Extintor de pó químico para combustíveis sólidos;
- Extintor de água pressurizada para gordura;
- Extintor de pó químico para material elétrico;
- Extintor de CO2 para combustíveis líquidos.

Nesta questão, procura-se avaliar um tema relacionado ao dia a dia dos voluntários. Sendo capacitados para fazer gestão simplificada de riscos, e para combate a incêndios incipientes, espera-se dos voluntários, com esta questão, que eles saibam quais extintores usar para qual classe de incêndio. Mais especificamente, espera-se que lembrem que não podem utilizar água para combater um incêndio em gordura líquida, óleo de cozinha ou outros combustíveis líquidos dessa natureza.

Questão 12: “Entre as ações abaixo, qual deve ser praticada primeiro em caso de parada cardiorrespiratória?” (Marcar a opção correta.)

Deitar a vítima em uma superfície rígida;

Ligar para o socorro;

Iniciar compressões torácicas rápidas e profundas;

Abrir as vias aéreas;

Se possível, revezar a compressão após o prazo de 2 minutos ou 5 ciclos de 30/2

Mais uma questão voltada para o dia a dia do voluntário, esta tem como objetivo verificar se o capacitado internalizou o procedimento padronizado para respostas a suspeita de parada cardiorrespiratória (PCR). Todas as respostas representam atitudes corretas na resposta a uma PCR, entretanto, a primeira conduta esperada do voluntário capacitado é o acionamento da cadeia de emergência, através de ligação para o socorro especializado.

Questão 13: “Você hoje percebe ter um olhar mais crítico sobre coisas arriscadas e como prevenir que esses riscos se realizem?”

Tem como resposta as opções “sim” e “não”. É a primeira questão que passa a avaliar o nível “comportamento” de Kirkpatrick. Esta pergunta procura saber se houve alguma mudança comportamental do voluntário em relação à gestão de riscos. Espera-se do capacitado que possa identificar situações de risco (os mais diversos) e que, após analisa-los, tenha a atitude de agir para prevenir ou mitigar os efeitos desse risco. Dessa forma, a informação transmitida e transformada em conhecimento mostra ter modificado o voluntário nas suas atitudes, no seu comportamento.

Questão 14: “Você hoje se sente mais apto e motivado a agir caso ocorra um incidente?”

Tem como resposta as opções “sim” e “não”. Esta questão objetiva verificar se o voluntário sofreu mudanças na sua motivação e confiança para agir. É uma condicionante para a mudança comportamental.

Questão 15: “Alguma vez você já levou alguma informação relevante para a Defesa Civil?”

Tem como resposta as opções “sim” e “não”. Outra questão que analisa mudança comportamental, e ao mesmo tempo possui inferência na análise do nível “resultados”. A resposta positiva confirma que o voluntário praticou o comportamento esperado, e com isso possibilitou à DCNIt uma resposta mais rápida e efetiva a um risco ou incidente.

Questão 16: “Alguma vez você já utilizou na prática algum conhecimento aprendido nos cursos de capacitação da Defesa Civil?”

Tem como resposta as opções “sim” e “não”. Esta é a última pergunta voltada para a aferição de resultado no nível “comportamento”. Com a questão 21, procura-se saber se o conhecimento adquirido foi aplicado em forma de comportamento.

Questão 17: “Caso você já tenha utilizado esse conhecimento, gostaria de contar sua experiência em um texto breve?”

Esta é pergunta aberta, e tem como função disponibilizar um espaço para manifestação do voluntário, valorizando sua atitude e ao mesmo tempo ilustrando a gama de ações que os voluntários podem praticar em resposta a um novo estímulo. Seja esse estímulo um fator de risco ou um incidente ou desastre.

Da análise das respostas pode-se perceber as mudanças cognitivas causadas pela capacitação, seja em relação ao conhecimento adquirido, às habilidades desenvolvidas ou às mudanças nas atitudes de cada voluntário. O cotejo dessas respostas com o objetivo da capacitação, determinado inicialmente, é um dos resultados que apontam para a eficácia ou ineficácia da capacitação.

5 CONCLUSÃO

Pelo exposto, o questionário proposto possibilita à Defesa Civil mapear competências e rastrear seus voluntários, com as informações colhidas na Seção 1 do questionário. Essas informações levam à criação de um banco de dados à disposição da Defesa Civil, de forma a que a instituição consiga, rapidamente, acionar voluntários específicos para as ações que se encaixam nas suas competências.

Conclui-se que a proposta ora apresentada é capaz de verificar se a capacitação dos voluntários da Defesa Civil logrou ou não causar efeitos satisfatórios, alcançando o objetivo deste trabalho. Com o resultado apresentado pelas ferramentas, será justificada a diminuição, manutenção ou ampliação do contingente e do escopo de capacitação de voluntários, para suplementar o trabalho da Defesa Civil, com

vistas a tonar as localidades cada vez mais resilientes. E quando necessário o emprego desses voluntários, esses poderão ser utilizados de acordo com suas competências.

REFERÊNCIAS

ADAMS, John. **Risco**. Senac: São Paulo: Senac, 2009. 288 p.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR ISO 9000/2000 - Sistema de Gestão da Qualidade: Fundamentos e Vocabulário**. Rio de Janeiro, ABNT, 2004.

BARROS, Airton Bodstein de. **Desastre do Morro do Bumba**. Blog Proteja-se. Porto Alegre, 27 abr. 2021. Disponível em: <https://www2.revistaemergencia.com.br/blogs/desastre-do-morro-do-bumba/> Acesso em: 01 nov 21

BLOOM, Benjamin S. et al. **Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals**. Handbook 1, Cognitive Domain. 1.ed. London: Longmans, 1956. 207 p E-book. Disponível em: <https://www.uky.edu/~rsand1/china2018/texts/Bloom%20et%20al%20-Taxonomy%20of%20Educational%20Objectives.pdf> Acesso em 22 out 2020

BRASIL. Lei Nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências**. Brasília, DF, fev. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm Acesso em: 16 nov 2018.

_____. - Ministério da Integração Nacional – Secretaria Nacional da Defesa Civil. **Política Nacional de Defesa Civil**. Brasília. 2007. 82 p. Disponível em: <https://antigo.mdr.gov.br/images/stories/ArquivosDefesaCivil/ArquivosPDF/publicacoes/pndc.pdf> Acesso em: 18 jul 2021.

_____, 2012b. **Política Nacional de Proteção e Defesa Civil**. Lei 12.608, de 11 de abril de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção e Defesa Civil, dispõe do sobre o SINPDEC, e o COMPDEC; autoriza a criação de sistema de informações e monitoramento de desastres e dá outras providencias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112608.htm Acesso em: 20 ago 2018

Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW). **2019 Jahresbericht**. Bonn: Silber Druck OHG, 2020. 51 p. E-book. Disponível em: https://www.thw.de/SharedDocs/Downloads/DE/Hintergrund/Jahresberichte/jahresbericht_2019.pdf?__blob=publicationFile Acesso em: 05 mar 2021

CORULLÓN, Mónica B. G.. (1996a) **“Trabalho Voluntário”**. Programa Voluntariado Conselho Comunidade Solidária. Brasília, 1996.

_____(1996b). **Voluntários: Programa de Estímulo ao Trabalho Voluntário no Brasil**. São Paulo: Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança 1996.

CORULLÓN, Mónica B.G.; MEDEIROS FILHO, Barnabé. **Voluntariado na empresa: gestão eficiente da participação cidadã**. São Paulo: Peirópolis, 2002. 144 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Fundamentos de Administração**. 2. ed. Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. 330 p.

_____. **Gestão de Pessoas**. 4. ed. Ed. Barueri: Manole, 2014.494 p.

FEDERAL EMERGENCY MANAGEMENT AGENCY (FEMA). **Developing and Managing Volunteers**. Individual Study 244.a. [S. l.: s. n.] 2010.

_____. **The Role of Voluntary Organizations in Emergency Management.** Individual Study 288-A. [S. l.: s. n.] 2014

_____. **Introduction to Emergency Response Teams.** Individual Study 317. [S. l.: s. n.] 2014

INTERGOVERNMENTAL OCEANOGRAPHIC COMMISSION. **Tsunami Risk Assessment and Mitigation for the Indian Ocean: Knowing Your Tsunami Risk – and What to do About It.** (online) 2009. Disponível em: https://www.preventionweb.net/files/11522_TsunamiRiskAssessment.pdf Acesso em: 25 set 2021.

JOINT COMETEE OF INDONESIA AND JAPAN ON DISASTER RISK REDUCTION (THE). **Building the Resilience of Indonesia and its Communities to Disasters for the Next Generation.** (online) 2006. Disponível em: http://www.bousai.go.jp/kokusai/kyoryoku/pdf/report_e.pdf Acesso em: 25 set 2021.

Kirkpatrick, Douglas. L. Techniques for Evaluation Training Programs. **Journal of the American Society of Training Directors**, 13, 21-26. Alexandria, 1959.

KIRKPATRICK, Donald L.; KIRKPATRICK, James D. **Evaluating Training Programs: The Four Levels.** 3ª ed. Berrett-Koehler Publishers. 2006.

KIRKPATRICK PARTNERS. In: **Kirkpatrick Partners.** Disponível em: <https://www.kirkpatrickpartners.com/> Acesso em: 02 mar 2021

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Voluntário.** Disponível em: <https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado/> Acesso em: 16 nov 2018

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Hyogo Framework for Action 2005-2015: Building the Resilience of Nations and Communities to Disasters.** (online) 2005. Disponível em: https://www.preventionweb.net/files/1037_hyogoframeworkforactionenglish.pdf Acesso em: 20 set 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030.** (online) 2015. Disponível em: <https://www.undrr.org/publication/sendai-framework-disaster-risk-reduction-2015-2030> Acesso em: 15 ago 2019

REIS, F. Orientador: Airton Bodstein de Barros. 2022. **Voluntários em Núcleo de Defesa Civil Municipal - NUDEC: Proposta de Verificação de Eficácia na Formação.** Dissertação (Mestrado). Mestrado em Defesa e Segurança Civil. Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2021.

SANTOS, A. L. B. **Educação por competências nos cursos de pós-graduação stricto sensu em proteção e defesa civil, existentes no Brasil entre 2005 e 2020.** Tese (Doutorado) – Facultad Interamericana de Ciencias Sociales, 2021.

SMIDT, Andy et ali. **The Kirkpatrick model: A useful tool for evaluating training outcomes.** Journal of Intellectual & Developmental Disability. 2009. (On line) v. 34, issue 3. 2009 Disponível em: <https://www.informahealthcare.com/doi/full/10.1080/13668250903093125> Acesso em: 07 mar 2021