

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS**

**CURSO DE COMANDO E ESTADO-MAIOR: ESPECIALIZAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO EM SEGURANÇA PÚBLICA COM ÊNFASE NA ATIVIDADE
BOMBEIRO MILITAR**

MATEUS MUNIZ CORRADINI

**AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS OPERACIONAIS DO FUTURO OFICIAL DO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS
2017**

Mateus Muniz Corradini

**AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS OPERACIONAIS DO FUTURO OFICIAL DO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior e ao Curso de Especialização em Administração em Segurança Pública com ênfase na atividade Bombeiro Militar, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CBMSC) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Administração em Segurança Pública com Ênfase à Atividade Bombeiro Militar.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Patrícia Vendramini

**Florianópolis
2017**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor com orientações da Biblioteca CBMSC

Corradini, Mateus Muniz

Avaliação de Competências Operacionais do futuro Oficial do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina apresentada como TCC no Curso de Comando e Estado Maior do CBMSC. / Mateus Muniz Corradini. -- Florianópolis: CEBM, 2017.

107 p.

Monografia (Curso de Comando e Estado Maior) – Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Curso de Comando e Estado Maior, 2017.

Orientadora: Patrícia Vendramini, Dra.

1. Cadete Bombeiro Militar. 2. Competência. 3. Matriz Curricular Nacional. I. Vendramini, Patrícia. II. Título.

MATEUS MUNIZ CORRADINI

**AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS OPERACIONAIS DO FUTURO OFICIAL DO
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

Monografia apresentada ao Curso de Comando e Estado-Maior e ao Curso de Especialização em Administração em Segurança Pública com ênfase na atividade Bombeiro Militar, do Centro de Ensino Bombeiro Militar (CEBM) e do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (UDESC) como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Administração em Segurança Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Banca Examinadora

Orientadora:

Dra. Patrícia Vendramini
UDESC

Membros:

Esp. Alexandre Corrêa Dutra
CBMSC

Esp. Aldo Baptista Neto
CBMSC

Florianópolis, 15 de setembro de 2017

Dedico este trabalho ao bom Deus, à minha esposa Katia, meu filho Henrique e meus novos bebês que logo nascerão, minhas maiores riquezas, e a todos os meus colegas de turma, os quais considero verdadeiros amigos, e que tornaram este período de curso uma experiência enriquecedora e gratificante.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois Ele me concedeu e permitiu todas as oportunidades de que tive para chegar até aqui, protegendo-me e nunca tendo me abandonado, mesmo quando o fiz.

Ao Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), minha eterna gratidão por viabilizar todas as minhas conquistas nesta tão nobre carreira. Ao Centro de Ensino, por ceder todas as instalações físicas e professores para a consecução de mais esta etapa.

À Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC) e em especial ao Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG), pela parceria com o CBMSC.

Aos professores do curso, tanto do CBMSC como da ESAG, pelo respeito com que nos trataram e pela elevada qualidade das aulas.

À minha orientadora, professora Dra. Patrícia Vendramini, pela forma agradável com que me guiou nesta jornada, facilitando todos os meus passos.

Aos cadetes que responderam esta pesquisa (alguns Oficiais já formados e outros ainda em curso), sem os quais não seria possível tal estudo, agradeço imensamente a insubstituível ajuda.

Aos meus amigos de turma, que tornaram este curso mais instrutivo e motivante, e que me deixarão saudades.

À toda a minha família que sempre me fortaleceu nos momentos que mais precisei e, em especial, à minha esposa Katia, meu filho Henrique e meus futuros bebês, que todos os dias, dão mais sentido à minha vida.

“A competência sem autoridade é tão importante como a autoridade sem competência.”

(Gustave Le Bon)

RESUMO

A Matriz Curricular Nacional é um referencial teórico-metodológico, elaborado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, que visa orientar a formação dos profissionais dos órgãos da Segurança Pública, entre eles o Corpo de Bombeiros Militar. Sua mais recente versão datada de 2014, dentre outras questões, elencou as competências inerentes à profissão bombeiro militar. De acordo com as orientações da Matriz Curricular Nacional da Secretaria Nacional de Segurança Pública, este trabalho objetivou avaliar o grau de desenvolvimento das competências adquiridas para a atuação operacional nos cadetes do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina durante a sua formação, de acordo com as orientações da Matriz Curricular Nacional da Secretaria Nacional de Segurança Pública. A pesquisa, do tipo Descritiva na forma de Estudo de Caso, foi realizada com três recentes turmas do Curso de Formação de Oficiais, submetidas ao mesmo currículo de ensino e cujos períodos de formação ocorreram após 2014, ano em que foi publicada a nova Matriz, verificando se o processo de formação dos futuros Oficiais da Corporação está condizente com as orientações da mesma. Para a coleta de dados, foram selecionadas 11 disciplinas operacionais, desdobrando-se em 135 questões, cada uma delas associada a uma determinada competência, em que os respondentes deveriam indicar o grau de domínio e a importância das competências para o exercício de seu cargo. De maneira geral, as três turmas avaliaram as competências elencadas com uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis); e com médio domínio, com tendência a alto domínio (possuem as competências), demonstrando que os cadetes que fizeram parte desta pesquisa tiveram a percepção de ter desenvolvido as competências recomendadas pela Matriz Curricular Nacional para as disciplinas operacionais abordadas. Para as três turmas em conjunto, a disciplina avaliada com o maior escore médio de Importância foi Segurança contra Incêndio, e Perícia de Incêndios obteve o menor valor. Já em relação ao Domínio, o Salvamento em Altura foi a disciplina que apresentou o maior valor médio, enquanto a Segurança contra Incêndio apresentou a menor média neste quesito. Levou-se em consideração que, como na maior parte dos processos avaliativos, as respostas do questionário aplicado são influenciadas pelo seu caráter subjetivo, podendo explicar parte das diferenças encontradas entre as turmas. Recomenda-se ainda mudanças na estratégia para o ensino das competências que foram avaliadas com baixos domínio e importância pelos cadetes, além do complemento no treinamento ou capacitação daqueles respondentes que afirmaram não ter conseguido desenvolver determinadas competências, ou seja, aquelas que foram avaliadas com baixo domínio. Tais estratégias permitirão que a corporação trabalhe em níveis de excelência na prestação de seus serviços, que já possuem referencial reconhecido na Administração Pública.

Palavras-chave: Cadete Bombeiro Militar. Competência. Matriz Curricular Nacional.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Malha Curricular para as ações formativas do Corpo de Bombeiros Militar..... | 19 |
| Quadro 2 – Currículo do Curso de Formação de Oficiais do CBMSC..... | 21 |
| Quadro 3 – Perfil Profissiográfico exigido para ingresso no CFO e CFSd do CBMSC..... | 27 |
| Figura 1 – Mapa conceitual dos componentes do perfil profissiográfico..... | 31 |
| Figura 2 – Modelo de Gestão Organizacional Baseada nas Competências..... | 39 |
| Quadro 4 – Escala de respostas para as competências elencadas pela MCN..... | 50 |
| Quadro 5 – Quantitativo de questões para cada disciplina operacional abordada no questionário..... | 51 |
| Quadro 6 – Disciplinas Operacionais do CFO e respectiva carga horária (hora-aula correspondente a 60 minutos)..... | 52 |
| Gráfico 1 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (1ª turma)..... | 65 |
| Gráfico 2 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (2ª turma)..... | 66 |
| Gráfico 3 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (3ª turma)..... | 68 |
| Gráfico 4 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (todas as turmas)..... | 70 |
| Gráfico 5 – Valores de Importância para as competências nº 1, 3 e 8 da disciplina Resgate Veicular (1ª turma)..... | 73 |
| Gráfico 6 – Valores de Importância para a competência nº 14 da disciplina Resgate Veicular (1ª turma)..... | 74 |
| Gráfico 7 – Valores de Importância para a competência nº 14 da disciplina Salvamento em Altura (1ª turma)..... | 75 |
| Gráfico 8 – Valores de Domínio para a competência nº 14 da disciplina Busca Terrestre (1ª turma)..... | 76 |
| Gráfico 9 – Valores de Domínio para a competência nº 15 da disciplina Busca Terrestre (1ª turma)..... | 77 |
| Gráfico 10 – Valores de Domínio para a competência nº 14 da disciplina Resgate Veicular (1ª turma)..... | 77 |
| Gráfico 11 – Valores de Importância para a competência nº 2 da disciplina APH (2ª turma)..... | 79 |
| Gráfico 12 – Valores de Importância para a competência nº 8 da disciplina Perícia de Incêndios (2ª turma)..... | 80 |
| Gráfico 13 – Valores de Domínio para a competência nº 14 da disciplina Busca Terrestre (2ª turma)..... | 81 |
| Gráfico 14 – Valores de Domínio para a competência nº 5 da disciplina APH (2ª turma)..... | 82 |
| Gráfico 15 – Valores de Importância para as competências nº 2 e 7 das disciplinas APH, nº 8 do Resgate Veicular, nº 8 e 15 do Salvamento em Altura, nº 1 do Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos, nº 8 e 14 do Combate a Incêndio Estrutural (3ª turma)..... | 84 |
| Gráfico 16 – Valores de Importância para a competência nº 14 da disciplina Resgate Veicular (3ª turma)..... | 85 |
| Gráfico 17 – Valores de Domínio para a competência nº 8 da disciplina Combate a Incêndio Estrutural (3ª turma)..... | 86 |
| Gráfico 18 – Valores de Domínio para a competência nº 8 da disciplina Resgate Veicular (3ª turma)..... | 87 |
| Gráfico 19 – Valores de Domínio para a competência nº 17 da disciplina Combate a Incêndio Florestal (3ª turma)..... | 88 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais, divididos por turma..... | 63 |
| Tabela 2 – Diferença percentual entre os valores médios de Importância e Domínio das disciplinas operacionais, comparando-se as turmas de CFO..... | 71 |
| Tabela 3 – Resumo geral dos resultados da pesquisa..... | 92 |

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|----------|---|
| APH | Atendimento Pré-Hospitalar |
| BM | Bombeiro Militar |
| BREC | Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas |
| BTR | Busca Terrestre |
| CBMSC | Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina |
| CEBM | Centro de Ensino Bombeiro Militar |
| CFAP | Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças |
| CFO | Curso de Formação de Oficiais |
| CFSD | Curso de Formação de Soldados |
| CIE | Combate a Incêndio Estrutural |
| CIF | Combate a Incêndio Florestal |
| DE | Diretoria de Ensino |
| EPI | Equipamento de Proteção Individual |
| EPP | Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos |
| GQT | Gestão da Qualidade Total |
| IG | Instrução Geral |
| MCN | Matriz Curricular Nacional |
| PI | Perícia de Incêndios |
| PM | Policia Militar |
| PNDP | Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal |
| PNUD | Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas |
| PROMAPUD | Programa de Matéria e Plano de Unidade Didática |
| RVE | Resgate Veicular |
| SAlt | Salvamento em Altura |
| SAQ | Salvamento Aquático |
| SCI | Segurança contra Incêndio |
| Senasp | Secretaria Nacional de Segurança Pública |
| SSP/SC | Secretaria de Estado da Segurança Pública de Santa Catarina |

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 11 |
| 1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA..... | 13 |
| 1.2 OBJETIVO GERAL..... | 14 |
| 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 14 |
| 1.4 CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO..... | 14 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 16 |
| 2.1 MATRIZ CURRICULAR NACIONAL..... | 16 |
| 2.2 MATRIZ CURRICULAR APLICADA PELO CBMSC..... | 20 |
| 2.3 PERFIL PROFISSIONAL..... | 25 |
| 2.3.1 Profissão e mapeamento de competências em profissionais da Segurança Pública do estado de Santa Catarina..... | 30 |
| 2.3.1.1 Profissão e mapeamento de competências do Tenente Bombeiro Militar..... | 31 |
| 2.4 MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS..... | 34 |
| 2.4.1 Metodologia empregada pela Senasp para análise profissional e mapeamento de competências..... | 35 |
| 2.4.2 Implicações sobre as competências dentro de um contexto organizacional..... | 37 |
| 2.4.3 Gestão por competências..... | 38 |
| 2.4.4 Desenvolvimento de competências por meio do ensino..... | 43 |
| 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS..... | 48 |
| 3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO..... | 48 |
| 3.2 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS..... | 49 |
| 3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS..... | 50 |
| 3.4 ANÁLISE DOS DADOS..... | 52 |
| 4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO / CONTEXTO ESTUDADO..... | 54 |
| 5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO/RECOMENDAÇÃO..... | 63 |
| 6 CONCLUSÃO..... | 90 |
| REFERÊNCIAS..... | 96 |
| APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO..... | 101 |

1 INTRODUÇÃO

A Segurança Pública, em conjunto com a Saúde e a Educação, de maneira geral, são consideradas os pilares do Governo, seja nas esferas federal, estadual ou municipal. Num cenário em que a população está cada vez mais informada e crítica, cobrando de seus governantes uma prestação de serviço mais profissional e ética, a qualidade na prestação dos serviços públicos necessita acompanhar tal demanda social.

Destarte, o serviço público, incluindo aí a Segurança Pública, vem passando por transformações, adaptando-se à sociedade e à realidade vigente. Uma forte tendência da Administração Pública é se voltar ao cidadão, ao ser humano, tanto aquele que presta o serviço como aquele que o recebe.

Por isso, surge a constante necessidade de investimentos na formação, capacitação e atualização dos profissionais da Segurança Pública e demais setores estatais. A partir dessa premissa, no início dos anos 2000, a Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), vinculada ao Ministério da Justiça, apresentou a Matriz Curricular Nacional (MCN), cuja finalidade é nortear a formação e capacitação continuada dos profissionais do quadro da Segurança Pública.

A Matriz Curricular Nacional caracteriza-se por ser um referencial teórico-metodológico para orientar as ações formativas, inicial e continuada, dos profissionais da área de Segurança Pública, entre eles o Corpo de Bombeiros Militar, abrangendo todos os níveis e modalidades de ensino (BRASIL, 2014a).

Tal Matriz foi apresentada em 2003, em um seminário nacional sobre Segurança Pública, cujo objetivo era divulgar e estimular ações formativas no âmbito do Sistema Único de Segurança Pública. A primeira revisão da Matriz ocorreu em 2005, quando as Diretrizes Pedagógicas foram agregadas para as atividades formativas dos profissionais da área de Segurança Pública, as quais contemplam um conjunto de orientações para o planejamento, acompanhamento e avaliação das ações formativas e, também, a Malha Curricular, a qual apresenta um núcleo comum composto por disciplinas que reúnem conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais, com o objetivo de garantir um alinhamento de entendimento e da ação dos profissionais da área de segurança pública. Em 2009, a MCN foi atualizada e ampliada (BRASIL, 2014a).

Em 2010, a Senasp realizou uma pesquisa de Profissiografia e Mapeamento de Competências com membros de Instituições que compõem esta Secretaria, entre elas: Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Civil. Os resultados mostraram que a Segurança Pública requer competências técnicas e comportamentais específicas, cada vez mais focadas nas exigências atuais, afastando-se de uma atuação genérica. Além disso, a pesquisa indicou as tarefas e competências mais importantes para os cargos, possibilitando explicitar as lacunas na capacitação e indicar as áreas em que o treinamento se mostra prioritário (BRASIL, 2012).

Fica evidente que pesquisa realizada pela Senasp serviu para instrumentalizar a elaboração de Políticas Públicas na área de Segurança Pública e para melhorar a qualidade do serviço prestado pelos seus Órgãos/Instituições, garantindo de forma efetiva à população um dos seus principais direitos, haja vista o elevado nível de qualidade que seus cidadãos almejam.

Segundo Ferreira e Diniz (2004) apud Mendes et al. (2010), nos últimos anos, a Administração Pública tem enfrentado desafios em todos os âmbitos governamentais e, por isso, a qualidade dos serviços públicos passou a ser reconhecida como objetivo de todos os organismos públicos, com o intuito de melhorar os serviços prestados, otimizar os atendimentos e diminuir o tempo de espera. Para os mesmos autores, a Gestão da Qualidade Total (GQT) pode ser definida como um conjunto de princípios e ferramentas que visam melhorias, no que diz respeito à qualidade do serviço público, tornando-o mais eficaz e priorizando o atendimento às necessidades da sociedade de maneira geral.

Paladini (2004) apud Mendes et al. (2010) cita alguns dos motivos que levaram o setor público a se interessar pela GQT: a moralidade no serviço público, pois houve maior exigência por parte dos contribuintes no que diz respeito à qualidade dos serviços que são oferecidos; o marketing proporcionado pela melhoria na qualidade encontrou o apoio da sociedade, desde que as ações gerem resultados; a falta de recursos disponíveis fez surgir a necessidade de usá-los com bom senso e sem desperdício. Stupack e Garrity (1993) apud Mendes et al. (2010), acrescentam outro aspecto que é a oferta de serviços alternativos ao público, pressionando a Administração Pública a procurar melhorias em seus serviços.

Voltando à pesquisa da Senasp, já em 2012, ocorreu o Encontro Técnico da Matriz Curricular Nacional, cujo objetivo foi validar o trabalho realizado e consolidar a versão final

do documento. Esta nova MCN manteve a dinâmica dos eixos articuladores, das áreas temáticas e a orientação pedagógica, passando a incluir os seguintes pontos (BRASIL, 2014a):

- competências profissionais extraídas do perfil profissiográfico;
- nova malha curricular (núcleo comum) que orienta os currículos de formação e capacitação dos policiais civis e militares, e bombeiros militares;
- carga horária “recomendada” para as disciplinas;
- revisão da bibliografia com sugestão de novos títulos;
- atualização das Diretrizes Pedagógicas da Senasp que visam auxiliar o processo de implementação.

Um dos pontos a serem aprofundados nesta pesquisa é a avaliação das competências desenvolvidas nas disciplinas operacionais durante o CFO. Estas competências foram mapeadas pela MCN, isto é, a Senasp elencou todas as competências que foram julgadas importantes para a profissão bombeiro militar. Para Durand (1998) e Prahalad e Hamel (1995), a partir da ótica do mapeamento de competências, pressupõe-se que o domínio de certos recursos é condicionante do desempenho organizacional. Dessa forma, a gestão de competências se propõe a integrar e a orientar esforços, sobretudo os relacionados à gestão de pessoas, visando desenvolver e sustentar os atributos considerados fundamentais à consecução dos objetivos e da missão organizacional.

Além disso, o mapeamento e a gestão por competências são ferramentas estratégicas fundamentais para a gestão de pessoas, devendo ser sistematicamente planejados e executados nas organizações (CAETANO, 2007; COELHO JR. et al., 2009 apud FAIAD et al., 2012, p. 396).

1.1 DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

Diante do exposto, observa-se que o CBMSC não verifica formalmente se os cadetes estão desenvolvendo as competências necessárias para a atuação operacional durante a sua formação.

1.2 OBJETIVO GERAL

Avaliar o grau de desenvolvimento das competências adquiridas para a atuação operacional nos cadetes do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina durante a sua formação, de acordo com as orientações da Matriz Curricular Nacional da Secretaria Nacional de Segurança Pública.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar a composição da Matriz Curricular Nacional definida para os Corpos de Bombeiros Militares pela Secretaria Nacional de Segurança Pública;
- Caracterizar a matriz curricular aplicada pelo Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina no Curso de Formação de Oficiais;
- Verificar o grau de Importância e Domínio percebidos pelos cadetes em relação às competências da Matriz Curricular Nacional em determinadas disciplinas operacionais cursadas no Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.

1.4 CONTRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Conforme a Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), o conhecimento do perfil profissiográfico e a identificação das características comuns dos profissionais da área de segurança pública auxilia no planejamento de ações de capacitação mais condizentes com as necessidades das Instituições (BRASIL, 2012).

Ao se desvendar qual o Perfil Profissiográfico é o mais adequado para os Corpos de Bombeiros Militares, torna-se possível indicar a gama de competências a ser desenvolvida nos cursos de formação, ações de capacitação e treinamentos. O estudo capitaneado pela Senasp também priorizou a necessidade de padronização entre a formação e capacitação de bombeiros de todos os estados brasileiros. Isto porque de, certa maneira, há liberdade para cada Corporação estadual aprovar seus currículos de ensino, o que pode e acaba por gerar diferenças significativas na formação/capacitação dos bombeiros de um determinado estado ao ser comparado com outros bombeiros formados/capacitados no mesmo tipo de curso, porém em outro estado da Federação.

Já o mapeamento de competências consiste em identificar as competências técnicas e comportamentais que os profissionais detêm e as lacunas existentes, a fim de otimizar o seu desempenho. O processo de mapeamento de competências permite identificar com maior exatidão as necessidades de treinamento e capacitação, pois define as competências ou as habilidades que o profissional deve desenvolver. Desta maneira, ao alinhar as competências individuais dos seus profissionais com as competências necessárias para que atinjam seus objetivos estratégicos, almeja-se, acima de tudo, o aprimoramento das Instituições de Segurança Pública (BRASIL, 2012).

Mapeando as competências necessárias para a formação/capacitação dos bombeiros, divididas por áreas de atuação (disciplinas curriculares), torna-se possível clarificar aos professores/instrutores de cada disciplina curricular, quais conhecimentos, habilidades e atitudes devem ser desenvolvidas nos alunos, a fim de que eles estejam bem preparados para atuar nas atividades do cotidiano bombeiril.

Apenas a título de informação, o cadetes são alunos do Curso de Formação de Oficiais (CFO), os quais após o seu período de formação e estágio probatório (Aspirantado), são nomeados por ato do Governador do estado como Oficiais da Corporação. Portanto, pode-se dizer que são futuros Oficiais da Instituição.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, serão abordados os tópicos que tratam da Matriz Curricular Nacional, explicando como se deu sua construção; a matriz curricular aplicada pelo CBMSC no CFO, demonstrando suas diferenças em relação à MCN; considerações a respeito do Perfil Profissiográfico, enfatizando as características adequadas à função bombeiro militar; e, por fim, o processo de mapeamento de competências, identificando aquelas que são inerentes ao cargo do Oficial BM.

2.1 MATRIZ CURRICULAR NACIONAL

De acordo com a Senasp (BRASIL, 2012, p. 12), a Matriz Curricular Nacional “caracteriza-se por ser um referencial teórico-metodológico para orientar as ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública – policiais militares, policiais civis, peritos e bombeiros militares.”

As ações formativas de Segurança Pública, planejadas com base na MCN, têm como objetivo geral (BRASIL, 2014a, p. 40):

favorecer a compreensão do exercício da atividade de Segurança Pública como prática da cidadania, da participação profissional, social e política num Estado Democrático de Direito, estimulando a adoção de atitudes de justiça, cooperação, respeito à lei, promoção humana e repúdio a qualquer forma de intolerância.

Na elaboração da MCN, elencaram-se oito áreas temáticas que possuem um conjunto de conhecimentos que deverão ser abordados nos currículos dos cursos de formação e capacitação dos profissionais de Segurança Pública, respeitando-se os interesses, peculiaridades e especificidades locais, além de possibilitar complementações que atendam às expectativas das Instituições e demandas da sociedade (BRASIL, 2014a).

É possível notar, portanto, que a Senasp foi bastante cuidadosa ao delimitar os conteúdos que fazem parte dos currículos dos cursos de formação, contudo proporcionando flexibilidade e liberdade às diversas Instituições de ensino para realizar adaptações conforme as particularidades locais.

Conforme a mesma bibliografia, uma das áreas temáticas propostas pela MCN é “Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública”, na qual estão englobadas as disciplinas operacionais e corresponde à concretização de todo o processo de formação,

instrumentalizando o profissional de Segurança Pública ao desempenho de sua função específica. Entretanto, a qualidade do desempenho está vinculada às competências cognitivas, operativas e atitudinais relacionadas com as demais áreas temáticas. Na área supracitada, encontram-se os conteúdos relativos aos aspectos técnicos e procedimentais inerentes ao exercício das diversas funções profissionais. Tais conteúdos devem integrar as ações formativas e as demais áreas temáticas. Entre os exemplos de temas a serem desenvolvidos nesta área temática específica, pode-se citar: as técnicas de atendimento pré-hospitalar; salvamentos aquático, terrestre e em altura; combate a incêndio; e produtos perigosos.

A Senasp ressalta que as ações de caráter formativo devem visar ao desenvolvimento das competências necessárias à atuação do profissional de segurança pública no contexto onde são apresentadas as necessidades e as exigências sociais.

A efetivação de um currículo exige uma relação de congruência entre: as intencionalidades contextuais expressas nos fatos do cotidiano (dimensão contextual); os aportes legais e conceituais (dimensão política) e as condições adequadas para a sua operacionalização no dia a dia (dimensão técnico-metodológica). Isso indica que as ações realizadas nos espaços educativos devem estar voltadas para o desenvolvimento das competências profissionais necessárias à atuação do profissional de segurança pública no contexto em que as necessidades e as exigências sociais se estabelecem. (BRASIL, 2014a, p. 16).

Novamente, a Senasp enfatiza que a formação dos futuros profissionais da Segurança Pública deve respeitar o contexto da realidade com que os mesmos irão se deparar após o seu período de formação, isto é, devem haver adaptações em cada curso e, por isso, ocorrerão diferenças na formação de um profissional formado num local em relação a outro.

Os eixos articuladores estruturam o conjunto de conteúdos que fazem parte das ações formativas, sendo definidos a partir de sua relação com as problemáticas sociais de abrangência nacional. As áreas temáticas contemplam os conteúdos indispensáveis às ações formativas, as quais devem estar alinhadas ao conjunto de competências cognitivas, operativas e atitudinais desejáveis aos profissionais da Segurança Pública. E, juntamente, com a orientação da construção dos currículos, a partir dos eixos articuladores e áreas temáticas, associam-se orientações para o desenvolvimento de capacidades gerais e competências específicas necessárias à resposta aos desafios das ações concretas da área de Segurança Pública (BRASIL, 2014a).

Neste ponto, é possível perceber a preocupação da Senasp em adequar os conteúdos e ações formativas às competências desejáveis ao perfil esperado do profissional de Segurança Pública.

Além disso, “os currículos e programas de atividades formativas devem ser compostos por um núcleo comum (básico) e uma parte específica.” (BRASIL, 2014a, p. 67). O núcleo comum é composto por disciplinas que possuam conteúdos cujo objetivo é a garantia de unidade de pensamento e ação dos profissionais da área de Segurança Pública. As disciplinas do núcleo comum contemplam os conteúdos que constituem os currículos dos cursos de formação de todas as instituições de ensino da Segurança Pública. Nesta análise, a parte específica do currículo deverá ser composta por disciplinas que congreguem conteúdos relacionados diretamente com a especialidade que irão desempenhar, com as necessidades e peculiaridades regionais, atuando de maneira complementar ao núcleo comum.

Diante disso, conclui-se que a MCN faz a divisão dos currículos dos cursos de formação em um núcleo comum, cujas disciplinas e conteúdos fornecem a padronização da mentalidade dos profissionais da área de Segurança Pública, e ainda a parte específica, na qual as disciplinas e conteúdos fornecem a identidade profissional ao aluno, complementando o núcleo comum.

A “malha curricular é o termo utilizado para substituir a expressão ‘grade curricular’.” (BRASIL, 2014a, p. 73). As malhas curriculares que compõem a nova MCN foram elaboradas a partir das competências dos profissionais de Segurança Pública. As malhas curriculares voltadas às ações formativas dos profissionais de Segurança Pública constituem o núcleo comum das disciplinas (parte geral) agrupadas por áreas temáticas, as quais são compostas por conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais, tendo a finalidade de garantir:

- a padronização do pensamento e da ação dos profissionais relativas às necessidades e desafios da área de Segurança Pública;
- o desenvolvimento das competências profissionais relativas à área de formação.

Destarte, as malhas curriculares contribuem para a formação/capacitação do bombeiro militar, devendo as instituições de Segurança Pública estabelecer também as disciplinas que formarão a parte específica do currículo e que contribuirão para a formação desses profissionais nos mais diferentes níveis (BRASIL, 2014a).

O Quadro 1 detalha a Malha Curricular dos cursos de formação dos Corpos de Bombeiros Militares, dividindo-a por áreas temáticas, disciplinas e respectivas cargas horárias.

Quadro 1 – Malha Curricular para as ações formativas do Corpo de Bombeiros Militar

| Áreas temáticas da Matriz | Disciplinas | Carga horária (total de 974h) |
|---|--|-------------------------------|
| Área temática I: Sistemas, instituições e gestão integrada em Segurança Pública (60h) | Sistema de Segurança Pública | 12h |
| | Fundamentos da Gestão Pública | 12h |
| | História do Bombeiro no mundo e no Brasil | 12h |
| | Sistema de Defesa Civil | 12h |
| Área temática II: Violência, crime e controle social (30h) | Psicologia das Emergências | 30h |
| Área temática III: Conhecimentos jurídicos (84h) | Direitos Humanos | 18h |
| | Fundamentos jurídicos da atividade de bombeiro militar | 54h |
| | Proteção Ambiental | 12h |
| Área temática IV: Modalidade de gestão de conflitos e eventos críticos (64h) | Análise de cenários e riscos | 12h |
| | Sistema de Comando de Incidentes (SCI) | 32h |
| | Atuação do bombeiro militar diante de desastres | 20h |
| Área temática V: Valorização profissional e saúde do trabalhador (156h) | Relações interpessoais | 24h |
| | Saúde e segurança aplicadas ao trabalho | 12h |
| | Educação Física | 120h |
| Área temática VI: Comunicação, informação e tecnologia em Segurança Pública (78h) | Língua e comunicação | 26h |
| | Documentação técnica | 12h |
| | Telecomunicações | 20h |
| | Tecnologia da Informação e Comunicação | 20h |
| Área temática VII: Cultura, cotidiano, e prática reflexiva (66h) | Ética e cidadania | 12h |
| | Diversidade étnico-sociocultural | 14h |
| | Identidade e cultura da Organização Bombeiro Militar | 20h |
| | Ordem Unida | 20h |
| | Ciências aplicadas à atividade bombeiro militar | 30h |
| | Atendimento Pré-Hospitalar | 60h |

| | | |
|---|---|-----|
| Área temática VIII: Funções, técnicas e procedimentos em Segurança Pública (450h) | Salvamento Aquático | 60h |
| | Salvamento Terrestre | 60h |
| | Salvamento em Altura | 60h |
| | Intervenção em Emergências com Produtos Perigosos | 40h |
| | Prevenção a Incêndio | 40h |
| | Fundamentos da Perícia de Incêndios | 40h |
| | Combate a Incêndio | 60h |

Fonte: BRASIL, 2014a, p. 76.

Para cada disciplina da Malha Curricular foi elaborado um Mapa de Competências (Aspectos Conceituais, Aspectos Procedimentais e Aspectos Atitudinais) e a descrição da referida disciplina (contextualização, objetivos, conteúdo programático, carga horária recomendada, estratégias de ensino-aprendizagem, avaliação da aprendizagem e referências bibliográficas). Assim, a MCN foi muito específica e assertiva ao descrever e elencar as competências para cada disciplina dos cursos de formação da Segurança Pública.

Com a elaboração do perfil profissiográfico coordenado pela Senasp, em 2010, foi possível detalhar o perfil de conhecimentos, habilidades e atitudes que serão utilizadas para a revisão dos conteúdos da malha curricular ou conjunto de disciplinas que compõem a Matriz, traduzindo-se em conteúdos conceituais, procedimentais e atitudinais (BRASIL, 2012).

2.2 MATRIZ CURRICULAR APLICADA PELO CBMSC

Para fins de comparação entre as recomendações com relação ao desenvolvimento de competências da MCN e a matriz curricular aplicada atualmente no CFO do CBMSC, serão feitas algumas considerações a respeito.

A Portaria Nr 13-14-DE, de 21 de novembro de 2014 alterou parcialmente os currículos do Curso de Formação de Oficiais e do Curso de Formação de Soldados iniciados no CEBM naquele ano. O Quadro 2 apresenta o Currículo ainda em vigor aplicado no CFO (lembrando que as disciplinas operacionais ministradas nas três turmas abordadas por esta pesquisa apresentaram as mesmas ementas e cargas horárias apresentadas neste quadro).

Quadro 2 – Currículo do Curso de Formação de Oficiais do CBMSC

| CURRÍCULO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS (CFO) | | | | | |
|---|---|--------------|-------------------|-----------|------------|
| BASE COMUM | Disciplina | Sigla | Modalidade | CH | CHI |
| | Análise de Riscos Estruturais | ARE | Presencial | 36 | 36 |
| | Armamento e Tiro (habilitação em pistola .40) | ATR | Modular | 40 | 40 |
| | Cerimonial, Etiqueta e Protocolo Militar | CER | Presencial | 16 | 16 |
| | Chefia e Liderança | CHL | Presencial | 20 | 20 |
| | Comunicação Social, Oratória e Relacionamento com Imprensa | CSO | Presencial | 20 | 20 |
| | Direito Administrativo Aplicado | DAA | Presencial | 20 | 20 |
| | Direito Constitucional Aplicado | DCO | Presencial | 20 | 20 |
| | Direito Penal Militar I | DPM I | Presencial | 28 | 28 |
| | Direito Penal Militar II | DPM II | Presencial | 28 | 28 |
| | Direito Processual Penal Militar | DPPM | Presencial | 40 | 40 |
| | Direitos Humanos, Ética e Cidadania | DH | Presencial | 16 | 16 |
| | Educação Física Militar I | EFM I | Presencial | 40 | 40 |
| | Educação Física Militar II | EFM II | Presencial | 40 | 40 |
| | Educação Física Militar III | EFM III | Presencial | 40 | 40 |
| | Educação Física Militar IV | EFM IV | Presencial | 40 | 40 |
| | Estatística aplicada | EST | Presencial | 20 | 20 |
| | Física aplicada à Atividade BM | FSC | Presencial | 20 | 20 |
| | Gerenciamento de Estresse | GES | Presencial | 16 | 16 |
| | Hidráulica Geral, Instalação Hidráulica e de Bombeamento | HDG | Presencial | 20 | 20 |
| | História do CBMSC | HCB | Presencial | 16 | 16 |
| | Inglês Instrumental | ING | EaD | 60 | - |
| | Legislações e Regulamentos | LGR | Presencial | 40 | 40 |
| | Língua Portuguesa Aplicada | LPA | Presencial | 20 | 20 |
| | Ordem Unida I | OU I | Presencial | 44 | 44 |
| | Ordem Unida II | OU II | Presencial | 34 | 34 |
| | Ordem Unida III | OU III | Presencial | 24 | 24 |
| | Ordem Unida IV | OU IV | Presencial | 34 | 34 |
| | Procedimentos Administrativos (Formação Sanitária e Documentos) | PADM | Presencial | 60 | 60 |
| | Psicologia Organizacional | PSO | Presencial | 20 | 20 |
| Química aplicada à Atividade BM | QMC | Presencial | 20 | 20 | |
| Relações Institucionais | RI | Presencial | 16 | 16 | |
| Sistema e Gestão em Segurança Pública | SSP | EaD | 60 | - | |

| | | | | | |
|------------------------|---|--------------|-------------------|-------------|------------|
| | Telecomunicações | TLC | Presencial | 20 | 20 |
| | Trabalho de Conclusão de Curso I | TCC I | Presencial | 12 | 12 |
| | Trabalho de Conclusão de Curso II | TCC II | Orientação | 40 | - |
| | Trabalho de Conclusão de Curso III | TCC III | Apresentação | 20 | - |
| | CARGA HORÁRIA DA BASE COMUM | | | 1060 | 880 |
| BASE ESPECÍFICA | Disciplina | Sigla | Modalidade | CH | CHI |
| | Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos | EPP | Modular | 40 | 60 |
| | Atendimento Pré-Hospitalar | APH | Modular | 110 | 220 |
| | Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas | BREC | Modular | 32 | 64 |
| | Busca Terrestre | BTR | Modular | 40 | 80 |
| | Comando, Estado-Maior e Planejamento | EM | Presencial | 16 | 16 |
| | Combate a Incêndio Estrutural | CIE | Modular | 120 | 240 |
| | Combate a Incêndio Florestal | CIF | Modular | 40 | 80 |
| | Condutor de Veículo de Emergência | CVE | EaD | 60 | - |
| | Equipamentos Motomecanizados | MTM | Presencial | 24 | 244 |
| | Formação de Inspetor de Incêndio | PER | Modular | 60 | 60 |
| | Fundamentos de Mergulho Autônomo | MRG | Modular | 40 | 80 |
| | Gestão de Projetos Sociais | GPS | Presencial | 16 | 16 |
| | Inteligência BM | IBM | Presencial | 8 | 8 |
| | Operações em Espaços Confinados | ECF | Modular | 24 | 48 |
| | Planejamento e Orçamento Público | POP | Presencial | 24 | 24 |
| | Proteção e Defesa Civil | DCV | Presencial | 10 | 10 |
| | Resgate Veicular | RVE | Modular | 40 | 80 |
| | Rotinas Administrativas | ROTADM | Modular | 166 | 166 |
| | Salvamento Aquático | SAQ | Modular | 110 | 220 |
| | Salvamento em Altura | SALT | Modular | 106 | 212 |
| | Segurança Contra Incêndio I | SCI I | Modular | 40 | 40 |
| | Segurança Contra Incêndio II | SCI II | Modular | 40 | 40 |
| | Segurança Contra Incêndio III | SCI III | Modular | 40 | 40 |
| | Segurança Contra Incêndio IV | SCI IV | Modular | 80 | 80 |
| | Sistema de Comando em Operações | SCO | Presencial | 24 | 24 |
| | Sistemas de Informática aplicados à Atividade BM | SIF | Presencial | 24 | 24 |
| | Técnicas de Ensino | CTE | Modular | 40 | 80 |
| | Treinamento de Resistência Operacional em Desastre Natural I | TRON I | Modular | 40 | 40 |
| | Treinamento de Resistência Operacional em Desastre Natural II | TRON II | Modular | 40 | 40 |

| CARGA HORÁRIA DA BASE ESPECÍFICA | | | | 1454 | 2336 |
|--|---|--------------|-------------------|-------------|-------------|
| PÓS-GRADUAÇÃO | Disciplina | Sigla | Modalidade | CH | CHI |
| | Apoio à Decisão à Gestão de Riscos | ADG | Presencial | 30 | 30 |
| | Assistência Humanitária e Logística para Emergências | AH | Presencial | 30 | 30 |
| | Avaliação de Danos e Legislação Nacional para Registros e Decretações | AVAL | Presencial | 30 | 30 |
| | Direito Aplicado à Gestão de Riscos e Situações Críticas | DGRD | Presencial | 30 | 30 |
| | Eventos Naturais Extremos | ENE | Presencial | 30 | 30 |
| | Gestão Ambiental, Sustentabilidade e Adaptação às Mudanças Climáticas | GAS | Presencial | 30 | 30 |
| | Gestão de Riscos de Desastres (Prevenção, Mitigação e Preparação) | GRD | Presencial | 45 | 45 |
| | Gestão Integrada de Resposta a Eventos Críticos | GIR | Presencial | 45 | 45 |
| | Metodologia da Pesquisa | MET | Presencial | 45 | 45 |
| | Metodologia do Ensino Superior | MES | Presencial | 15 | 15 |
| | Psicologia Aplicada aos Desastres | PSD | Presencial | 30 | 30 |
| CARGA HORÁRIA DA PÓS-GRADUAÇÃO | | | | 360 | 360 |
| RESUMO | | | | CH | CHI |
| CARGA HORÁRIA CURRICULAR | | | | 2874 | 3576 |
| CARGA HORÁRIA EaD | | | | 120 | - |
| ESTÁGIO ADMINISTRATIVO SUPERVISIONADO | | | | 90 | - |
| ESTÁGIO OPERACIONAL SUPERVISIONADO | | | | 294 | - |
| À DISPOSIÇÃO DA DivE | | | | 373 | - |
| PALESTRAS TEMÁTICAS | | | | 25 | - |
| CARGA HORÁRIA TOTAL | | | | 3776 | 3576 |

Fonte: BCBM 49, 2014.

Ao analisar o Quadro 2, percebe-se a complexidade e variabilidade de disciplinas que compõem o Curso de Formação de Oficiais, o qual tem duração média de 2 anos para cumprimento da respectiva carga horária.

Para definição dos currículos dos cursos dentro do CBMSC, passar-se-á a discutir a Normativa que possui tal atribuição.

A Portaria N° 308, de 19 de agosto de 2014 aprovou as Instruções Gerais (IG) para o Ensino e Pesquisa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (IG 40-01-BM). Em seu Art. 2º, a referida IG designa a Diretoria de Ensino (DE) como o órgão do CBMSC responsável pelo ensino institucional, tendo como órgão auxiliar o Centro de Ensino

Bombeiro Militar (CEBM), para o planejamento, supervisão e avaliação das atividades de ensino da instituição.

A IG 40-01-BM no § 1º do Art. 6º explica que o ensino voltado à formação visa habilitar oficiais e praças do CBMSC para o desempenho das funções inerentes a cada cargo. Outro detalhe importante que trata do trâmite da aprovação dos currículos dos cursos está descrito no Parágrafo único do Art. 8º da referida IG, onde os cursos que não possuem currículo aprovado pela DE terão de ser analisados e, após adequados, serão encaminhados para aprovação junto ao Comando-Geral da Corporação.

Além disso, o planejamento do ensino dentro da Corporação deve seguir certos regramentos que norteiam esta atividade:

Art. 14. O planejamento do ensino deverá atender aos interesses do CBMSC e orientar-se com base nas seguintes observações:

I - atender às exigências inerentes ao exercício das atividades de bombeiro militar, de acordo com a evolução científica e tecnológica;

II - permitir a utilização de modernas técnicas pedagógicas adaptadas ao ensino militar nas diversas disciplinas, permitindo qualidade e eficiência na preparação de bombeiros militares que serão capacitados para o desempenho de suas funções;

III - estabelecer uma perfeita correlação entre teoria e prática, de forma a oportunizar a aplicação dos conhecimentos adquiridos;

IV - relacionar o ensino com o desempenho das atividades de bombeiro militar; e

V - realizar um controle rígido e eficaz da avaliação do processo de ensino-aprendizagem, através do planejamento e aplicação correta e atualizada dos conteúdos previstos nos programas de matéria.

No intuito de facilitar o entendimento de como são elaborados e/ou atualizados os currículos dos cursos dentro do CBMSC, primeiramente, é importante fornecer alguns conceitos. O Art. 15 da IG relata que “os documentos de ensino são os instrumentos de caráter técnico, didático e pedagógico que orientam as atividades de ensino em suas diversas fases, visando disciplinar, padronizar e avaliar o processo de ensino na Corporação.”

Art. 16. São considerados documentos de ensino no CBMSC:

I - **Currículo de Curso (CC)**: é o documento de cunho pedagógico que detalha os módulos e as disciplinas de cada curso ou treinamento;

[...]

VI - **Plano de Ensino (PE)**: é o documento que especifica as atividades a serem desenvolvidas em cada curso ou treinamento que será realizado na Corporação;

[...]

VIII - **Programa de Matérias e Plano de Unidade Didática (PROMAPUD)**: é o documento de ensino que especifica, no PROMA, a matéria, seus objetivos e a carga total de horas-aula (h/a) e, no PUD, o currículo relacionando todas as unidades didáticas por assunto e suas respectivas cargas horárias; [...]

Em seguida, o Art. 128 da IG 40-01-BM informa que as condições para aprovação e

regulamentação dos cursos institucionais devem ocorrer mediante Ato Administrativo do Comandante-Geral, contendo determinados documentos, como o Currículo do Curso e o Programa de Matérias e Plano de Unidade Didática (PROMAPUD).

A cada dois anos, os cursos devem ser submetidos a revisão de conteúdo, com a finalidade de manter o ensino atualizado com a evolução do conhecimento e técnicas de trabalho. A responsabilidade de tal revisão será da DE, com a supervisão do Estado-Maior Geral, para os cursos de formação, aperfeiçoamento e de pós-graduação; e pelas coordenadorias específicas de cada área, para as disciplinas e cursos de capacitação.

Complementando esta informação, também é responsabilidade da DE a revisão dos currículos de todos os cursos e treinamentos, através do seu acompanhamento constante, bem como a proposição de novos cursos e treinamentos.

Para a revisão e formulação dos currículos dos cursos, a DE em conjunto com as Coordenadorias específicas, partem do perfil profissiográfico e das competências elencadas como essenciais ao cargo, para então propor eventuais mudanças de conteúdos e/ou disciplinas nos PROMAPUDs e malhas curriculares. Isto quer dizer que o processo de atualização do ensino institucional dentro do CBMSC frente às demandas devidas à evolução tecnológica e científica têm sido planejadas e realizadas de forma coerente, haja vista que o ponto de partida da mudança dos currículos dos cursos de formação tem questionado qual o tipo de profissional que a Corporação necessita para exercer determinada função ou cargo.

2.3 PERFIL PROFISSIOGRÁFICO

A Senasp (BRASIL, 2014b, p. 190), a partir de uma pesquisa com todas as Instituições da Segurança Pública, conceitua assim o perfil profissiográfico:

é um estudo sistemático de todo o processo de trabalho referente a cada cargo de uma instituição. Consiste no levantamento de informações detalhadas sobre as atividades do profissional, a partir de uma amostra representativa de grande parte da população ocupante do cargo analisado. Inclui as tarefas executadas, requisitos necessários bem como condições de trabalho que podem facilitar ou dificultar sua realização.

Dezinot (2003) explica que o perfil profissiográfico é muito mais abrangente do que uma simples descrição de cargos, pois aprofunda e detalha, como pré-requisitos, as especificações necessárias ao desempenho competente das tarefas e atribuições de uma determinada profissão. Envolve as tarefas realizadas na atividade (descrição do cargo), e

também as características pessoais (necessárias ou restritivas/impeditivas), os conhecimentos e as habilidades necessárias para desenvolver, com êxito, o trabalho específico deste cargo.

Fernandes e Hipólito (2013, p.164) também explicitam a utilidade da aplicação da análise do perfil e do potencial dos recursos humanos nas organizações:

Enquadramos na categoria “análise do perfil e do potencial” aqueles instrumentos, em geral testes psicológicos, voltados a identificar traços e características que, se devidamente trabalhados, permitirão a harmonia entre o profissional e sua atuação na empresa. Trata-se de dimensões de análise que revelam aptidão, e não competências; no entanto, seus resultados podem sinalizar para a predisposição ao exercício de algumas competências, ainda que não o garantam.

Pelo exposto, as organizações passaram a dar grande importância ao recrutamento e seleção de pessoas, no intuito de buscar os recursos humanos que melhor atendam sua demanda, isto é, aqueles profissionais que apresentem o perfil e as competências adequadas às necessidades organizacionais (FAIAD et al., 2012).

Isto demonstra que a análise profissiográfica e o mapeamento de competências são metodologias complementares, cuja utilização conjunta (e não de maneira isolada) deve ser enfatizada para a realidade das organizações brasileiras.

Seguindo com Faiad et al. (2012), a análise profissiográfica serve como instrumento auxiliar não só no processo seletivo como também para o curso de formação, já que possibilita a determinação dos aspectos mínimos a serem abordados nas disciplinas ministradas durante o período de formação, com o fim de buscar o perfil de profissional que mais se aproxime do exigido pela instituição e pela sociedade.

Esta afirmação demonstra o tamanho da importância que a definição do perfil profissiográfico tem para o planejamento estratégico de qualquer instituição, desde a seleção de pessoal até a formação, capacitação e aperfeiçoamento de seus profissionais.

O CBMSC possui, atualmente, apenas os perfis de Tenente e Soldado, construídos pela Secretaria de Estado de Segurança Pública de Santa Catarina (SSP/SC) no ano de 2011 (assunto que será detalhado no próximo sub-tópico), todavia recentemente foi publicada a Portaria Nr 232-CBMSC, do ano de 2017, a qual instituiu a Comissão de Validação do Mapeamento das Competências e Estudo do Perfil Profissiográfico dos cargos de Soldados e Tenentes BM. A referida comissão terá como objetivo apresentar em 120 dias, a partir da publicação desta Portaria, para aprovação do Comandante Geral do CBMSC um relatório substanciado, contendo a análise sobre o estudo elaborado pela SSP/SC, indicando os pontos

em que este é válido e os pontos em que necessita serem alterados, suprimidos e/ou acrescidos, tudo frente às necessidades atuais de desempenho profissional dos Soldados e Tenentes BM.

O referido relatório, uma vez aprovado, objetiva subsidiar a Diretoria de Ensino (DE) na análise curricular de novos cursos e a revisão de conteúdo dos cursos aprovados, mantendo a atualização do conhecimento alinhadas com a evolução tecnológica e científica. A DE, então, deverá promover a revisão específica dos Cursos de Formação de Soldados e Cursos de Formação de Oficiais, bem como deverá elaborar o ementário dos referidos cursos, alinhando todos os assuntos previstos nos PROMAPUD das diversas disciplinas e promovendo a interdisciplinaridade dos conteúdos.

Segundo o Decreto Nº 1.479, de 9 de abril de 2013, o perfil profissiográfico consta das características exigidas do candidato tanto para ingresso nos Cursos de Formação de Oficiais (CFO) e de Soldados (CFSd) do CBMSC, bem como suas respectivas descrições e dimensões (níveis) – ver Quadro 3. As dimensões classificam-se em “elevado” (muito acima dos níveis medianos), “adequado” (dentro dos níveis medianos), “baixo” (abaixo dos níveis medianos) e “ausente” (não apresenta a característica).

Quadro 3 – Perfil Profissiográfico exigido para ingresso no CFO e CFSd do CBMSC

| Característica | Descrição | Dimensão | |
|-----------------------------------|---|----------|----------|
| | | CFO | CFSd |
| Controle Emocional (Autocontrole) | Habilidade de reconhecer as próprias emoções diante de um estímulo, controlando-as de forma que não interfiram em seu comportamento. | Elevado | Elevado |
| Ansiedade | Aceleração das funções orgânicas, causando agitação emocional que pode afetar a capacidade cognitiva do candidato; devido à antecipação de consequências futuras, a preocupação antecipada leva a um estado de preparação física e psicológica para defender a incolumidade pessoal contra uma possível adversidade, o que deixa o indivíduo em constante estado de alerta (fase 1 do ciclo de estresse). | Baixo | Baixo |
| Angústia | Mal-estar psicofísico caracterizado por temor difuso, podendo ir da inquietação ao pânico. | Baixo | Baixo |
| Impulsividade | Incapacidade de controlar as emoções e tendência a reagir de forma brusca e intensa diante de um estímulo interno ou externo. | Ausente | Ausente |
| Autoconfiança | Atitude de autodomínio do candidato, presença de espírito e confiança nos próprios recursos, estabelecendo contatos de forma resoluta e decidida, e capacidade de reconhecer suas | Adequado | Adequado |

| | | | |
|---|---|----------|----------|
| | características pessoais dominantes e acreditar em si mesmo. | | |
| Resistência à frustração | Capacidade de absorver e lidar objetiva e eficazmente com situações frustrantes. | Adequado | Adequado |
| Potencial de desenvolvimento cognitivo | Grau de inteligência geral (fator G), dentro de faixa mediana padronizada para a análise, aliado à receptividade para incorporar novos conhecimentos e reestruturar conceitos já estabelecidos, a fim de dirigir adequadamente seu comportamento. | Elevado | Elevado |
| Agressividade | Manifestação de tendência ao ataque em oposição à fuga de perigos ou enfrentamento de dificuldades. | Baixo | Baixo |
| Disposição para o trabalho | Capacidade para lidar, de maneira produtiva, com tarefas sob sua responsabilidade, participando delas de maneira construtiva. | Elevado | Elevado |
| Iniciativa | Capacidade de agir adequadamente sem depender de ordem ou decisão superior em situações específicas. | Elevado | Elevado |
| Potencial de liderança | Habilidade para agregar as forças latentes existentes em um grupo, canalizando-as no sentido de trabalharem de modo harmônico e coeso na solução de problemas comuns, visando atingir objetivos pré-definidos, e facilidade para conduzir, coordenar e dirigir as ações das pessoas para que atuem com excelência e motivação, estando o futuro líder disponível para ser treinado em sua potencialidade. | Elevado | Adequado |
| Sociabilidade (Relacionamento Interpessoal) | Capacidade de perceber e reagir adequadamente às necessidades, aos sentimentos e aos comportamentos dos outros. | Elevado | Elevado |
| Flexibilidade de conduta (adaptabilidade) | Capacidade de diversificar seu comportamento, de modo adaptativo, atuando adequadamente de acordo com as exigências de cada situação em que estiver inserido. | Elevado | Elevado |
| Criatividade | Habilidade do candidato para tirar conclusões e revitalizar soluções antigas a que chegou pela própria experiência anterior e vivência interna, apresentando novas soluções para os problemas existentes, procurando, assim, buscar formas cada vez mais eficazes de realizar ações e atingir objetivos, valendo-se dos meios disponíveis no momento. | Elevado | Adequado |
| Fluência verbal (comunicabilidade) | Capacidade em comunicar-se de forma compreensível e agradável. | Elevado | Elevado |
| Sinais fóbicos | Medo irracional ou patológico de situações específicas, como animais, altura, água, sangue, fogo, etc., que levam o indivíduo a desenvolver evitação ou crises de pânico. | Ausente | Ausente |
| Responsabilidade | Capacidade do indivíduo em tomar decisões, assumindo suas consequências. | Elevado | Elevado |
| Ambição | Desejo de alcançar aquilo que valoriza os bens materiais ou o amor próprio. | Adequado | Adequado |
| Assertividade | Capacidade de expressar-se corretamente, deixando clara a sua vontade, agindo ativamente para sua aquisição. | Elevado | Elevado |
| Disciplina | Capacidade de ater-se a um método, uma ordem, uma | Elevado | Elevado |

| | | | |
|---------------------|---|----------|----------|
| | maneira de ser e de agir. | | |
| Organização | Capacidade de desenvolver atividades, sistematizando as tarefas. | Elevado | Elevado |
| Perseverança | Capacidade para executar uma tarefa, vencendo as dificuldades encontradas até concluí-la. | Elevado | Elevado |
| Atenção concentrada | Capacidade de discriminar e localizar, rapidamente, partes de um todo: perceber e distinguir semelhanças e diferenças pequenas, em dois objetos aparentemente iguais ou diferentes. | Adequado | Elevado |
| Percepção espacial | Capacidade de imaginar a posição de um objeto, após ter sofrido uma rotação no espaço e de identificar-se e localizar-se em um ambiente, tendo conhecimento da posição de outros pontos ao seu redor. | Elevado | Elevado |
| Coragem | Qualidade de quem, além de ter vontade, enfrenta situações adversas ou que representem risco pessoal. | Adequado | Elevado |
| Diplomacia | Capacidade de ser atencioso, cortês, evitando magoar outras pessoas. | Elevado | Elevado |
| Meticulosidade | Capacidade de agir atendo-se a detalhes. | Adequado | Adequado |
| Objetividade | Capacidade de selecionar, dentre várias possibilidades, o essencial e necessário para atingir uma determinada meta. | Elevado | Elevado |
| Sentido crítico | Capacidade de analisar imparcialmente um fato, um evento, uma opinião, submetendo-os a u BIOS ma apreciação científica. | Adequado | --- |

Fonte: adaptado do Decreto N° 1.479, 2013.

Como é possível observar, verifica-se que a exigência dos perfis profissiográficos a serem avaliados para o ingresso tanto dos futuros Oficiais como dos Soldados BM são bastante semelhantes, haja vista que a Corporação é a mesma, porém existindo pequenas diferenças devido às peculiaridades atribuídas a cada função (comando e execução), a saber:

- o **potencial de liderança** para ingresso no CFO deve ser **elevado**, enquanto no CFSd deve ser **adequado**, justamente porque a liderança é mais importante para o Oficial que exercerá funções de chefia e gerenciamento de Unidades e setores dentro do CBMSC;
- da mesma maneira, a **criatividade** do futuro Oficial deverá ser **elevada**, enquanto a do futuro Soldado deve ser pelo menos **adequada**, tendo em vista que o gestor deve conseguir administrar os recursos da Instituição com eficiência, necessitando muitas vezes dessa qualidade;
- já para a característica **atenção concentrada**, deverá ser **elevada** para o futuro Soldado e, pelo menos, **adequada** para o futuro Oficial, devido ao fato do serviço daquele estar mais voltado à atividade operativa, o que demanda um grau maior dessa característica para a solução de ocorrências operacionais;

- igualmente para a característica **coragem**, o Soldado deverá apresentar um nível **elevado**, enquanto a exigência para o Oficial deverá ser, no mínimo, **adequada**, até porque o serviço do primeiro é voltado especialmente à execução das ações, o que em muitas das vezes, exige do Soldado uma atitude corajosa para enfrentar riscos em seu cotidiano durante o atendimento de ocorrências operacionais;
- o Decreto Nº 1.479, de 9 de abril de 2013, menciona a característica **senso crítico** apenas para a função de Oficial e não contempla o cargo de Soldado, provavelmente porque a função do primeiro exige constantemente a tomada de decisões, o que requer que tal qualidade seja, no mínimo, **adequada**, ao futuro Oficial BM.

2.3.1 Profissiografia e mapeamento de competências em profissionais da Segurança Pública do estado de Santa Catarina

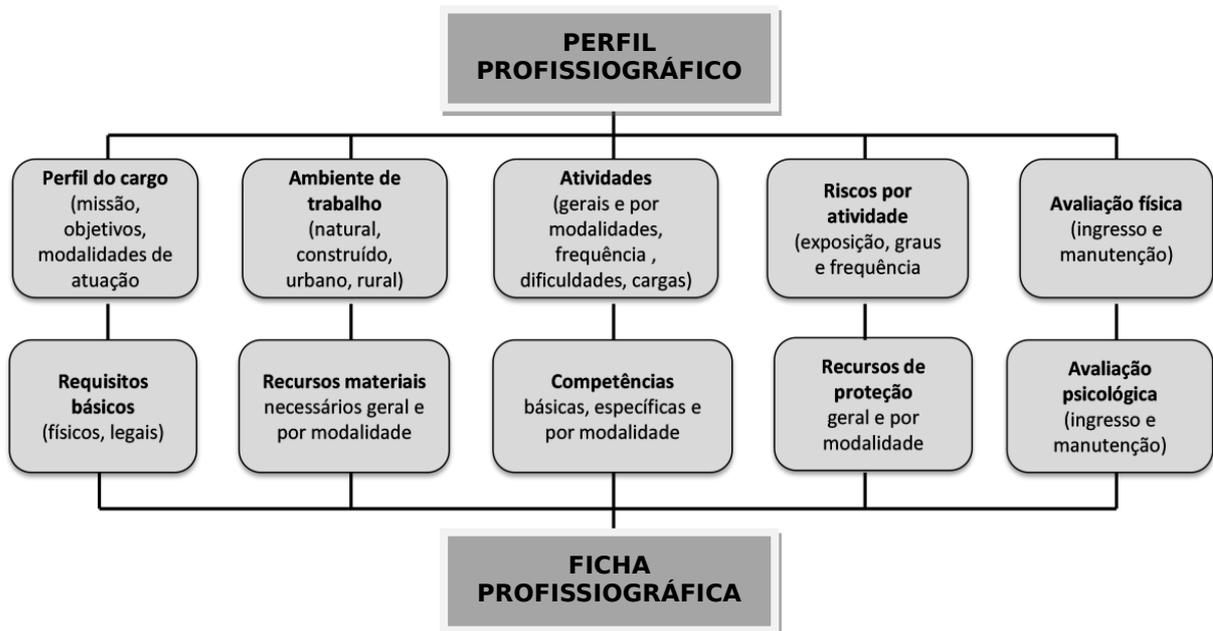
No ano de 2011, a Senasp contratou a empresa BIOS – Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento Humano no Trabalho para realizar a profissiografia e o mapeamento de competências nos cargos de agente e delegado de Polícia Civil, soldado e tenente da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, todos da Secretaria da Segurança Pública de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 2012).

Segundo o relatório do referido projeto, “organizações que dispõem de metodologias de elaboração de perfis profissiográficos e mapeamento de competências têm condições de dar suporte ao planejamento e às ações de reestruturação dos postos de trabalho e desenhos dos cargos.” (SANTA CATARINA, 2012, p. 12).

De acordo com a mesma bibliografia, contudo, na maior parte das vezes, o desenho de cargos utilizado nas organizações, não resulta de uma análise profissiográfica e de um mapeamento de competências, sendo resultado de uma descrição de funções previstas, com base na opinião particular de gestores/chefes, sem considerar a real atividade desempenhada pelos trabalhadores.

Na Figura 1, são mostrados os componentes do perfil profissiográfico para os cargos da Secretaria de Segurança Pública de Santa Catarina – agente e delegado de Polícia Civil, soldado e tenente da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar – conforme relatório da empresa BIOS.

Figura 1 – Mapa conceitual dos componentes do perfil profissiográfico



Fonte: SANTA CATARINA, 2012, p. 102.

Apesar do estudo realizado pela empresa BIOS ter levantado o perfil profissiográfico e o mapeamento de competências dos cargos de agente e delegado de Polícia Civil, soldado e tenente da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, todos da Secretaria de Segurança Pública de Santa Catarina (SSP/SC), aqui a abordagem será somente do cargo de Tenente BM, haja vista o foco da presente pesquisa.

2.3.1.1 Profissiografia e mapeamento de competências do Tenente Bombeiro Militar

Pela pesquisa, a profissiografia elencou as modalidades de exercício do papel do tenente do CBMSC, resultando em principais unidades/situações de trabalho: Administrativo; Operacional (Comando de Área); Operacional; Comando de Pelotão); Atividades Técnicas. Em consonância com a missão institucional do CBMSC, a ser abordada em capítulo adiante, a missão do Tenente BM é: planejar e comandar ações para salvar e proteger vidas, bens e o meio ambiente visando o bem estar da sociedade (SANTA CATARINA, 2012).

Segue abaixo as competências a serem desenvolvidas pelos tenentes do CBMSC, de acordo com o estudo.

1) Competências Gerais

- *Demonstrar idoneidade moral:* comportar-se, dentro e fora da corporação, de forma ilibada de acordo com a Ética do Dever (através de ações de respeito: às pessoas, as normas de conduta definidas nos grupos de convívio e ao meio ambiente).
- *Assimilar críticas:* ouvir as críticas positivas e negativas, filtrando-as e analisando-as de forma amistosa e equilibrada, mantendo o foco de sua atuação na atividade ou situação.
- *Demonstrar obediência às normas e regras institucionais:* cumprir e fazer cumprir as normas e valores inerentes à corporação. Compreender que as normas e regras de comportamento e trabalho devem ser obedecidas, não sendo opcional a sua aplicação, uma vez que são elementares para funcionamento eficaz da atividade de Bombeiro Militar.
- *Demonstrar disciplina:* ser responsável na realização das atividades, segundo as normas legais da corporação, executando de forma espontânea e sem a necessidade de ordem ou cobrança emanada de outro bombeiro militar, autoridade constituída ou da comunidade.
- *Demonstrar controle emocional:* saber atuar e lidar sob pressão, em condições adversas e inesperadas. Controlar emoções, buscando tomar decisões para promover as soluções mais eficazes às situações do cotidiano.
- *Liderar grupos:* conhecer, comandar e gerenciar o grupo ao qual está inserido, identificando as potencialidades da equipe em relação a cada assunto, designando tarefas e acompanhando a execução e resultados. Zelar pela disciplina, motivação e nível técnico da equipe; mediar e resolver os conflitos e necessidades que possam surgir entre as pessoas (público interno e externo).
- *Saber analisar estrategicamente problemas:* analisar os objetivos, dados, problemas, riscos, recursos que estão disponíveis, definindo estratégias e aplicando ações que vão gerar os menores impactos e melhores resultados, dentre as diversas situações.
- *Conhecer o grupo de trabalho:* identificar potenciais e capacidades técnicas e profissionais dos membros do grupo de trabalho, a fim de organizá-lo conforme as necessidades do trabalho.
- *Demonstrar capacidade para lecionar:* dispor de conhecimentos técnicos e didáticos para transmitir informações e transferir aprendizagens necessárias ao trabalho.
- *Demonstrar boa comunicação:* comunicar-se com clareza, objetividade e congruência entre pensamento e execução.

2) Competências Específicas

a) Administrativo

- Demonstrar capacidade para organizar documentos e materiais.
- Demonstrar capacidade para lidar com procedimentos de rotina administrativa.

b) Operacional (Comando de Área)

- Saber pilotar ou dirigir.
- Conhecer condições climáticas.
- Demonstrar conhecimentos sobre aeronaves e veículos.
- Demonstrar boa orientação espacial e saber ler mapas.
- Demonstrar conhecimentos para prestar primeiros socorros.
- Ter agilidade.
- Conhecer matas e edificações (estrutura).
- Conhecer animais selvagens.
- Demonstrar conhecimentos de informática.

c) Operacional (Comando de Pelotão)

- Saber tomar decisões e definir estratégias.
- Resolver problemas e saber quem procurar para resolver.
- Conhecimento em todas as áreas de atuação do Corpo de Bombeiros Militar.
- Ser instrutor / saber transmitir conhecimentos.
- Demonstrar boa comunicação, especialmente por meio de tecnologias de comunicação.

d) Atividades Técnicas

- Conhecer os sistemas de Segurança contra Incêndio e pânico de edificações.
- Conhecer sobre informática.
- Ter conhecimento na área de atividade técnica.

Como pode se observar, esta pesquisa permitiu conhecer, descrever e avaliar, por meio da profissiografia e do mapeamento de competências, necessidades, ações e consequências do exercício profissional de servidores da Secretaria de Segurança de Santa Catarina, dentre eles soldados e tenentes do CBMSC (SANTA CATARINA, 2012).

Em comparação aos resultados da pesquisa da empresa BIOS, na nova MCN, fruto de pesquisa da Senasp, verifica-se que houve inovação ao se detalhar as competências a serem desenvolvidas em cada disciplina dos currículos de policiais civis e militares, e bombeiros militares. Desta maneira, é possível haver certa padronização, pelos estados, das ementas disciplinares, ao orientar e detalhar as competências a serem desenvolvidas pelos professores durante as aulas, havendo obviamente flexibilidade nesta padronização, a fim de se respeitar as peculiaridades de cada Corporação.

Por tal motivo, um estudo não vai de encontro ao outro, pelo contrário, são complementares, pois em relação ao desenvolvimento de competências, enquanto o estudo da SSP/SC é mais generalista, o da Senasp tende a ser mais específico (ou seja, é voltado para cada disciplina curricular).

2.4 MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS

Para a abordagem deste tópico relativo ao mapeamento de competências, faz-se mister conceituar primeiramente “competência”.

Segundo Moura et al. (2009, p. 79), “competência significa o conjunto de qualificações que a pessoa tem para executar um trabalho com um nível superior de performance.” Hall (1980 apud Moura et al., 2009, p. 79) contribui explicando que “ser competente é responder de maneira produtiva às demandas do ambiente.”

Fleury e Fleury (2001, p. 188) definem competência como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.”

Le Boterf (1995) enfoca outro aspecto da competência que é colocar em prática um certo saber num determinado contexto (relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e recursos, dentre outros aspectos), isto é, só haveria competência quando houvesse ação. McLagan (1997) e também Parry (1996) detalham que a competência seria a somatória da entrega de alguma tarefa somada às características da pessoa que podem ajudá-la a entregar tal tarefa com maior facilidade (perfil), tendo em vista que o fato da pessoa possuir as qualificações necessárias para um trabalho não assegura que a mesma irá entregar o que lhe é demandado.

Já o Mapeamento de Competências “tem como proposta identificar e analisar as competências profissionais (técnicas e comportamentais) necessárias ao bom desempenho de determinado cargo.” (BRASIL, 2012, p. 11).

A partir do levantamento realizado pela Senasp (BRASIL, 2012), as competências necessárias aos integrantes das Instituições de Segurança Pública foram descritas e direcionadas ao que se é esperado para o bom desempenho no cargo (comportamentos objetivos e observáveis no ambiente de trabalho). Após o mapeamento das competências, elaborou-se a modelagem dos perfis de competências necessárias a um determinado cargo. Desta forma, é possível, a partir daí, fazer um diagnóstico das competências profissionais, ou seja, identificar o *gap* (lacuna) existente entre as competências necessárias à consecução dos objetivos estratégicos e as competências internas disponíveis na organização. Esse diagnóstico, por sua vez, subsidia decisões de investimento na captação e desenvolvimento de profissionais que apresentam essas competências ou na formação daqueles que precisam apresentá-las.

Este parágrafo resume a importância que o mapeamento de competências tem para o gerenciamento de pessoas dentro de uma instituição, visando a eficiência e eficácia dos serviços prestados.

É válido ressaltar que neste estudo, as competências a serem desenvolvidas nas disciplinas operacionais do CFO já estão predefinidas pela nova MCN. Portanto, objetiva-se verificar se os cadetes estão desenvolvendo tais competências ao término do seu curso de formação.

2.4.1 Metodologia empregada pela Senasp para análise profissiográfica e mapeamento de competências

Para contextualizar este tópico, será explicado como a Senasp realizou seu estudo para análise profissiográfica e mapeamento de competências das Instituições de Segurança Pública. Em parceria com o Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas – PNUD, o trabalho de análise profissiográfica e mapeamento de competências foi subdividido em quatro fases (BRASIL, 2012):

- Fase 1: Estudo da análise profissiográfica das três forças de segurança pública estaduais (Polícia Militar, Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Civil).

- Fase 2: Realização de Grupo Focal para cada Instituição.
- Fase 3: Construção, aplicação e análise de um Instrumento para cada Instituição, que continham as tarefas realizadas pelos cargos, as competências técnicas e comportamentais necessárias para sua realização, bem como os fatores restritivos para se tornar um profissional de Segurança Pública no cargo referido.
- Fase 4: Oficina para Elaboração do Mapa de Competências das Polícias Civil e Militar, e dos Corpos de Bombeiros Militares para apoio à revisão da Malha Curricular da MCN (a partir da análise dos questionários de cerca de 21.000 respondentes de todo o país).

O estudo realizado pela Senasp (BRASIL, 2012) objetivou:

- a) Analisar as competências técnicas e comportamentais que constam da “análise profissiográfica e mapeamento de competências dos profissionais de Segurança Pública”;
- b) Identificar as competências técnicas e comportamentais que sejam básicas às atividades de formação;
- c) Verificar se a lista de competências está coerente com as disciplinas que formam a malha curricular da MCN proposta;
- d) Elaborar uma Malha Curricular para a MCN.

Para Faiad et al. (2012), a lista de competências, resultado final do mapeamento, deve ser separada por área, função ou cargo, sendo composta pelo título da competência, pela descrição do conceito e pelos indicadores de comportamentos observáveis para cada competência. É desse perfil (lista) de competências que se originam as demais práticas da gestão por competências, como a seleção, a avaliação de desempenho e as práticas de encareiramento, dentre outras, pautadas nas competências mapeadas.

Vieira (2013, p. 41) complementa ao descrever que

uma competência, portanto, deve representar um desempenho ou comportamento esperado, indicando o que o profissional deve ser capaz de fazer. Esse comportamento deve ser descrito utilizando-se um verbo e um objetivo de ação. A ele pode ser acrescido, sempre que possível e conveniente, uma condição na qual se espera que o desempenho ocorra. Pode incluir, ainda, um critério que indique um padrão de qualidade considerado satisfatório.

Os autores citados resumem o mapeamento das competências, ratificando que deve-se elencar além das próprias competências, a descrição do comportamento esperado do profissional, além de indicadores de desempenho. A partir do mapeamento que a gestão por competências torna-se possível.

2.4.2 Implicações sobre as competências dentro de um contexto organizacional

Porter (1990) afirma que para as organizações serem competitivas e eficazes, os seus colaboradores devem desenvolver competências que promovam o aperfeiçoamento dos seus processos. Processos melhores significam alcançar resultados consistentes e alinhados com os objetivos estratégicos da organização.

Nesta mesma vertente, Koenig (1996 apud Antonello, 2007) afirma que a aprendizagem nas organizações, como fenômeno coletivo de aquisição e elaboração de competências, pode contribuir efetivamente para o processo de mudança organizacional. A dimensão coletiva da aprendizagem pode ser ativada de duas maneiras, de forma simultânea ou não. O primeiro modo baseia-se na difusão de ideias e/ou práticas construtivas de novas competências. O segundo modo é sustentado pela criação de relações entre as competências preexistentes, proporcionando a interação entre os atores, que normalmente estão habituados a mobilizar suas competências de maneira independente. Portanto, a eficácia de uma organização, como o próprio nome diz, não depende apenas do desempenho solitário de poucos profissionais, mas sim da sinergia decorrente do trabalho de todos os seus membros, os quais devem desenvolver as competências que transformarão a organização, otimizando o seu desempenho como um todo.

Cabe aqui também diferenciar cultura organizacional e competência. A primeira refere-se aos valores e significados que influenciam o comportamento dos profissionais e as práticas organizacionais; e a última remete à mobilização de recursos pelas organizações e pelos profissionais (FISCHER et al., 2013b). Isto quer dizer que a competência está inserida no contexto gerado pela cultura organizacional. É a partir da última, que a organização define quais competências são necessárias para se atingir seus objetivos estratégicos.

Para Schein (2001), cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que a organização criou ou desenvolveu ao aprender como lidar com problemas e que funcionaram bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de resolver tais problemas. Todavia, Fischer et al. (2013b) chamam a atenção para a situação de que a cultura organizacional não deve prender a organização ao passado, devendo ser mutável para propiciar o desenvolvimento de competências voltadas ao futuro. Apesar da cultura organizacional ter raízes profundas, as quais representam o DNA da organização, as mudanças na cultura implicam na adaptação e desenvolvimento de novas

competências que atendam as demandas organizacionais, sem no entanto, perder o foco de que a cultura e as competências da organização necessitam sempre estarem alinhadas para que os objetivos estratégicos sejam realizados.

Apesar da cultura organizacional delimitar os tipos de competências necessárias ao bom desempenho da organização, a evolução acaba por criar novas demandas e, conseqüentemente, novas competências, as quais por sua vez tendem a renovar a cultura organizacional, representando um processo de retroalimentação comparável a um círculo virtuoso, desde que ambas estejam sempre alinhadas a fim de respeitar o planejamento. É possível afirmar que o CBMSC está trilhando o caminho correto, haja vista que periodicamente está revisando e atualizando seus currículos de formação, a fim de adaptá-los às novas exigências de cunho tecnológico e científico. Destarte, novas competências surgem e modificam a forma como a Corporação enxerga e faz as coisas, como por exemplo, o uso de drones para a realização de buscas, substituindo gradualmente o trabalho mecânico dos bombeiros.

2.4.3 Gestão por competências

Segundo Brandão e Guimarães (2001), existe diferença entre os termos **gestão de competências** e **gestão por competências**. O primeiro termo diz respeito à forma como a organização planeja, organiza, desenvolve, acompanha e avalia as competências necessárias ao seu negócio, enquanto o último sugere que a organização divida o trabalho de suas equipes segundo as competências. A gestão de competências pode incluir, ou não, a gestão por competências.

Conforme Pantoja e Iglesias (2013), dentre as inúmeras mudanças na administração pública brasileira, merece destaque o Decreto no 5.707, de 2006, que institui a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal – PNDP. Esta política garante relevância à gestão por competências como parte de uma estratégia para fortalecer a capacidade do serviço público. O Decreto fornece orientações para o desenvolvimento permanente do servidor, objetivando a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

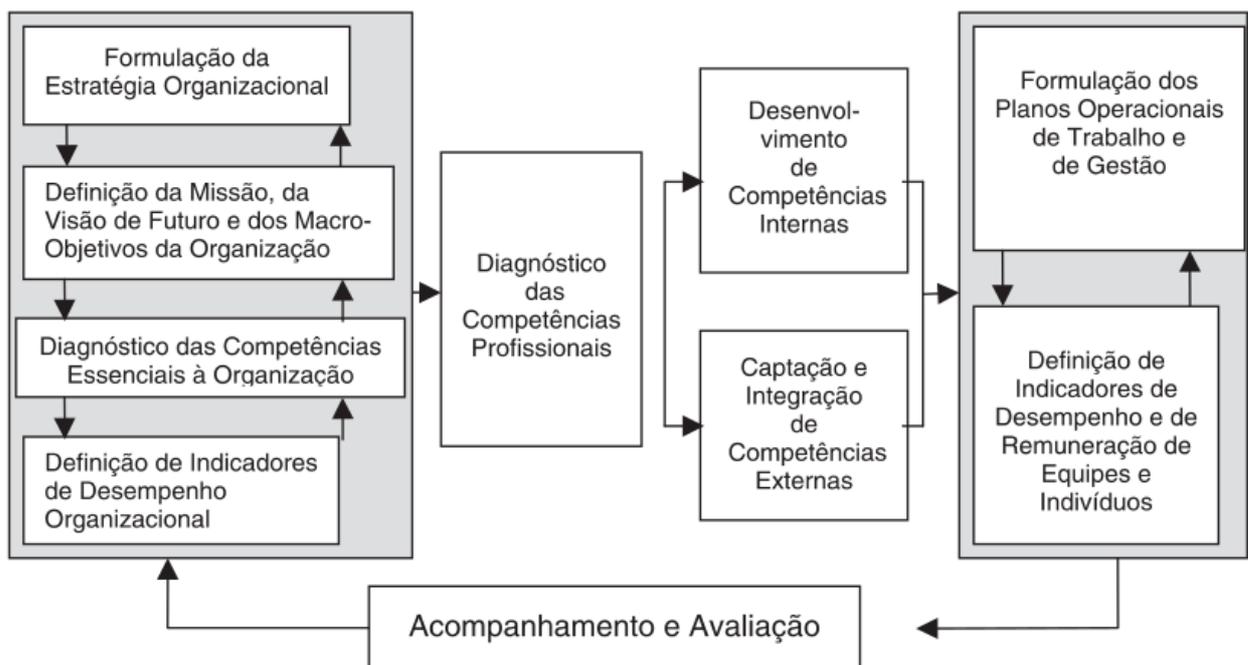
Este marco legal conceitua gestão por competência como a “gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes

necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”. (PANTOJA; IGLESIAS, 2013, p. 3). Tal abordagem prioriza a adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições, o desenvolvimento permanente do servidor público e a efetividade dos gastos com capacitação.

Por fim, os autores conseguiram detectar em sua pesquisa, uma evolução gradual no grau de implementação do modelo de gestão da capacitação por competências em órgãos da Administração Pública Federal de todas as regiões do Brasil.

Guimarães et al. (2001) sugerem o diagrama disposto na Figura 2, para ilustrar as etapas do modelo de Gestão Organizacional baseada nas Competências.

Figura 2 – Modelo de Gestão Organizacional baseada nas Competências



Fonte: adaptado de Guimarães et al., 2001, p. 4.

Para Vieira (2013), a abordagem da competência pode variar conforme o foco dado à mesma: na iniciativa privada, a competência está atrelada à competitividade da empresa, enquanto no serviço público, está atrelada à eficácia do serviço, voltando-se para a capacitação de pessoal. Todavia, em todas elas, a competência deve envolver a gestão de pessoas.

Dias et al. (2013) classificam as competências segundo a sua abordagem:

- *competências individuais e/ou gerenciais*: referem-se às competências de indivíduos, cuja entrega resulta do trabalho individual.
- *competências coletivas e/ou grupais*: referem-se a competências coletivas, cuja entrega depende do trabalho coletivo.
- *competências organizacionais*: referem-se a competências relativas às estratégias da empresa e também são consideradas competências coletivas.

Zarifian (1999 apud Bruno-Faria e Brandão, 2003) sustenta que para cada grupo de trabalho se manifesta uma competência coletiva, que representa mais do que a simples soma das competências de seus membros. Pode-se dizer que há uma sinergia entre as competências individuais existentes no grupo. Le Boterf (1999 apud Bruno-Faria e Brandão, 2003) reforça esse entendimento, ressaltando que as competências coletivas surgem das cooperações/interações entre as competências individuais dos componentes da equipe.

Bruno-Faria e Brandão (2003) classificam as competências como: profissionais ou humanas (aquelas relacionadas a indivíduos ou a equipes de trabalho) e organizacionais (aquelas inerentes à organização como um todo), ressaltando que as competências profissionais dão origem e sustentação às competências organizacionais. Para as instituições públicas, as competências organizacionais podem ser definidas como um atributo subjacente à organização, que lhe permite atingir seus objetivos estratégicos.

Existem diversas outras classificações de competências que variam conforme o autor, porém neste estudo será enfatizada principalmente as competências de cunho técnico, haja vista que a avaliação se refere a competências operacionais, desenvolvidas para o atendimento de ocorrências.

Dutra (2004) explica que não é correto vincular a competência ao cargo ocupável na organização e sim ao profissional, o qual terá que compreender as demandas do contexto que envolve o trabalho e saber mobilizar seu repertório para atender às demandas de forma adequada.

Plothow e Hipólito (2013) explicam que, modernamente, as empresas que utilizam o modelo de gestão por competências substituíram o modelo de gestão funcional, isto é, baseada em cargos hierarquizados, alterando assim, o foco do cargo para a pessoa.

Devido ao fato do CBMSC ser uma instituição militar, baseada na hierarquia e disciplina, muitas vezes, torna-se inviável vincular a competência ao profissional, tendo em vista que algumas funções (aqui representando níveis de competência legal) são específicas de determinados cargos. Exemplificando: para comandar um Batalhão Bombeiro Militar, o posto/cargo requisitado é de Tenente-Coronel BM. Desta forma, por mais competente que seja um Soldado BM, este não poderá comandar um Batalhão. Contudo, quando a situação permitir, é plenamente possível utilizar-se da vinculação da competência ao profissional e não ao cargo que ocupa, por exemplo, quando um Soldado BM é designado para realizar a gestão de um curso de bombeiros comunitários.

Nesta mesma vertente, Fernandes e Hipólito (2013) apontam para a necessidade de se observar não apenas o repertório de capacidades que pessoa possui, mas também a “agregação de valor” e a “entrega” do profissional para a organização. Se os profissionais fossem reconhecidos apenas pelo seu repertório de capacidades e atitudes, minimizar-se-ia a relevância da mais importante expectativa da empresa em relação às pessoas, que é a sua contribuição.

Dutra (2008 apud Silva e Mello, 2011) aponta que, embora a competência seja compreendida por muitos como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, tal enfoque é pouco instrumental, pois o fato de algumas pessoas possuírem esse conjunto não é garantia de que haverá agregação de valor à organização. E essa agregação de valor está relacionada a algo que a pessoa entrega de maneira efetiva à organização e que lá permanece independentemente da sua presença. Então, a agregação de valor não significa somente atingir metas, mas melhorar processos e introduzir inovações.

Para medir essa “entrega” ou “contribuição”, diversos autores têm sugerido a incorporação da lógica de complexidade do trabalho para a caracterização dos critérios de avaliação de competências, chamando-a de avaliação de desenvolvimento do profissional (FERNANDES; HIPÓLITO, 2013).

Sob a ótica da otimização dos recursos humanos, Fischer et al. (2013a) enfatizam que deve-se utilizar as características dos profissionais a favor da organização, ajudando tais profissionais a entregar produtos e/ou serviços com maior facilidade. Assim, associando-se as competências com a atuação do indivíduo em áreas de conforto profissional, torna-se viável

maximizar seus pontos fortes e aumentar as possibilidades de realização profissional e felicidade.

Como se observa, a gestão por competências é um modelo de gestão que busca o desenvolvimento das pessoas e da organização como um todo.

Vieira (2013) explica que a gestão por competências pode ser considerada um processo contínuo, onde inicialmente é formulada a estratégia da organização, com a definição da missão, visão de futuro e seus objetivos estratégicos e, em seguida, é feito o diagnóstico ou mapeamento das competências: organizacionais e humanas. Sendo assim, o planejamento estratégico da organização pode ser considerado como a estrutura necessária para sustentar a adoção da gestão por competências.

Para Vieira (2013), um dos pressupostos do modelo de gestão por competências é a proposição das ações de capacitação no contexto estratégico, permitindo à organização estruturar seus planos de capacitação de forma a desenvolver as competências necessárias ao alcance de suas metas. Isto possibilita que a instituição construa um plano de desenvolvimento, elencando o que deve ser feito e com quais profissionais, visando o alcance de seus objetivos estratégicos.

Se a instituição almeja alcançar um nível de excelência em determinado serviço ao cidadão, seus servidores devem dominar as competências que irão permitir a realização deste serviço com o grau de excelência esperado. Se os servidores não tiverem o grau de domínio esperado, o mapeamento identifica isso como uma lacuna que pode ser reduzida ou sanada através de ações de capacitação. (VIEIRA, 2013, p. 47).

Sobre a importância da avaliação das capacitações, Vieira (2013) enfatiza que os resultados obtidos a partir da avaliação trarão informações importantes sobre a eficácia da organização, bem como fornecerão informações para as correções necessárias ao aperfeiçoamento das ações e dos programas de desenvolvimento e capacitação do órgão. Portanto, a avaliação de uma capacitação envolve analisar o quanto o servidor, após ser capacitado, é capaz de aplicar as novas competências adquiridas em seu contexto de trabalho.

Quanto ao viés de capacitação, Amaral (2006) afirma que um grande desafio para a administração pública brasileira é aumentar a capacidade dos governos na gestão das políticas públicas no Brasil. Uma das estratégias que podem contribuir para a melhoria da qualidade do serviço público é o aperfeiçoamento permanente dos seus servidores. Para a autora, a capacitação é um processo permanente de aprendizagem para o desenvolvimento de

competências institucionais e individuais. O foco, antes dado às atribuições de cada posto de trabalho, passa a ser dado ao desenvolvimento do profissional em sintonia com a atuação da organização.

2.4.4 Desenvolvimento de competências por meio do ensino

A aprendizagem refere-se à construção/reconstrução do conhecimento, envolvendo as seguintes competências (BRASIL, 2014a):

- **Cognitivas (aprender a pensar):** requerem o desenvolvimento do pensamento por meio da pesquisa e da organização do conhecimento e que habilitam o indivíduo a pensar de forma crítica e criativa, comunicar-se e estar ciente de suas ações.
- **Operativas (aprender a atuar):** requerem a aplicação do conhecimento teórico em prática responsável, refletiva e consciente.
- **Atitudinais (aprender a ser e a conviver):** visam estimular a percepção da realidade, através do conhecimento e do desenvolvimento das potencialidades individuais, da interação com o grupo e a convivência em diversos ambientes: familiar, profissional e social.

Para Durand (1998), conhecimentos, habilidades e atitudes representam dimensões interdependentes da competência. O conhecimento é um conjunto de informações armazenadas na memória da pessoa, com relevância e impacto em seu comportamento. Habilidade é a capacidade de fazer uso produtivo do conhecimento, ou seja, saber como fazer algo. E a atitude, por sua vez, diz respeito à predisposição da pessoa em relação ao trabalho, a objetos ou a situações.

A presente pesquisa, apesar de avaliar as competências desenvolvidas pelos cadetes nas disciplinas operacionais do CFO do CBMSC, isto é, mais voltadas às competências operativas, não pode negligenciar as demais competências (cognitivas e atitudinais), haja vista que a aprendizagem efetiva necessita da integração entre todos os tipos de competências.

A MCN (BRASIL, 2014a) ainda ressalta que as competências devem orientar a seleção dos componentes curriculares que compõem os currículos dos cursos de formação da Segurança Pública, sendo que os temas e conteúdos devem ser classificados em:

- Conteúdos conceituais (leis, teorias e princípios);
- Conteúdos atitudinais (valores, crenças, atitudes e normas);

- Conteúdos procedimentais (habilidades técnicas, administrativas, interpessoais, políticas e conceituais traduzidas em métodos, técnicas e procedimentos).

Os saberes teóricos, inseridos nas diferentes disciplinas e na cultura da práxis da Segurança Pública, são indissociáveis dos saberes práticos que, por sua vez, originam-se das experiências do cotidiano da profissão, sendo adquiridos e reconstruídos em situações de trabalho (BRASIL, 2014a). Dentre os saberes práticos, distinguem-se:

- os saberes sobre a prática, ou seja, os saberes procedimentais sobre “como fazer”;
- os saberes da prática, isto é, o produto das ações que tiveram êxito e o saber “quando” e “onde” os saberes podem ser aplicados.

Este “saber situacional” articula os diferentes saberes na ação, gerando práticas profissionais que se desenvolvem no decorrer de experiências, o que permite ao profissional adaptar-se às situações e alcançar a competência na ação, consciente das limitações e da complexidade situacional; desenvolver hábitos que possibilitarão discernir o impossível do possível; e elaborar cenários com consciência do inevitável e do desejável. (LE BOTERF, 2003 apud BRASIL, 2014a, p. 55).

Nesta discussão sobre saberes, é interessante notar como os autores enfatizam a importância de não se dissociar o conhecimento/saber teórico da experiência/saber prático, pois somente com a combinação dos dois é que se torna possível a excelência na atuação, alcançando-se a verdadeira competência profissional.

Faiad et al. (2012) alertam que é preciso ainda considerar que somente conhecimento técnico e qualificação do indivíduo, tratados isoladamente, não representam toda a noção de competência. Deve-se considerar seu comportamento, em termos da manifestação de suas atitudes para com o trabalho. Assim, é possível considerar a competência apenas quando há competência em ação, ou seja, saber mobilizar o repertório individual em diferentes contextos envolvidos na situação de trabalho.

São as situações problematizadoras que mobilizam os saberes e geram esquemas de ação e percepção, decisão e avaliação, contribuindo para que os bombeiros em formação desenvolvam a análise e a reflexão, as quais são imprescindíveis na construção da autonomia intelectual e na própria atuação (BRASIL, 2014a).

Esta mesma bibliografia afirma que o professor, sendo o facilitador do processo de aprendizagem, é o responsável pela seleção e planejamento das técnicas que conduzirão às situações problematizadoras, além de realizar os questionamentos e feedback durante o processo de aprendizagem.

A resolução de problemas é indicada para a formação profissional, pois propicia a transferência de aprendizagem, ao fazer com que o estudante enfrente novas situações, dotando-o de capacidade para resolver problemas que ultrapassam os limites de uma única disciplina e possibilitando-o detectar, analisar e solucionar problemas sob novos enfoques. A resolução de problemas, por se constituir uma forma diferenciada de estruturar o conhecimento, favorece a integração de conteúdos, possibilitando a compreensão da realidade social e o posicionamento como cidadão e garantindo a visão global e integradora do conhecimento. (BRASIL, 2014a, p. 62).

Desta maneira, verifica-se que as competências devem ser desenvolvidas ao longo da formação profissional, principalmente pelo enfrentamento de situações problematizadoras, as quais se aproximam bastante da realidade. Assim, os alunos necessitam integrar os diversos conteúdos aprendidos em várias disciplinas, no intuito de resolver tais problemas, dotando-os de uma consciência e visão global sobre os conhecimentos a serem aplicados em situações reais.

Os critérios de avaliação da aprendizagem devem ter como referência os objetivos definidos para o processo de formação/capacitação e o desenvolvimento de competências a serem desenvolvidas. É necessário, durante a avaliação, oportunizar situações em que o aluno possa ter consciência de seus pensamentos e ações e possa reconsiderar suas próprias ideias num processo permanente de reconstrução e aprendizagem, favorecendo a percepção de opções inteligentes para o enfrentamento de incidentes críticos, a partir da elaboração de cenários que o auxiliem a formar novas competências (BRASIL, 2014a).

Novamente, é frisada a importância de avaliar os alunos em situações que simulem um cenário o mais próximo possível da realidade com que ele irá se deparar, facilitando a aquisição das competências necessárias ao exercício da profissão.

No que se referem à educação, experiências na gestão por competências têm sido pautadas nas políticas públicas do país. Todavia, parecem mais perceptíveis e aceitas na regulação do ensino superior, a exemplo dos processos de avaliação de cursos, em que os responsáveis estão presentes na concepção didático-pedagógica, no corpo docente e na própria infraestrutura das instituições avaliadas. De um modo geral, grande parte dos cursos superiores das instituições de ensino superior brasileiras usam esses instrumentos como referencial de competências (SILVIA e MELLO, 2011).

Uma das raras pesquisas que abordam a avaliação de competências em cursos de formação militares no Brasil, é a Dissertação de Mestrado intitulada *Cultura, aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências: a formação de policiais militares para o*

exercício da profissão em uma sociedade democrática (SANTOS, 2014). Tal pesquisa estudou a formação dos policiais militares do estado da Paraíba, verificando que há uma ênfase dada a competências cognitivas em detrimento das operativas. Portanto, justifica-se a preocupação para que o policial militar, além do domínio do aspecto técnico, também seja capaz de pensar e refletir sobre seu trabalho em um contexto mais amplo, sendo capaz de resolver os conflitos (ocorrências) não apenas por meio da força bruta.

Surgem daí, dois questionamentos, que são pertinentes neste ponto:

- como desenvolver essas competências?
- como aferir esse desenvolvimento?

Santos (2014) explica que estas perguntas podem ser respondidas, em parte, quando se considera que seu desenvolvimento está associado às Orientações Teórico- Metodológicas da Matriz, que estabelece a relação entre Processos de Ensino e Aprendizagem e o Desenvolvimento de Competências.

A pesquisa de Santos (2014) teve como um dos seus objetivos a análise das Normas Educacionais do Centro de Educação da Polícia Militar do estado da Paraíba, identificando se e como, as competências operativas, cognitivas e atitudinais estavam sendo contempladas em documentos oficiais, bem como outros aspectos inerentes ao processo de ensino-aprendizagem. Esta Casa de Ensino prevê uma educação transformadora, contrastando com a ideia muito disseminada na educação militarista de adestramento.

A primeira imagem associada com a palavra adestramento, é a de um animal irracional, sendo treinado para realizar algumas ações mediante o condicionamento; enquanto a educação transformadora, além de trabalhar o operativo, trabalha o cognitivo, a reflexão constante e desenvolve, também, o atitudinal, que compreende seus sentimentos e posicionamentos como resposta a essa reflexão. (SANTOS, 2014, p. 76).

Para Santos (2014), é interessante notar como as competências esperadas do Oficial PM estão mais relacionadas ao relacionamento com o público interno e a atividades administrativas, que demandam, preferencialmente, competências cognitivas e atitudinais. Isto pode ser explicado pelo fato de que os oficiais são formados para funções de planejamento, comando e coordenação, enquanto os Soldados são formados, essencialmente, para a atividade de policiamento, implicando no trato direto com o público externo, demandando mais competências operativas (habilidades) e atitudinais (atitudes).

Conforme o autor, o ensino tradicional apresenta uma falha muito importante, pois mesmo na educação não militar, os alunos têm dificuldades em conseguir estabelecer uma conexão entre as disciplinas ministradas na escola e sua realidade. Por tal motivo, a MCN orienta que os professores criem situações de aprendizagem mais significativas.

Além disso, é durante a prática (operacionalidade), que se desenvolve a expertise no trabalho, sempre baseando-se em competências aprendidas na formação. Retomando-se o problema da pesquisa de Santos (2014), questionou-se como o desenvolvimento das competências propostas pela MCN, na formação dos policiais militares, estaria contribuindo para torná-los aptos para o exercício da profissão no contexto de uma sociedade democrática. A pesquisa de Santos (2014) concluiu que isto ocorre através do fomento de valores coerentes com as demandas do Estado Democrático de Direito, resultando em mudanças na Cultura Organizacional da Instituição. Tal conclusão comprova a importância e coerência quanto ao alinhamento das competências a serem desenvolvidas pelo profissional com os valores e cultura organizacional da Instituição.

No entanto, nem todos os respondentes da pesquisa elaborada por Santos (2014) disseram estar totalmente preparados para o exercício da profissão, embora tenha se comprovado que os avaliados adquiriram um rol de competências que garantiram a sua aptidão para o exercício da profissão.

Esse sentimento pode ser explicado pelo fato de que, não importa o quanto sejam capacitadas profissionalmente, as pessoas sempre terão a impressão de que deveriam ser melhores [...]. Isto não é ruim, pois leva o profissional a buscar uma capacitação contínua, rumo ao constante aperfeiçoamento. (SANTOS, 2014, p. 125).

É sabido que a experiência desenvolvida no cotidiano laboral certamente potencializa as competências desenvolvidas por cada profissional e, pode-se dizer, que tal processo é constante até o fim da carreira. Portanto, corroborando com o estudo de Santos (2014), a “sensação de insatisfação” com a própria capacidade e competências profissionais deve ser encarada como um fator positivo na busca incessante pela excelência na prestação do serviço, seja ele público ou não.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

Quanto à lógica da pesquisa, caracteriza-se por ser do tipo Indutiva, onde conforme Marconi e Lakatos (2011, p. 110), a “aproximação dos fenômenos caminha geralmente para planos cada vez mais abrangentes, indo das constatações mais particulares às leis e teorias (conexão ascendente).” A análise dos dados partirá das respostas dos alunos de três recentes turmas de CFO, tentando-se realizar uma inferência para o contexto geral da Corporação.

A abordagem do problema é Quantitativa, pois

trabalha com variáveis expressas sob a forma de dados numéricos e emprega rígidos recursos e técnicas estatísticas para classificá-los e analisá-los, tais como a porcentagem, a média, o desvio padrão, o coeficiente de correlação e as regressões, entre outros. Em razão de sua maior precisão e confiabilidade, os estudos quantitativos são mais indicados para o planejamento de ações coletivas, pois seus resultados são passíveis de generalização, principalmente quando as amostras pesquisadas representam, com fidelidade, a população de onde foram retiradas. (FONTELLES et al., 2009, p. 6).

A análise dos dados será feita com base nos indicadores numéricos advindos das respostas dos alunos de três recentes turmas de CFO, inclusive utilizando dados de médias e porcentagens. A partir de tais resultados numéricos será realizada a fase da discussão.

Quanto aos objetivos da pesquisa, é do tipo Descritiva, pois “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los.” (CERVO et al., 2007, p. 61). Pretende-se apenas observar, analisar as respostas e demonstrar se o que está sendo feito nas disciplinas operacionais do CFO do CBMSC está seguindo as orientações da Matriz Curricular Nacional quanto ao desenvolvimento de competências.

Em relação à estratégia de pesquisa, esta é considerada um Estudo de Caso, que conforme Cervo et al. (2007, p. 62), pesquisa-se “sobre determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo de seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida.” A pesquisa foi feita com três recentes turmas de CFO do Centro de Ensino Bombeiro Militar, que congrega a formação de bombeiros militares (Praças e Oficiais), cujas formaturas ocorreram ou ocorrerão depois do ano de 2014, ano em que foi publicada a nova MCN. Destarte, a escolha de tais turmas foi devido ao período de formação oportuno (após 2014), com a finalidade de analisar, quanto ao desenvolvimento de competências nas

disciplinas operacionais, se o processo de formação dos futuros Oficiais do CBMSC está condizente com as orientações da nova MCN, indicando uma tendência institucional. Além desses fatores, as três turmas escolhidas foram submetidas ao mesmo ementário das disciplinas operacionais previstas no currículo utilizado atualmente para o CFO (publicado em 2014), recebendo o mesmo rol de conhecimentos ministrados durante as referidas disciplinas, o que permite compará-las sem restrições significativas quanto à suas formações. Entretanto, a turma de CFO que ingressou no ano de 2017 não fez parte da amostra da pesquisa, pois estes cadetes concluíram, até o presente momento, apenas a disciplina de Combate a Incêndio Estrutural, dentre as 11 disciplinas operacionais pesquisadas.

Sobre o horizonte do tempo, esta pesquisa caracteriza-se como Transversal. Fontelles et al. (2009, p. 7) afirmam que “no estudo transversal (ou seccional), a pesquisa é realizada em um curto período de tempo, em um determinado momento, ou seja, em um ponto no tempo, tal como agora, hoje.” Como descrito anteriormente, a pesquisa limitou-se a pesquisar as turmas de CFO com formatura pós-2014, já que a MCN foi publicada neste ano. Cabe ressaltar que apenas uma turma de CFO, a qual ingressou recentemente (em 2017) não está fazendo parte deste estudo.

3.2 PROCEDIMENTOS TÉCNICOS

O questionário foi aplicado em sala de aula, com arquivo disponibilizado em meio digital (Google Docs), sendo que todas as instruções prévias e eventuais dúvidas foram sanadas no mesmo momento. A primeira turma respondeu ao questionário no ano de 2015; a segunda turma em 2016; e a terceira, em 2017. Isto porque o momento foi escolhido logo antes das respectivas formaturas (para as duas primeiras turmas), e antes do prazo para a entrega deste trabalho (para a terceira turma), o que garantiria que a maior parte dos respondentes (duas primeiras turmas) tivessem conseguido concluir todas as disciplinas operacionais (ou a maior parte delas para o caso da terceira turma), foco desta pesquisa.

3.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário baseado nas competências elencadas pela MCN para cada disciplina operacional do CFO abordada nesta pesquisa, o qual utiliza a escala *Likert*. A escala de *Likert* é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários, e é a escala mais usada em pesquisas de opinião. Ao responderem a um questionário baseado nesta escala, os respondentes especificam seu nível de concordância com uma afirmação, variando de 1 a 5.

No estudo realizado pela Senasp (BRASIL, 2012), padrão também adotado pela presente pesquisa, para a execução das tarefas do cotidiano bombeiril, foram mapeadas as competências técnicas e comportamentais necessárias. Elas foram avaliadas de acordo com sua importância e domínio, utilizando-se as escalas do Quadro 4. Para cada uma das competências técnicas e comportamentais, os respondentes deveriam indicar o grau de **domínio** (sua própria expertise e qualidade na aplicação da competência) e a **importância** da competência para sua atividade profissional ou exercício de seu cargo.

Quadro 4 – Escala de respostas para as competências elencadas pela MCN

| ESCALA DE RESPOSTAS PARA AS COMPETÊNCIAS | |
|---|---|
| IMPORTÂNCIA | DOMÍNIO |
| 1 = Nenhuma importância (competência irrelevante). 2 = Pouca importância. 3 = Média importância. 4 = Alta importância (competência necessária). 5 = Extrema importância (competência imprescindível). | 1 = Não tenho domínio (não possuo a competência). 2 = Tenho pouco domínio da competência. 3 = Tenho médio domínio da competência. 4 = Tenho alto domínio da competência (posso a competência). 5 = Tenho domínio completo da competência (posso excelência na competência). |

Fonte: BRASIL, 2012, p. 16.

De maneira geral, as competências consideradas com elevada importância e baixo domínio apontam para a necessidade prioritária da Instituição em treinamento e capacitação.

Para esta pesquisa, foram selecionadas 11 disciplinas operacionais da MCN, desdobrando-se em 135 questões, sendo cada questão associada a uma determinada competência – ver Quadro 5.

Quadro 5 – Quantitativo de questões para cada disciplina operacional abordada no questionário

| Disciplina Operacional | Nº de questões/competências |
|--|------------------------------------|
| Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos (EPP) | 04 |
| Atendimento Pré-Hospitalar (APH) | 07 |
| Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas (BREC) | 15 |
| Busca Terrestre (BTR) | 15 |
| Combate a Incêndio Estrutural (CIE) | 18 |
| Combate a Incêndio Florestal (CIF) | 18 |
| Perícia de Incêndios (PI) | 08 |
| Resgate Veicular (RVE) | 15 |
| Salvamento Aquático (SAQ) | 15 |
| Salvamento em Altura (SAIt) | 15 |
| Segurança contra Incêndio (SCI) | 05 |
| Total | 135 |

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Além disso, os respondentes da turma formada no ano de 2015 eram 18 alunos; da turma formada em 2016, eram 25 alunos; enquanto a turma que tem formatura prevista para 2018, são 26 alunos, totalizando uma população de 69 respondentes. Da última turma, não foi possível responder às questões referentes às seguintes disciplinas operacionais: Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas (BREC), Busca Terrestre (BTR) e Perícia de Incêndios (PI), tendo em vista que estes cadetes ainda estão em período de formação e ainda não cursaram as referidas disciplinas.

Na presente pesquisa, o critério para seleção das disciplinas operacionais de bombeiro que fizeram parte da coleta de dados foi relativo à sua carga horária, a qual deveria ser de, no mínimo, 50% da carga horária recomendada para as disciplinas conforme a MCN, a fim de que não houvesse um considerável comprometimento no desenvolvimento das competências listadas pelo referido documento. Em outras palavras, aquelas disciplinas operacionais onde houvesse apenas noções sobre o assunto não foram pesquisadas. Assim, das 11 disciplinas operacionais abordadas por este estudo, apenas quatro não atingiram a carga horária descrita na MCN: Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas, Busca Terrestre, Resgate Veicular e Combate a Incêndio Florestal. Contudo, as outras sete disciplinas operacionais pesquisadas possuem uma carga horária curricular igual ou superior à carga horária prevista na MCN.

Ainda com relação ao assunto supracitado, o Currículo atual do CFO está publicado no Boletim do Comando-Geral do CBMSC Nr 49, de 11 de dezembro de 2014. A partir dele, foi elaborado o Quadro 6, o qual apresenta as cargas horárias das disciplinas operacionais abordadas na presente pesquisa, em comparação às cargas horárias recomendadas pela MCN.

Quadro 6 – Disciplinas Operacionais do CFO e respectiva carga horária (hora-aula correspondente a 60 minutos)

| DISCIPLINA CFO (em ordem alfabética) | CH do currículo do CBMSC | CH recomendada pela MCN |
|--|---------------------------------|--------------------------------|
| Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos | 40 | 40 |
| Atendimento Pré-Hospitalar | 110 | 60 |
| Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas | 32 | 60 |
| Busca Terrestre | 40 | 60 |
| Combate a Incêndio Estrutural | 120 | 60 |
| Combate a Incêndio Florestal | 40 | 60 |
| Perícia de Incêndios (Formação de Inspetor de Incêndios) | 60 | 40 |
| Resgate Veicular | 40 | 60 |
| Salvamento Aquático | 110 | 60 |
| Salvamento em Altura | 106 | 60 |
| Segurança contra Incêndio | 200 | 40 |

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, será feita uma apresentação dos mesmos em gráficos e tabelas, objetivando-se realizar as comparações que atendam aos Objetivos Específicos desta pesquisa. Assim, pretende-se:

- Verificar quais os valores de Domínio e Importância enumerados pelos alunos de três recentes turmas de CFO, para as competências elencadas pela Matriz Curricular Nacional nas disciplinas operacionais durante a fase de formação;
- Verificar se há diferenças entre três recentes turmas de CFO, com relação às médias dos valores de Domínio e Importância para as competências elencadas pela Matriz Curricular Nacional nas disciplinas operacionais durante a fase de formação;

- Determinar, dentre três recentes turmas de CFO, quais disciplinas operacionais obtiveram maiores e menores médias de valores de Domínio e Importância, em relação às competências elencadas pela Matriz Curricular Nacional durante a fase de formação;
- Determinar, dentre três recentes turmas de CFO, quais competências elencadas pela Matriz Curricular Nacional nas disciplinas operacionais durante a fase de formação, obtiveram os maiores e menores valores de Domínio e Importância.

Previamente à apresentação e análise dos dados e resultados, faz-se necessário esclarecer que esta pesquisa não teve o objetivo de verificar as competências em ação, isto é, se os respondentes aplicam ou passarão a aplicar as respectivas competências, enfatizando apenas as suas respostas. Portanto, não se considerou aqui se o “discurso” corresponde à prática, mas se existe fomento para a formação do futuro Oficial BM voltada ao desenvolvimento de competências relativas à atividade operacional.

Por outro lado, é possível partir do princípio de que o conhecimento é o pressuposto da ação. Desta maneira, se o futuro Oficial BM responde no questionário que tem domínio de determinadas competências operativas, cognitivas e atitudinais, há uma grande probabilidade de que as coloque em ação no momento da ocorrência.

Nesta discussão, a turma do CFO formada no ano de 2015, será referenciada como 1ª turma; o CFO formado em 2016 é a 2ª turma; enquanto o CFO com previsão de formatura para 2018, é a 3ª turma.

4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO / CONTEXTO ESTUDADO

Com o intuito de contextualizar o desenvolvimento de competências durante as aulas do CFO, é recomendável e necessário dar um panorama sobre a legislação acerca das atribuições, missões constitucionais, visão do CBMSC, requisitos para ingresso na Corporação, regramentos da área de ensino, dentre outros.

De acordo com o inciso I do artigo 108 da Constituição do Estado de Santa Catarina (SANTA CATARINA, 1989), compete ao Corpo de Bombeiros Militar, além de outras atribuições estabelecidas em lei:

- I - realizar os serviços de prevenção de sinistros ou catástrofes, de combate a incêndio e de busca e salvamento de pessoas e bens e o atendimento pré-hospitalar;
- II - estabelecer normas relativas à segurança das pessoas e de seus bens contra incêndio, catástrofe ou produtos perigosos;
- III - analisar, previamente, os projetos de Segurança contra Incêndio em edificações, contra sinistros em áreas de risco e de armazenagem, manipulação e transporte de produtos perigosos, acompanhar e fiscalizar sua execução, e impor sanções administrativas estabelecidas em lei;
- IV - realizar perícias de incêndio e de áreas sinistradas no limite de sua competência;
- V - colaborar com os órgãos da defesa civil;
- VI - exercer a polícia judiciária militar, nos termos de lei federal;
- VII - estabelecer a prevenção balneária por salva-vidas; e,
- VIII - prevenir acidentes e incêndios na orla marítima e fluvial.

Além das atribuições elencadas pela Constituição do estado de Santa Catarina, a missão institucional do CBMSC é a seguinte: “prover e manter serviços profissionais e humanitários que garantam a proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente, visando proporcionar qualidade de vida à sociedade”. Além disso, a Corporação estabeleceu ainda como visão de futuro: “ser referência e modelo de excelência na prestação de serviços de bombeiro”.

Como a própria visão de futuro ressalta, o CBMSC almeja a excelência na prestação de serviços e, para isso, é indispensável que seus bombeiros sejam formados, capacitados e treinados de tal modo que eles desenvolvam os conhecimentos, habilidades e atitudes para prestar um serviço de qualidade à população catarinense.

Ao abordar-se primeiramente o regramento para ingresso de novos integrantes (Oficiais e Praças) no CBMSC, a Lei Complementar Nº 587, de 14 de janeiro de 2013, a qual dispõe sobre o ingresso nas carreiras das instituições militares de Santa Catarina e estabelece outras providências, observa que o ingresso nas carreiras de Praças e de Oficiais das

instituições militares estaduais dar-se-á mediante concurso público, atendidos os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar (SANTA CATARINA, 2013).

Além dos requisitos descritos, a mesma Lei destaca os limites mínimos de escolaridade para ingresso nas carreiras militares de Santa Catarina e nos demais cursos das Instituições Militares Estaduais (SANTA CATARINA, 2013). Para ingressar nas carreiras militares no Estado de Santa Catarina, seja nos Concursos Públicos para Praças ou Oficiais, ambos exigem nível superior, o que demonstra uma alta exigência de qualificação. Atualmente, o período de formação, no CBMSC, para o Curso de Formação de Soldados é de aproximadamente 8 meses, e 2 anos para o Curso de Formação de Oficiais.

Ao se tratar dos requisitos para ingresso e seleção nas Instituições Militares Estaduais, e ainda pelo fato do tema desta pesquisa estar relacionado com as competências necessárias a serem desenvolvidas no futuro Oficial da Corporação, é importante discorrer sobre termos como o cargo e a função a ser exercida pelo futuro profissional BM, utilizando-se para isso a Lei Nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983, a qual dispõe sobre o Estatuto dos Policiais-Militares do Estado de Santa Catarina, e dá outras providências (aqui deve-se alertar que esta lei, mesmo sendo bastante antiga, ainda denota o regramento jurídico sobre o assunto para o CBMSC, pois a nossa Instituição ainda não dispõe de Estatuto próprio; isto quer dizer que tudo o que está descrito nesta lei para o termo “policial militar”, por analogia, também o faz para o “bombeiro militar”):

Art. 21. Cargo policial-militar é aquele que só pode ser exercido por policial-militar em serviço ativo.

§ 1º O cargo policial-militar a que se refere este artigo é o que se encontra especificado nos Quadros de Organização ou previsto, caracterizado ou definido com tal em outras disposições legais.

§ 2º A cada cargo policial-militar corresponde um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidade que se constituem em obrigações do respectivo titular.

§ 3º As obrigações inerentes ao cargo policial-militar devem ser compatíveis com o correspondente grau hierárquico e definidas em legislação ou regulamentos peculiares.

[...]

Art. 24. Função policial-militar é o exercício das obrigações inerentes ao cargo policial-militar.

Como se observa, as competências a serem desenvolvidas nos cursos de formação do CBMSC estão intimamente ligadas aos conceitos de cargo e função bombeiro militar, isto é, além das competências técnicas e comportamentais a serem desenvolvidas durante o curso,

necessárias para a prestação do serviço, é imprescindível a competência legal, prevista em lei, conforme descrito acima.

Na estrutura atual do CBMSC, o órgão responsável pela formação e aperfeiçoamento de todos os bombeiros da Corporação é o Centro de Ensino Bombeiro Militar (CEBM), localizado no município de Florianópolis/SC.

Conforme informações obtidas no site da Biblioteca do CBMSC,

o Centro de Ensino Bombeiro Militar (CEBM) é o órgão responsável pela formação de Bombeiros Militares do Estado. Inaugurou suas atividades em dezembro de 2004 e possui o desafio de formar profissionais capacitados tecnicamente para atuar em ocorrências eminentemente de bombeiros como combate a incêndio; atendimento pré-hospitalar; resgate veicular; salvamento aquático, sub-aquático e em alturas; resgate em ambientes confinados e em estruturas colapsadas, atividades técnicas de segurança e proteção contra incêndio, busca terrestre, operações com produtos perigosos, além de uma base sólida de legislação aplicada à atividade de Bombeiro Militar. Além das atividades operacionais típicas de salvamento e resgate, o Centro de Ensino também forma seus profissionais com informações que possibilitam a análise de projetos de edificações e eventos, bem como as vistorias de rotina, que garantem a segurança dos moradores e do público. Atualmente o Centro de Ensino oferece os cursos de Altos Estudos Estratégicos – CAEE (para Oficiais Superiores), Comando e Estado Maior - CCEM (para Oficiais intermediários), Formação de Oficiais - CFO (Concurso Público), Aperfeiçoamento de Sargentos – CAS (para 2º Sargento), Formação de Sargentos - CFS (para Cabos), Formação de Cabos - CFC (para Soldados 1ª Classe), e Formação de Soldados - CFSd (Concurso Público).

No intuito de entender melhor as competências a serem desenvolvidas no futuro Oficial da Corporação, formado pelo CEBM do CBMSC, é válido que seja esclarecido algumas premissas que norteiam esta Casa de Ensino.

A Convenção da equipe docente do CEBM (2015), disponível no site da Biblioteca do CBMSC, descreve que a **Missão** deste estabelecimento de ensino é “capacitar o bombeiro militar ao perfeito desempenho de suas atividades profissionais.” Ressalta que a sua **Visão** é “ser reconhecido nacional e internacionalmente como modelo de excelência na geração e difusão do conhecimento relacionado às atividades do bombeiro militar.” Além disso, os **Valores** a serem trabalhados por todos os seus integrantes, desde os servidores até os alunos, são os seguintes:

1. Aprimoramento constante;
2. Comprometimento institucional;
3. Credibilidade;
4. Dinamismo;
5. Disciplina;

6. Ensino de Excelência;
7. Ética;
8. Hierarquia;
9. Moral;
10. Profissionalismo;
11. Trabalho em equipe;
12. Valorização pessoal.

Além disso, a Convenção da equipe docente do CEBM (2015) explica que existem ainda os valores da formação para construção da ética profissional, como:

- a) *Probidade*: o profissional BM lida em sua rotina com vidas, informações e patrimônios alheios. Assim, a prática da probidade exige retidão e integridade para manter e zelar não apenas pelo que é seu, mas principalmente pelo que é do seu “cliente” (neste caso, a própria sociedade) e do que é bem público.
- b) *Excelência*: a Excelência na prestação de qualquer serviço gera e agrega valor à percepção do cliente a respeito da ação praticada. Significa realizar cada atividade pela qual é responsável com o grau máximo de qualidade.
- c) *Empatia*: A Empatia é a capacidade psicológica de “colocar-se no lugar do outro”, esforçar-se para sentir o que um outro sentiria em determinado contexto ou situação para assim compreender o “lugar” de onde ele/a “fala”. Consiste em tentar experimentar de forma objetiva e racional o que sente outro indivíduo.

Estes são valores, contidos em sua Convenção da equipe docente (2015), que o CEBM considera sobremaneira relevantes, no sentido em que produzem o entendimento da profissão Bombeiro Militar como uma opção de vida, não apenas de ofício. Sendo assim, o compromisso de todos – professores, alunos e servidores do Corpo Orgânico do CEBM – balizado pelos valores ora apresentados, é que poderá forjar a formação de Bombeiros Militares como agentes públicos, que prestam um serviço com vistas a garantir a proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente.

De maneira ampla, segundo a Convenção da equipe docente do CEBM (2015, p. 3), o Objetivo Geral da formação é:

oportunizar aos alunos participantes dos Cursos de Formação o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e comportamentos que subsidiem o aprendizado e o futuro desenvolvimento de atividades profissionais pertinentes à sua

graduação/posto, de acordo com a legislação em vigor e com as necessidades da Corporação.

Ainda de acordo com a Convenção da equipe docente do CEBM (2015), a Abordagem Pedagógica do Projeto de Ensino do CEBM terá por referência a prática do método da Andragogia, ciência esta destinada à reflexão sobre a educação de adultos. A Andragogia pauta-se no papel do docente como facilitador/orientador do processo de aprendizagem, pois entende que o aluno adulto construiu ao longo de sua vida experiências e aprendizados que permitem a ele ser responsável, ativo, participante e motivado. Nesta visão de ensino, a relação entre professor e alunos é pautada no diálogo. Assim, a valorização dos conhecimentos e experiências prévios e da cultura do aluno torna-se fator fundamental para o sucesso do processo de ensino-aprendizagem.

Desta maneira, a Convenção da equipe docente do CEBM (2015) orienta que a função do professor é desenvolver nos seus alunos os conhecimentos, habilidades e comportamentos almejados, os quais oportunizem ao aluno em formação o desenvolvimento mais acertado das competências esperadas de um profissional Bombeiro Militar.

Tal documento destaca que o papel social a ser desempenhado pelo professor na formação integral do aluno significa mais do que somente transmitir conhecimentos, tendo em vista que o professor é responsável pelo processo de construção/formação de um novo ser. O professor deve contribuir, através das atividades pedagógicas, para a transformação do aluno em um profissional bombeiro militar. Neste processo, não basta apenas informar ao aluno sobre conhecimentos e técnicas, mas é necessário inculcar no mesmo valores, atitudes e comportamentos, que definem a identidade de um bombeiro militar.

A referida Convenção (2015, p. 5-6) relata que:

Cada Curso de Formação será realizado conforme o planejamento previsto em seu Plano de Ensino. Esse planejamento é mediado por outros documentos institucionais de ensino, como o Projeto Pedagógico Institucional, o Projeto Pedagógico do Curso, a organização curricular do curso, os Programas de Matéria de cada uma das disciplinas, o cronograma de aulas da turma, entre outros. Os Projetos Pedagógicos Institucional e de cada um dos Cursos de Formação definem as políticas de organização administrativa e pedagógica da instituição, visando viabilizar ações para efetivação de seus objetivos. A organização curricular de um curso representa as intenções do Projeto Pedagógico Institucional, no sentido em que seleciona, na forma de disciplinas, os conteúdos a serem intencionalmente abordados e qual a carga horária cedida a cada um deles. O Programa de Matérias (PROMA), por sua vez, realiza um papel semelhante ao da organização curricular em âmbito microestrutural, pois delimita os conteúdos inseridos em uma determinada

disciplina. O cronograma é documento que sistematiza a realização da organização curricular ao longo do tempo determinado para a formação.

No âmbito educacional, os Oficiais que trabalham no CEBM exercem funções administrativas e/ou gerenciais, ou seja, o Comando do Centro de Ensino, as Divisões de Ensino e Administrativa, além dos Comandos da Academia Bombeiro Militar (CFO) e Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CFAP) têm a missão de ofertar a estrutura física e administrativa necessária para que o ensino “dentro de sala de aula” seja otimizado, além de exercer o comando do corpo de alunos durante sua rotina diária. Isto quer dizer que dentro de sala de aula, os professores das disciplinas em conjunto com seus coordenadores são as autoridades responsáveis pelo bom andamento das aulas e repasse do conteúdo aos alunos.

Seguindo com a Convenção da equipe docente do CEBM (2015), a fim de que o Planejamento seja executado conforme as determinações supracitadas, os docentes devem exercer determinadas funções. Iniciando pelo docente **Coordenador da Disciplina**, elencou-se as suas atribuições, conforme segue:

1. Antes do início da disciplina:

- Observação do Plano de Ensino do Curso (elaborado pela Chefia da Divisão de Ensino do CEBM e aprovado pela Diretoria de Ensino do CBMSC);
- Revisão do Plano de Ensino da disciplina (conteúdo programático, distribuição cargas horárias, estratégias de ensino e avaliação, bibliografia) e encaminhamento deste à Sub-Seção de Supervisão Escolar da Divisão de Ensino do CEBM;
- Observação do calendário da turma (elaborado pela Sub-Seção de Planejamento da Divisão de Ensino do CEBM) e distribuição da equipe de Professores;
- Elaboração e sistematização dos Planos de Aula (especificação do plano de ensino em horas/aula, periodização de saídas de campo);
- Observação do material didático e reserva dos meios auxiliares a serem utilizados ao longo da disciplina (apostila, projeções, equipamentos).

2. Durante a disciplina:

- Diálogo constante com a Sub-Seção de Supervisão Escolar e a Chefia da Divisão de Ensino do CEBM, com vistas a qualificar o processo de ensino-aprendizagem durante o andamento da disciplina;
- Coordenação da atividade de correção e feedback de todas as verificações;
- Feedback da disciplina.

3. Após o término da disciplina:

- Encaminhamento do relatório de notas à Sub-Seção Técnica de Ensino da Divisão de Ensino do CEBM e entrega do arquivo físico da disciplina (prazo de 10 dias, para publicação de notas);
- Participação em reuniões de Vistas de Verificação (quando homologado pela Chefia da Divisão de Ensino do CEBM, após solicitação do discente);
- Dialogar acerca da Avaliação da disciplina, encaminhada pela Sub-Seção de Supervisão Escolar da Divisão de Ensino do CEBM, quando solicitado e/ou quando entender necessário.

4. Atividades contínuas:

- Revisão do material didático da disciplina (elaboração de apostilas, publicações na área de estudo);
- Diálogo com a Sub-Seção de Supervisão Escolar e a Chefia da Divisão de Ensino do CEBM, com vistas a qualificar a disciplina, revisando seleção de conteúdos e estratégias adotadas, bem como os planejamentos formalizados.

Já o docente **Professor da Disciplina**, tem as seguintes atribuições:

1. Antes do início da disciplina:

- Observação do Plano de Ensino do Curso (elaborado pela Chefia da Divisão de Ensino do CEBM e aprovado pela Diretoria de Ensino do CBMSC);
- Observação do calendário da turma (elaborado pela Sub-Seção de Planejamento da Divisão de Ensino do CEBM) e de sua agenda;
- Participação na elaboração dos Planos de Aula (especificação do plano de ensino em horas/aula, periodização de saídas de campo);
- Observação do material didático e reserva dos meios auxiliares a serem utilizados em suas aulas (apostila, projeções, equipamentos).

2. Durante a disciplina:

- Diálogo constante com a Sub-Seção de Supervisão Escolar e a Chefia da Divisão de Ensino do CEBM, com vistas a qualificar o processo de ensino-aprendizagem durante o andamento da disciplina;
- Correção e feedback das verificações sob sua responsabilidade.

3. Após o término da disciplina:

- Participação em reuniões de Vistas de Verificação, quando solicitado pelo Coordenador da disciplina;
- Dialogar acerca da Avaliação da disciplina, encaminhada pela à Sub-Seção de Supervisão Escolar da Divisão de Ensino do CEBM, quando solicitado e/ou quando entender necessário.

4. Atividades contínuas:

- Participação nas atividades de revisão do planejamento e do material didático (elaboração de apostilas, publicações na área de estudo), sob a Coordenação da disciplina.

Como é possível observar, as regras para o planejamento das disciplinas escolares dos Cursos de Formação estão bem claras e delimitadas pelo CEBM, orientando de maneira objetiva os docentes – Coordenador e Professores da disciplina – quanto às suas atribuições.

O CEBM possui atualmente em seu quadro aproximadamente 120 docentes que ministram aulas nos cursos de formação e aperfeiçoamento. Esta Casa de Ensino já formou 189 Oficiais no CFO (inclusive de outros estados – Tocantins, Rondônia e Mato Grosso do Sul), desde a primeira turma que ingressou em 2004, ano da fundação do CEBM e quando o CBMSC passou a realizar a formação integral dos seus Oficiais em seu próprio Centro de Ensino, não mais havendo subordinação à PMSC.

Desde o ano de 2014, o Centro de Ensino do CBMSC recebeu a titulação de Instituição de Ensino Superior, sob a chancela do Ministério da Educação e da Secretaria Estadual de Educação. Atualmente, o Curso de Formação de Oficiais, além das disciplinas de caráter eminentemente voltado à profissão bombeiro militar, apresenta ainda em seu currículo a Pós-Graduação em Gestão de Riscos e Eventos Críticos, cujo objetivo é promover processos formativos que possam oportunizar o reconhecimento dos elementos presentes na construção de ocorrências de desastres, assim como o desenvolvimento de competências que subsidiem a atuação dos profissionais do CBMSC na Gestão de Riscos e Eventos Críticos. Ao observar-se a gama de conhecimentos técnicos que o cadete BM recebe para o desempenho das funções de competência legal do Oficial BM, percebe-se a importância que a Instituição dá ao seu período de formação.

Tendo em vista que as funções principais do Oficial Subalterno, período inicial da carreira do Oficialato, são voltadas à atividade operacional (combate a incêndio, busca e salvamento, Segurança contra Incêndio, dentre outras), é evidente que a sua formação deve possuir uma ampla preocupação em desenvolver tais competências de cunho técnico-

operacional. Faz-se necessário esclarecer que ao longo da sua carreira, através da promoção a postos superiores e assunção de novas funções, o conhecimento e atuação do Oficial BM tende a se distanciar um pouco da área operacional, priorizando conhecimentos táticos e gerenciais e, posteriormente, voltando-se para áreas estratégicas de interesse institucional. Tanto é verdade que tais conhecimentos são enfatizados durante cursos de aperfeiçoamento que o Oficial BM realiza ao longo da carreira, neste caso: o Curso de Comando e Estado-Maior (requisito para promoção a Major BM) e o Curso de Altos Estudos Estratégicos (requisito para promoção a Coronel BM).

5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO/RECOMENDAÇÃO

A partir deste tópico, serão apresentados e discutidos os resultados da avaliação das competências das disciplinas operacionais, considerados como o produto do mecanismo utilizado para sanar o problema da falta de avaliação das competências necessárias para a atuação operacional do futuro Oficial do CBMSC. A seguir, são apresentadas a Tabela 1 e os Gráficos 1, 2, 3 e 4, os quais informam as médias de Importância e Domínios do conjunto de competências de cada disciplina operacional do CFO, separadas por cada turma e também em conjunto.

Tabela 1 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais, divididos por turma

| | Média da Importância das competências | | | | Média do Domínio das competências | | | |
|--------------------|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | 1ª T | 2ª T | 3ª T | Média | 1ª T | 2ª T | 3ª T | Média |
| EPP | 4,47 | 4,72 | 4,75 | 4,67 | 3,75 | 3,62 | 3,77 | 3,71 |
| APH | 4,65 | 4,79 | 4,76 | 4,74 | 3,73 | 3,63 | 4,01 | 3,80 |
| BREC | 4,45 | 4,63 | - | 4,56 | 3,82 | 3,92 | - | 3,88 |
| BTR | 4,26 | 4,55 | - | 4,43 | 3,89 | 3,96 | - | 3,93 |
| CIE | 4,40 | 4,63 | 4,64 | 4,57 | 3,69 | 3,96 | 4,15 | 3,96 |
| CIF | 4,28 | 4,47 | 4,54 | 4,42 | 3,56 | 3,79 | 4,08 | 3,84 |
| PI | 4,15 | 4,29 | - | 4,23 | 3,65 | 3,71 | - | 3,68 |
| RVE | 4,41 | 4,62 | 4,56 | 4,56 | 3,76 | 3,97 | 4,13 | 3,97 |
| SAQ | 4,56 | 4,65 | 4,61 | 4,61 | 3,82 | 3,92 | 4,19 | 4,00 |
| SAIt | 4,41 | 4,55 | 4,62 | 4,54 | 3,80 | 3,98 | 4,20 | 4,02 |
| SCI | 4,64 | 4,70 | 4,87 | 4,75 | 3,03 | 3,73 | 3,88 | 3,60 |
| Média Geral | 4,42 | 4,60 | 4,67 | 4,55 | 3,68 | 3,83 | 4,05 | 3,85 |

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

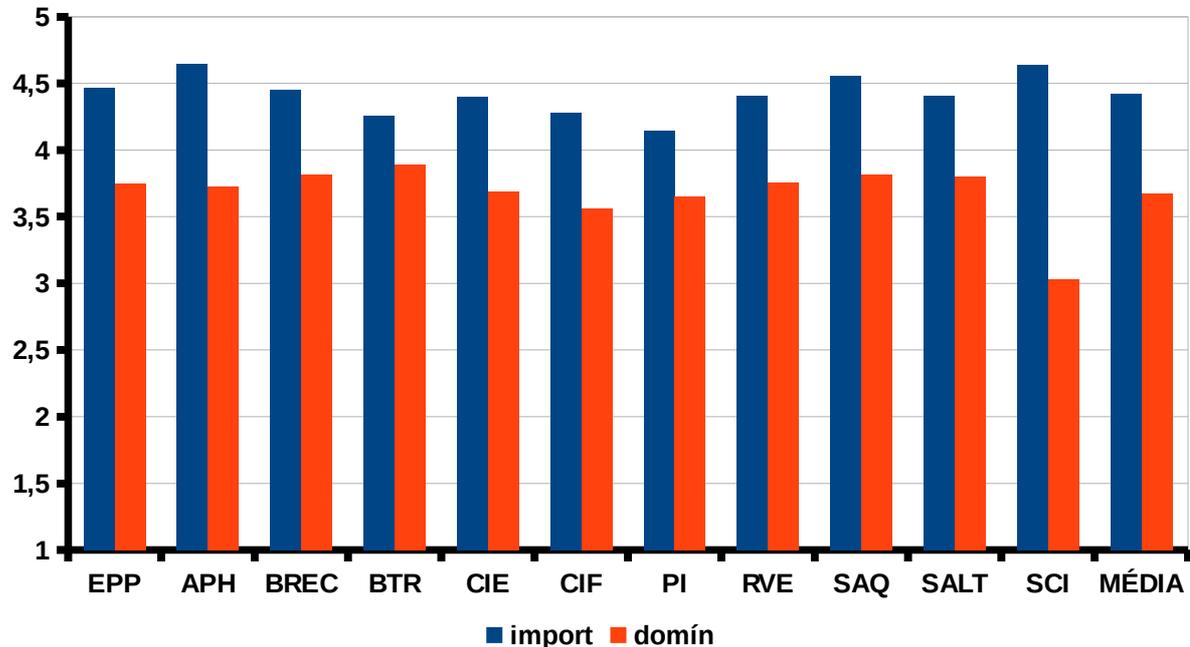
Observa-se que a média geral da **Importância** dada às competências que constituem as disciplinas operacionais avaliadas pelos alunos da **1ª turma (1ª T)** resultou no valor de **4,42** que corresponde a uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis). Isto quer dizer que, de maneira geral, os cadetes da 1ª turma afirmaram que as competências das disciplinas operacionais avaliadas, possuem de alta a extrema importância (competências necessárias, no

mínimo) para sua atividade profissional. Enquanto o valor médio de **Domínio** destas mesmas competências foi de **3,68** para um domínio médio das competências, com tendência para um alto domínio (possuem as competências).

De acordo com as respostas dos cadetes da 1ª turma, observa-se que a disciplina operacional avaliada que obteve o maior valor médio de **Importância** foi **Atendimento Pré-Hospitalar (4,65)**, enquanto a disciplina **Perícia de Incêndio** apresentou o menor valor médio (**4,15**), entretanto ambos os valores apresentaram classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis). Já com relação ao **Domínio**, a disciplina com maior valor médio foi **Busca Terrestre (3,89)** e a disciplina avaliada com menor valor foi **Segurança contra Incêndio (3,03)**, sendo que a primeira disciplina atingiu um valor com classificação de médio domínio, com forte tendência a alto domínio (possuem as competências), enquanto a última apresentou um valor cuja classificação corresponde a médio domínio.

A disciplina de **Segurança contra Incêndio** foi a que apresentou a maior diferença entre os escores de Importância (4,64) e Domínio (3,03), atingindo um valor de **1,61**, demonstrando a área onde há maior necessidade de complemento no treinamento/capacitação para os respondentes desta 1ª turma.

Gráfico 1 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

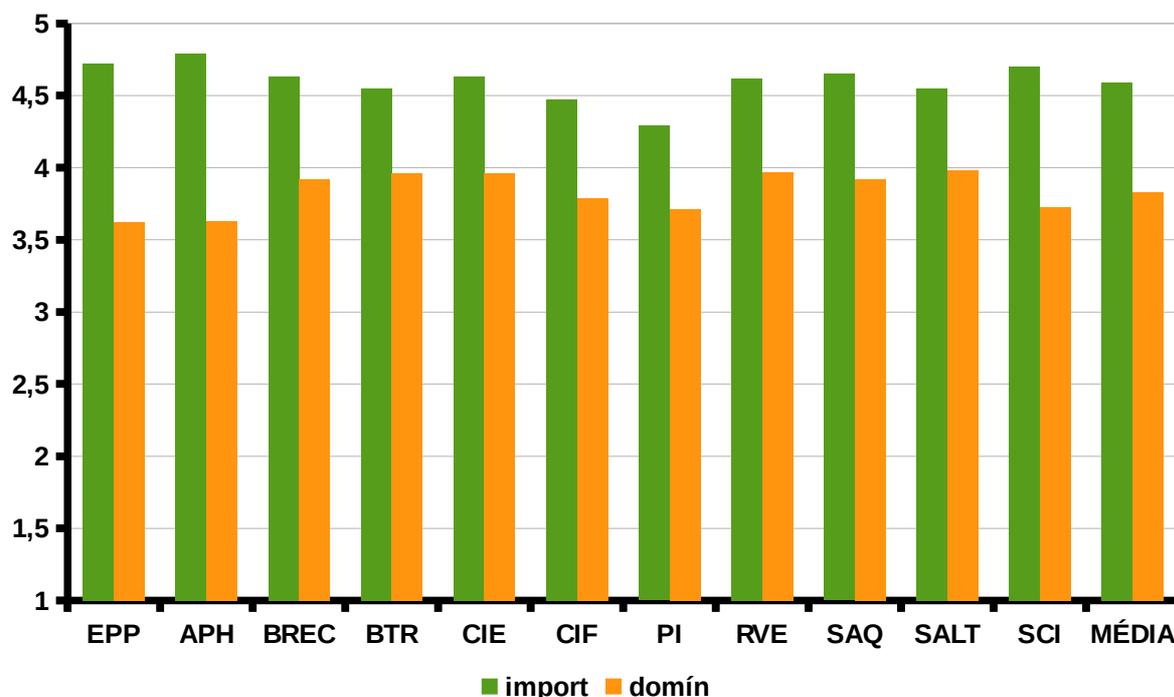
Quanto à **2ª turma (2ª T)**, a média geral da **Importância** dada às competências que compõem as disciplinas operacionais avaliadas foi de **4,60** o que corresponde a uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis). Infere-se que, para os cadetes da 2ª turma, as competências das disciplinas operacionais avaliadas, possuem de alta a extrema importância (competências necessárias, com inclinação para imprescindíveis) para sua atividade profissional. Já o **Domínio** destas mesmas competências resultou num valor médio de **3,83** indicando um domínio médio das competências das disciplinas operacionais avaliadas, com forte tendência para um alto domínio (possuem as competências).

Para os cadetes da 2ª turma, a disciplina operacional avaliada que obteve o maior valor médio de **Importância** foi o **Atendimento Pré-Hospitalar (4,79)**, e a disciplina **Perícia de Incêndio** foi avaliada com o menor valor médio (**4,29**), entretanto ambos os valores tiveram classificação de alta importância, com tendência para extrema importância. Ao avaliar o **Domínio**, a disciplina que obteve o maior valor médio foi **Salvamento em Altura (3,98)** enquanto a disciplina com menor valor avaliado foi **Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos (3,62)**, sendo que a primeira disciplina atingiu um valor cuja

classificação praticamente corresponde a um alto domínio (possuem as competências), enquanto a última foi valorada com classificação correspondente a médio domínio, com tendência a alto domínio das competências.

Dentre as disciplinas pesquisadas, o **Atendimento Pré-Hospitalar** apresentou a maior diferença entre as médias de Importância (4,79) e Domínio (3,63), correspondendo um valor de **1,16**, indicando qual a área que necessita maior atenção quanto a treinamentos/capacitação para os cadetes da 2ª turma.

Gráfico 2 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (2ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

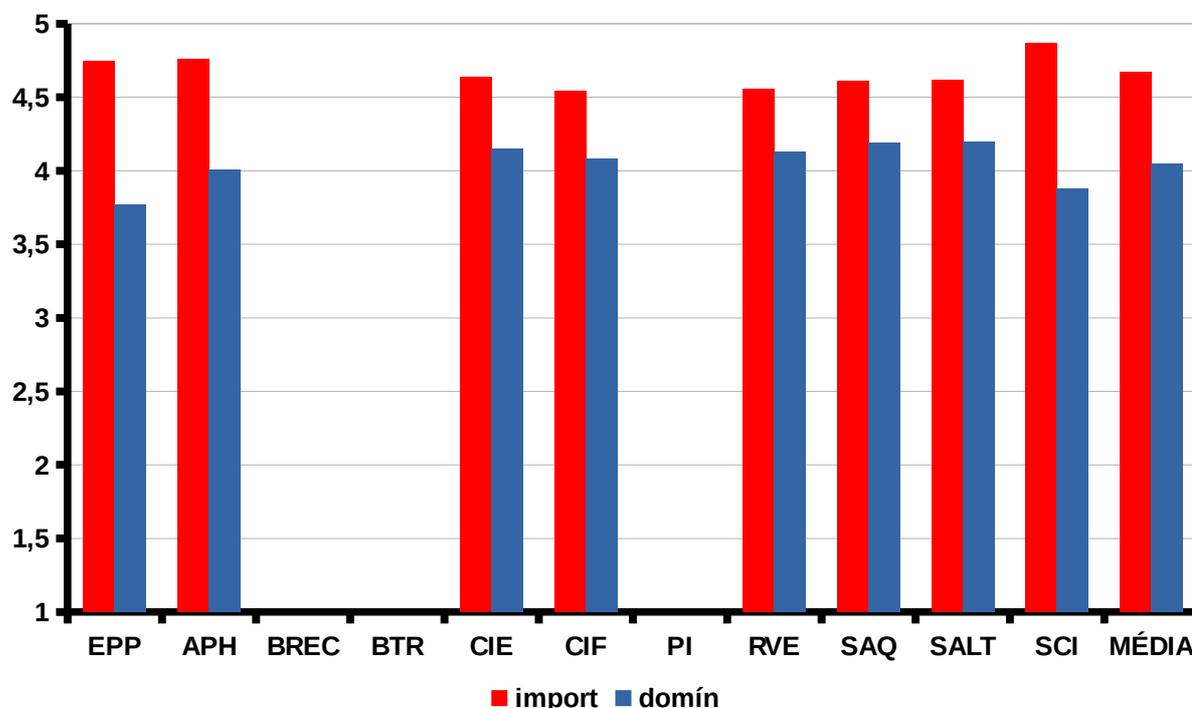
Já a **3ª turma (3ª T)** teve como média geral de **Importância** para as competências que compõem as disciplinas operacionais avaliadas o valor de **4,67** denotando uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis). É possível, portanto, inferir que os cadetes da 3ª turma avaliaram as competências das disciplinas operacionais como de alta a extrema importância (competências necessárias, com tendência para imprescindíveis) para sua atividade profissional. Para estes alunos, o **Domínio** destas mesmas competências foi valorado em **4,05**

indicando um alto domínio das competências das disciplinas operacionais avaliadas (possuem as competências).

Nesta 3ª turma, a disciplina operacional avaliada com o maior valor médio de **Importância** foi **Segurança contra Incêndio (4,87)**, sendo a disciplina **Combate a Incêndio Florestal** avaliada com o menor valor médio (**4,54**), todavia ambos os valores são classificados como de alta importância, com tendência para extrema importância. Em relação ao **Domínio** das competências das disciplinas operacionais avaliadas, o **Salvamento em Altura (4,20)** apresentou o maior valor médio, cuja classificação corresponde a um alto domínio (possuem as competências), com tendência para domínio completo das competências (possuem excelência nas competências), enquanto a disciplina de **Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos (3,77)** obteve a menor média, demonstrando um médio domínio, com tendência a alto domínio das competências.

Nesta 3ª turma, a disciplina de **Segurança contra Incêndio** apresentou a maior diferença entre os valores médios de Importância (4,87) e Domínio (3,88), atingindo um valor de **0,99**, apontando a área mais carente de complemento em treinamento/capacitação para esta turma.

Gráfico 3 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (3ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Ao se analisar toda a população deste estudo, isto é, todas as turmas de CFO em conjunto – vide Tabela 1 – verifica-se que a população estudada, de forma geral, valorou **4,55** como média geral de **Importância** das competências que compõem as disciplinas operacionais avaliadas, obtendo uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis). Assim, observa-se que os cadetes de todas as turmas avaliadas, indicaram que as competências das disciplinas operacionais abordadas na presente pesquisa são de alta a extrema importância (competências necessárias, com tendência para imprescindíveis) para sua atividade profissional. Para estes futuros Oficiais do CBMSC, o valor médio de **Domínio** destas mesmas competências obteve uma pontuação de **3,85** o que corresponde a um médio domínio das competências das disciplinas operacionais avaliadas (possuem as competências), com forte tendência para um alto domínio (possuem as competências). Esta constatação é bastante positiva, pois demonstra que, segundo a própria opinião dos cadetes, eles conseguiram desenvolver, de maneira mais que satisfatória, as competências operacionais elencadas como importantes pela MCN durante a sua formação.

Além disso, é possível que ao responder um questionário que simula a realidade a ser enfrentada por esses futuros Oficiais, pode ocorrer que os respondentes fiquem, de certa maneira, um pouco intimidados em afirmar que dominam por completo determinada competência, o que pode vir a subestimar a sua real capacidade. Até porque, a grande maioria dos respondentes teve contato com a atividade operacional em situações simuladas durante as disciplinas, uma vez que eles deparar-se-ão com ocorrências reais somente após o término do respectivo curso de formação. Destarte, pode haver a impressão ao respondente de que o pleno desenvolvimento das competências operacionais somente ocorrerá durante a prática operacional.

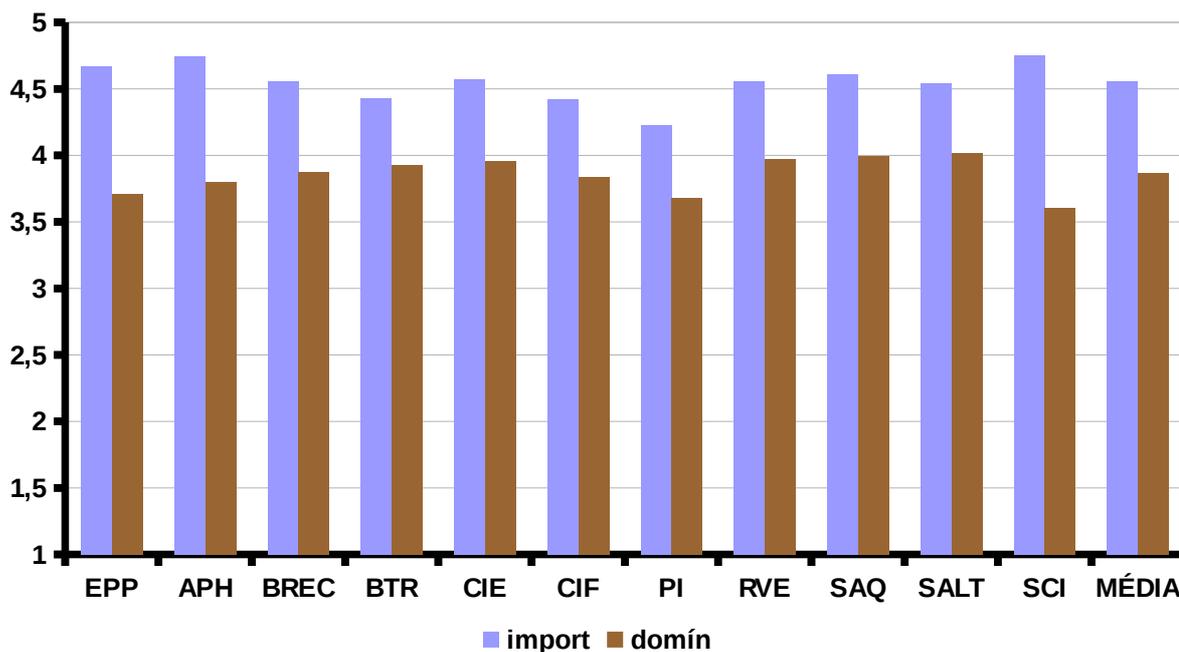
Ao se comparar as médias de **Importância** de cada disciplina operacional avaliada, verifica-se que a disciplina operacional que obteve o maior valor foi **Segurança contra Incêndio (4,75)**, provavelmente pelo fato da grande responsabilidade que recai sobre o Oficial Comandante de OBM devido ao Poder de Polícia Administrativo no âmbito da área de Segurança contra Incêndio e Pânico. Atualmente, pode-se dizer que esta função é a que denota maior empoderamento (e conseqüente responsabilidade) da profissão BM. A média valorada nesta disciplina quase atingiu o nível máximo de Importância do questionário, que corresponde a competências de extrema importância (imprescindíveis). Outrossim, a disciplina **Perícia de Incêndios** apresentou a menor média (**4,23**), porém ainda correspondendo a uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência a extrema importância (competências imprescindíveis). Cabe ressaltar que os cadetes não realizam o Curso de Perito de Incêndios e Explosões durante o CFO, mas recebem a capacitação para realizar Informes Periciais, como Inspetores de Incêndios.

Quanto às médias de **Domínio**, a disciplina operacional **Salvamento em Altura** foi avaliada pela população estudada com o maior valor médio (**4,02**), demonstrando um alto domínio das competências ministradas nesta disciplina (possuem as competências). Esta é uma disciplina que possui grande quantidade de conteúdo prático, aproximando ainda mais o aluno de um contexto realista, o que possibilita ofertar mais confiança aos mesmos, tendo em vista que o aluno pode antever o que poderá vir a enfrentar em sua rotina futura. A disciplina de **Segurança contra Incêndio (3,60)** obteve a menor média, demonstrando um médio domínio, com tendência a alto domínio das competências (possuem as competências). Novamente, a alta carga de responsabilidade advinda do Poder de Polícia Administrativo pode

ter exercido influência neste resultado, haja vista o alto grau de complexidade que tal atividade envolve. Esta explicação pode ser corroborada pelo fato de que esta disciplina é a que possui a maior carga horária (200 horas), muitas delas inclusive teóricas, dentre as disciplinas operacionais estudadas na presente pesquisa.

Outro detalhe interessante ao se analisar os resultados de toda a população estudada, diz respeito à disciplina de **Segurança contra Incêndio**, a qual apresentou a maior diferença entre os escores médios de Importância (4,75) e Domínio (3,60), chegando a um valor de **1,15**, ratificando ser a área para estas turmas que, de maneira geral, necessita maior ênfase em treinamento/capacitação.

Gráfico 4 – Valores médios de Importância e Domínio das competências das disciplinas operacionais (todas as turmas)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Para efeito de comparação entre as turmas, a Tabela 2 traz as diferenças percentuais de Importância e Domínio, calculadas por disciplina operacional, ao comparar cada uma das turmas de CFO avaliadas. A fim de entender como se chegou a tais valores, tomou-se como referência a maior média de Importância ou Domínio de cada disciplina de uma das três turmas, conforme dados da Tabela 1; a partir dele (valor considerado como 100%

correspondendo a zero na Tabela 2), foi verificada a diferença percentual existente entre os valores médios de Importância ou Domínio alcançados pelas demais turmas.

É válido ressaltar aqui também que a 3ª turma não possui os dados das disciplinas de Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas, Busca Terrestre e Perícia de Incêndios. Por tal motivo, nas referidas tabelas, aparece apenas um traço, pois não há dados pesquisados. Nos casos destas disciplinas, a comparação percentual ocorreu somente entre a 1ª e a 2ª turma.

Tabela 2 – Diferença percentual entre os valores médios de Importância e Domínio das disciplinas operacionais, comparando-se as turmas de CFO

| Diferença percentual entre as turmas, para cada disciplina operacional (%) | | | | | | |
|--|--------------|--------------|----------|--------------|--------------|----------|
| | Importância | | | Domínio | | |
| | 1ª T | 2ª T | 3ª T | 1ª T | 2ª T | 3ª T |
| EPP | -5,89 | -0,63 | 0 | -0,53 | -3,98 | 0 |
| APH | -2,92 | 0 | -0,63 | -6,98 | -9,48 | 0 |
| BREC | -3,89 | 0 | - | -2,55 | 0 | - |
| BTR | -6,37 | 0 | - | -1,77 | 0 | - |
| CIE | -5,17 | -0,22 | 0 | -11,08 | -4,58 | 0 |
| CIF | -5,73 | -1,54 | 0 | -12,75 | -7,11 | 0 |
| PI | -3,26 | 0 | - | -1,62 | 0 | - |
| RVE | -4,55 | 0 | -1,30 | -8,96 | -3,87 | 0 |
| SAQ | -1,94 | 0 | -0,86 | -8,83 | -6,44 | 0 |
| SAlt | -4,55 | -1,52 | 0 | -9,52 | -5,24 | 0 |
| SCI | -4,72 | -3,49 | 0 | -21,91 | -3,87 | 0 |
| Média Geral | -5,33 | -1,76 | 0 | -9,26 | -5,43 | 0 |

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Os dados da Tabela 2 mostram que a média geral de Importância para todas as competências das disciplinas operacionais do CFO avaliadas foi semelhante entre as três turmas, chegando a uma diferença de pouco mais de 5% entre a turma com maior valor (3ª turma) em relação à turma com menor valor (1ª turma). Outro fato que merece destaque é que em todas as disciplinas avaliadas, os valores médios de Importância foram menores na 1ª turma ao se comparar com as outras.

A maior diferença encontrada no quesito Importância foi na disciplina de Busca Terrestre (6,37%), entre a 1ª e a 2ª turma (lembrando que a 3ª turma não avaliou esta

disciplina, pois o curso de formação ainda estava em andamento). Já a menor diferença entre as turmas ocorreu na disciplina de Salvamento Aquático, atingindo um valor pouco menor que 2% entre as turmas.

Na comparação do Domínio de todas as competências das disciplinas operacionais do CFO avaliadas, verifica-se que a diferença na média geral entre as turmas foi de praticamente 5 e 10% respectivamente da 2ª e da 1ª turma (menor valor de Domínio dentre as três turmas) em relação à 3ª turma, a qual apresentou a maior média de Domínio.

Outra informação importante retirada da Tabela 2 é que para todas as disciplinas avaliadas, a 3ª turma apresentou os maiores valores médios de Domínio, comparando-se com as demais turmas (apesar de não haver dados desta turma para as disciplinas de Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas, Busca Terrestre e Perícia de Incêndios).

Comparando-se as diferenças encontradas com relação aos valores médios de Domínio em cada disciplina avaliada, observa-se nos dados da Tabela 2 que a maior diferença encontrada foi na disciplina de Segurança contra Incêndio (21,91%), entre a 1ª e a 3ª turma, valor este que chama a atenção haja vista que a diferença nesta mesma disciplina entre a 2ª e a 3ª turma foi pouco menor que 4%. E a menor diferença entre as turmas ocorreu na disciplina de Perícia de Incêndios (1,62%), entre a 1ª e a 2ª turma (a 3ª turma não avaliou esta disciplina, pois o curso de formação ainda estava em andamento).

A princípio, todos os conteúdos ministrados para todas as turmas foi o mesmo (os Programas de Matéria e Plano de Unidade Didática – PROMAPUD – das disciplinas operacionais avaliadas são os mesmos para as três turmas). Talvez possa ter havido mudanças pontuais, devido ao processo natural de ensino-aprendizagem que tende a apresentar algumas diferenças para cada turma. Algumas aulas talvez possam ter sido ministradas por professores diferentes em cada turma, porém o grupo que forma a base dos professores de cada disciplina foi o mesmo para todas as turmas. A variável com maior “força” que possa explicar tais diferenças é provavelmente a subjetividade envolvida nas respostas dos alunos de cada uma das turmas avaliadas (alertando para o fato de que a autopercepção tem caráter particular, mas não indica necessariamente o nível de competência atingido pelos alunos de cada turma). Esta pesquisa não tem a intenção de aprofundar a discussão sobre as diferenças encontradas dentre as turmas, ou seja, objetiva-se apenas descrever as situações encontradas. Tal discussão poderia ser tema de futuras pesquisas ao se comparar os resultados das respostas do

questionário com as notas obtidas pelos alunos na disciplina (algo semelhante à avaliação do domínio das competências pelo professor).

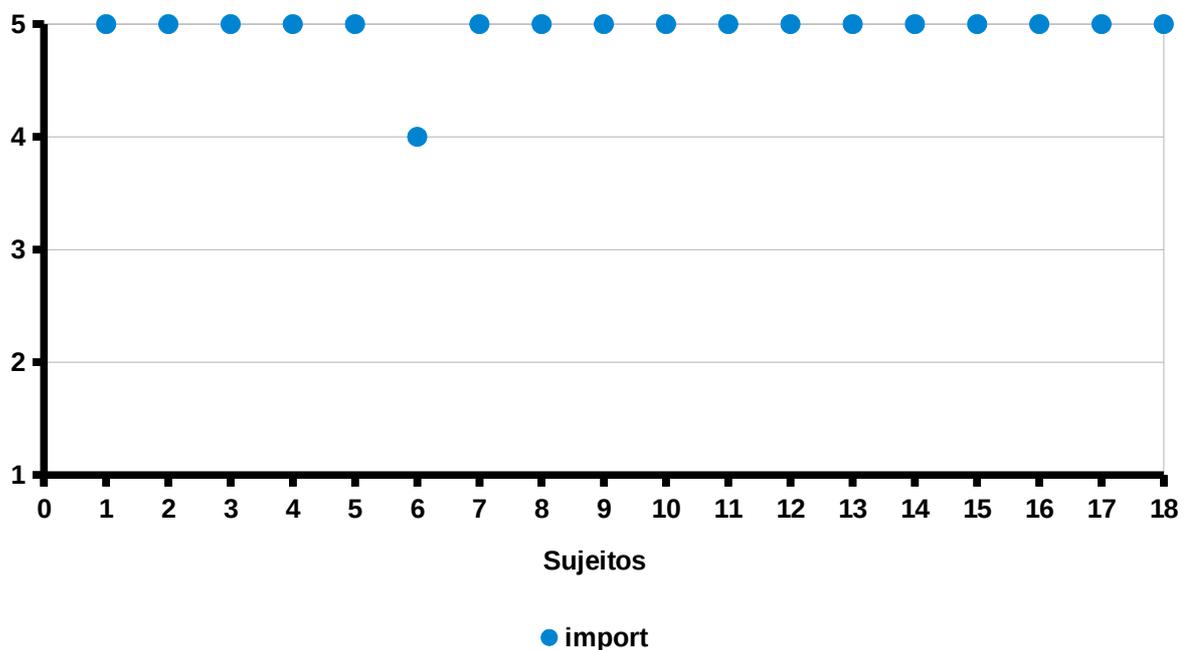
Sob outro enfoque, é possível ainda verificar quais competências, dentre cada uma das turmas de CFO avaliadas, obtiveram as maiores e menores médias de Importância e Domínio.

Na **1ª turma**, as seguintes competências obtiveram os **maiores** valores de **Importância (4,94)** – ver Gráficos 5:

- Resgate Veicular:

- Competência nº 1: “Ter capacidade de trabalhar sob pressão”;
- Competência nº 3: “Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo”;
- Competência nº 8: “Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI)”.

Gráfico 5 – Valores de Importância para as competências nº 1, 3 e 8 da disciplina Resgate Veicular (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Para estas três competências da disciplina de Resgate Veicular, o Gráfico 5 mostra uma distribuição idêntica das notas para a Importância dadas pelos cadetes da 1ª turma. Aqui as médias chegaram próximas ao valor máximo, o que demonstra que os cadetes acreditam se

tratar de competências de extrema importância (imprescindíveis) para a atividade profissional. Somente o Sujeito 6 pontuou valor 4 para estas três competências, enquanto todos os outros Sujeitos valoraram a nota 5. Para estas mesmas competências, os cadetes de maneira geral também responderam que possuem um alto domínio das mesmas (valores acima ou pouco abaixo de 4), o que demonstra que os alunos desenvolveram tais competências tão valorizadas por eles mesmos.

Para a **1ª turma**, os Gráficos 6 e 7 ilustram as competências que obtiveram os **menores valores de Importância (1,83)**:

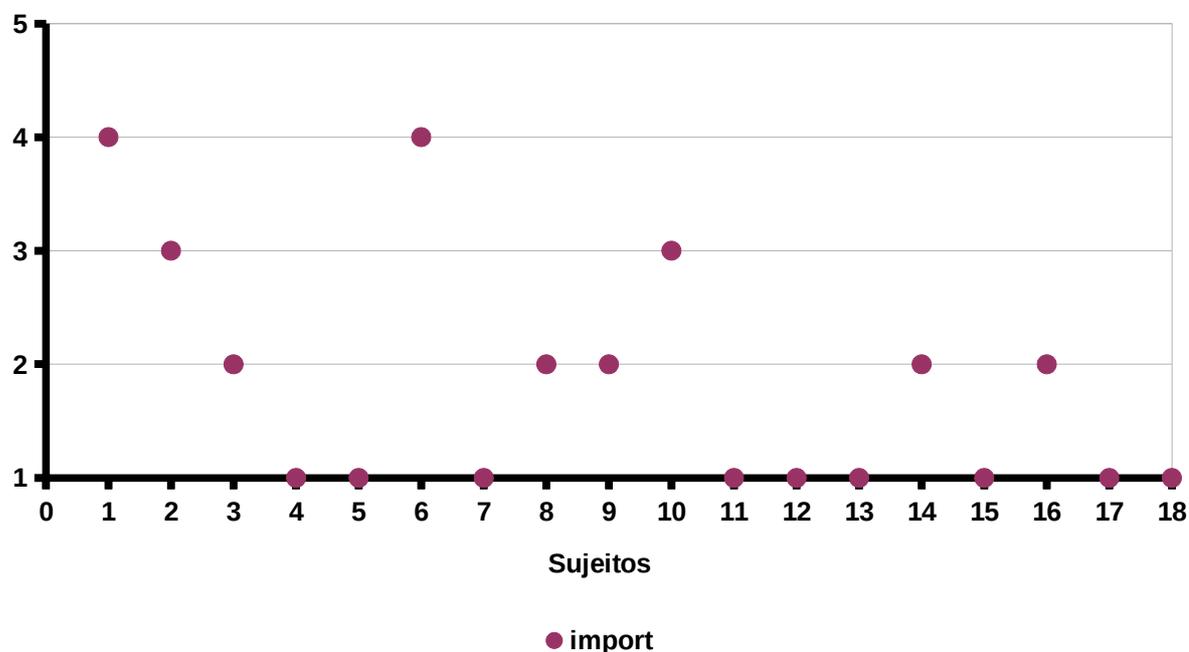
- Resgate Veicular:

- Competência nº 14: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”;

- Salvamento em Altura:

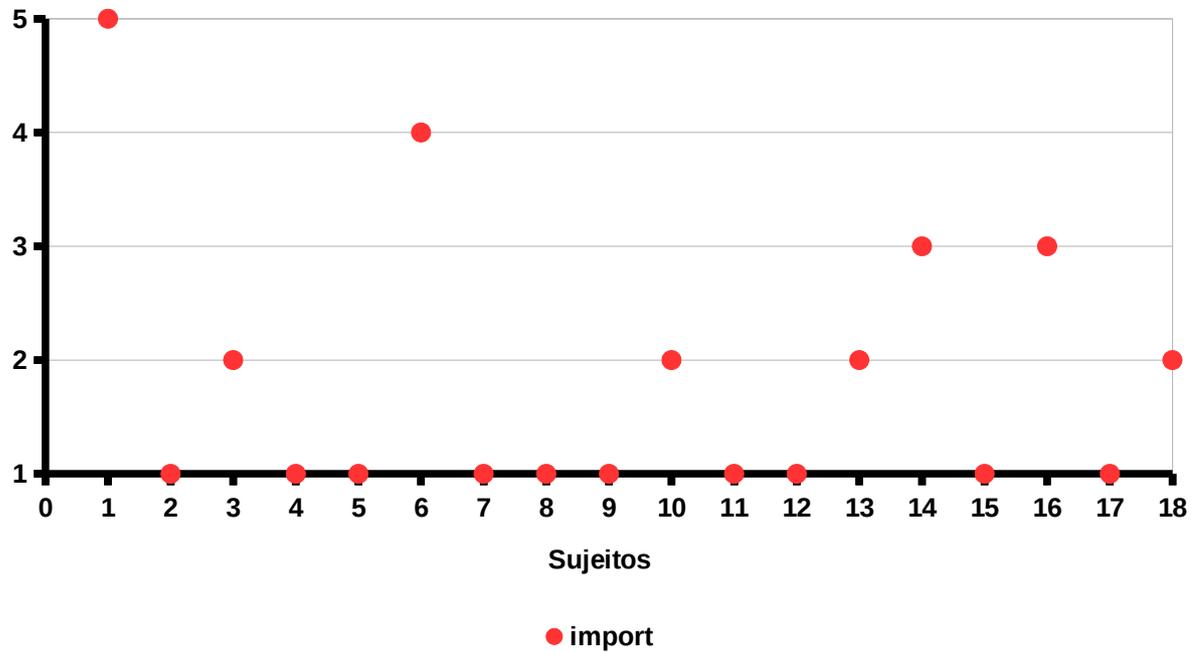
- Competência nº 14: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”.

Gráfico 6 – Valores de Importância para a competência nº 14 da disciplina Resgate Veicular (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Gráfico 7 – Valores de Importância para a competência nº 14 da disciplina Salvamento em Altura (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

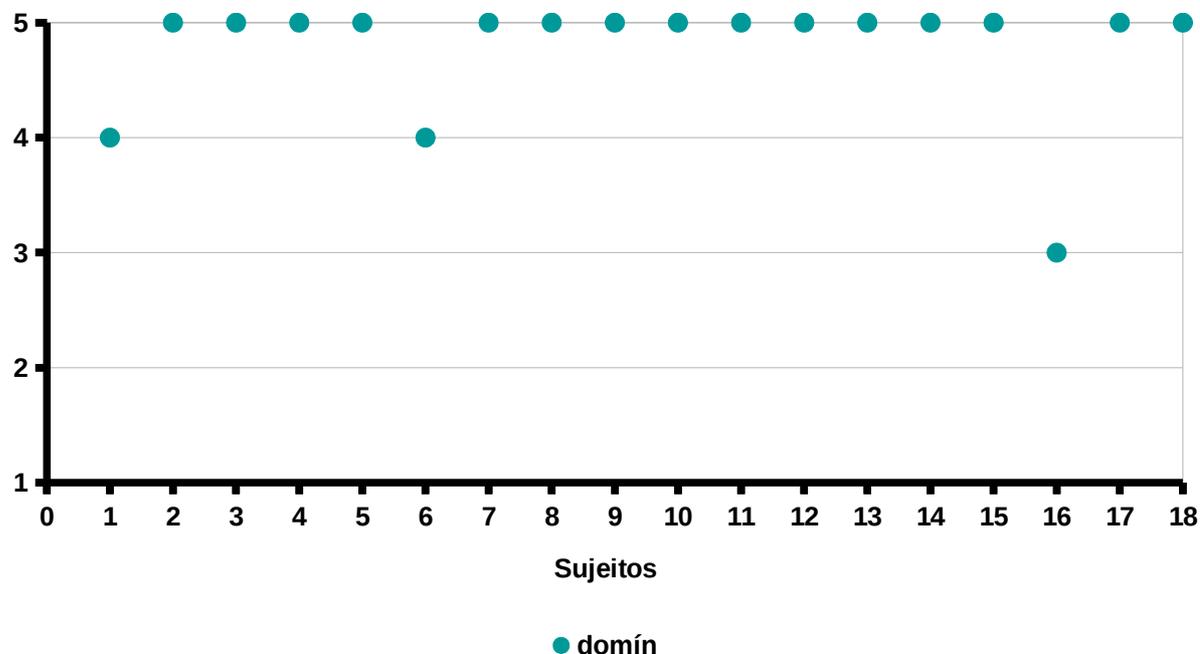
Nos Gráficos 6 e 7, é possível observar que os valores de Importância avaliados pelos cadetes da 1ª turma estão distribuídos irregularmente, contudo pelo menos 50% dos alunos desta turma valoraram ambas as competências com a nota mínima, sendo que a média corresponde a uma classificação de competência sem nenhuma importância (competência irrelevante), com forte tendência a pouca importância. Provavelmente, a maior parte dos cadetes desta turma não julgam como importante o conhecimento em ações de Defesa Civil relacionado às áreas de Resgate Veicular e Salvamento em Altura. Além disso, de forma geral, os cadetes da mesma forma que avaliaram com baixa importância estas duas competências, assim também o fizeram com relação ao domínio das mesmas, isto é, eles afirmaram que possuem baixo domínio daquelas.

Ainda com a **1ª turma**, a competência listada abaixo obteve o **maior** valor de **Domínio (4,78)**, conforme ilustra o Gráfico 8:

- Busca Terrestre:

- Competência nº 14: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”.

Gráfico 8 – Valores de Domínio para a competência nº 14 da disciplina Busca Terrestre (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Nesta competência da disciplina de Busca Terrestre, o Gráfico 8 indica que a ampla maioria dos cadetes da 1ª turma deu a nota máxima para o seu Domínio (apenas três alunos pontuaram menos que 5), chegando a um valor médio correspondente a um alto domínio (possuem a competência), com forte tendência para domínio completo (possuem excelência na competência). Apesar disso, a média de importância desta competência segundo os cadetes desta turma foi baixa.

Os Gráficos 9 e 10 demonstram o grau de **Domínio** das competências que obtiveram os **menores** valores (**2,56**) para a **1ª turma**:

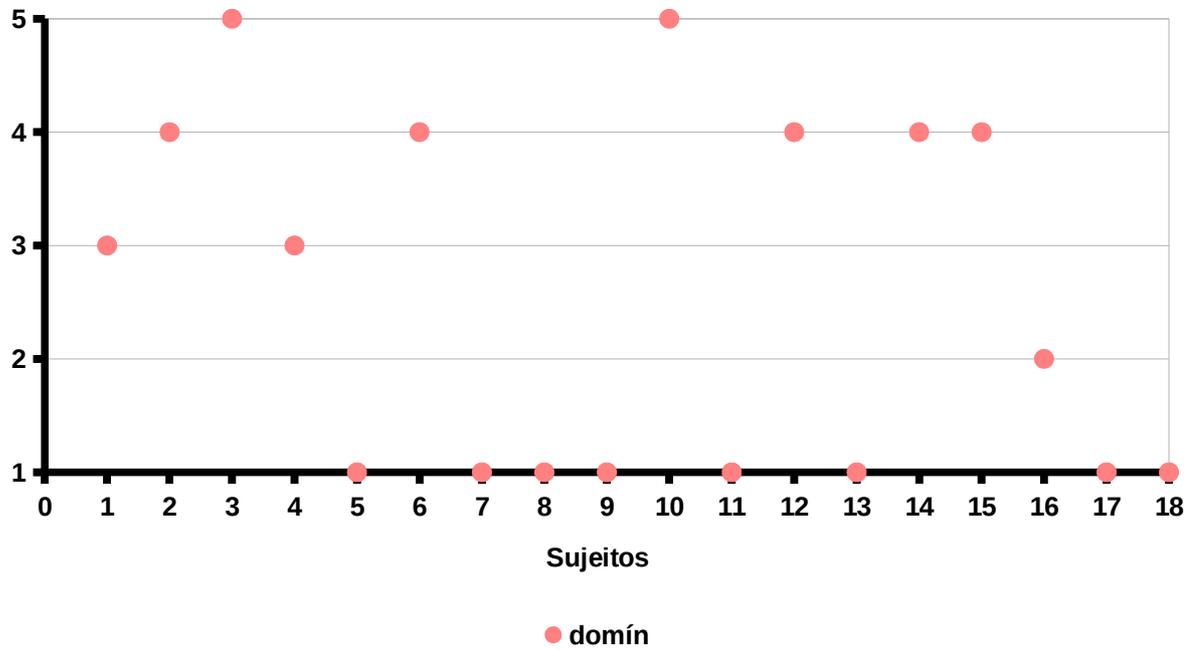
- Busca Terrestre:

- Competência nº 15: “Atuar demonstrando conhecimento de técnicas básicas de salvamento terrestre. Ter conhecimento das técnicas básicas de salvamento terrestre em suas diversas modalidades”;

- Resgate Veicular:

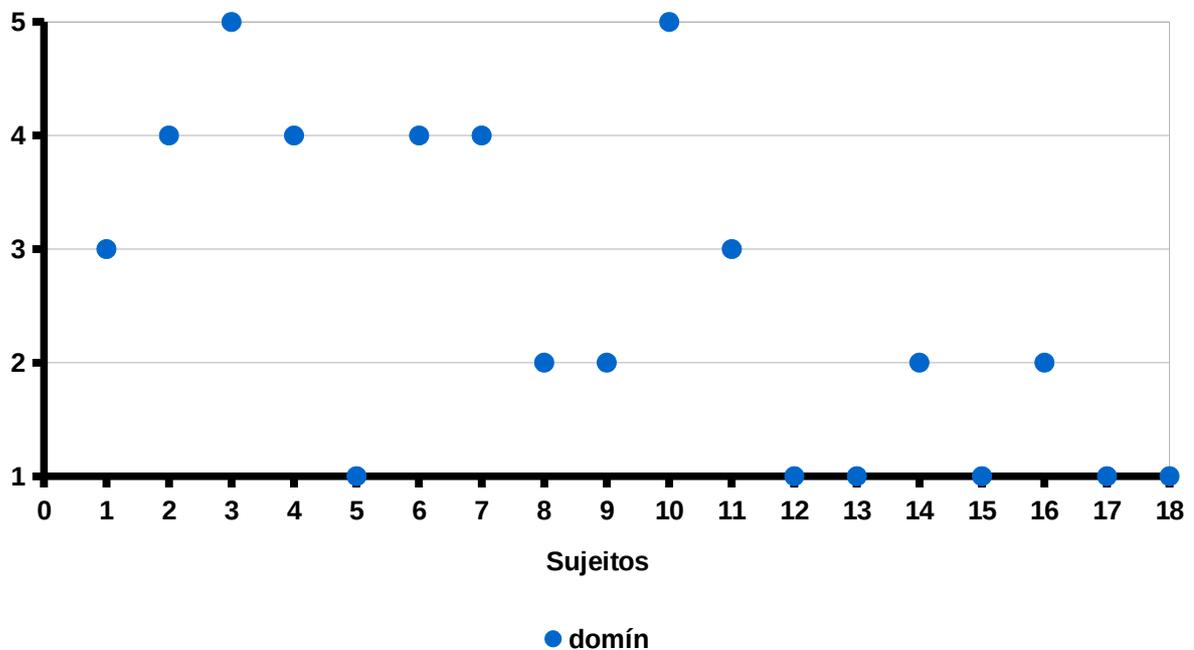
- Competência nº 14: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”.

Gráfico 9 – Valores de Domínio para a competência nº 15 da disciplina Busca Terrestre (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Gráfico 10 – Valores de Domínio para a competência nº 14 da disciplina Resgate Veicular (1ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Os Gráficos 9 e 10 apresentam a distribuição dos valores de Domínio das duas competências avaliadas pelos cadetes da 1ª turma com menor média, onde se percebe

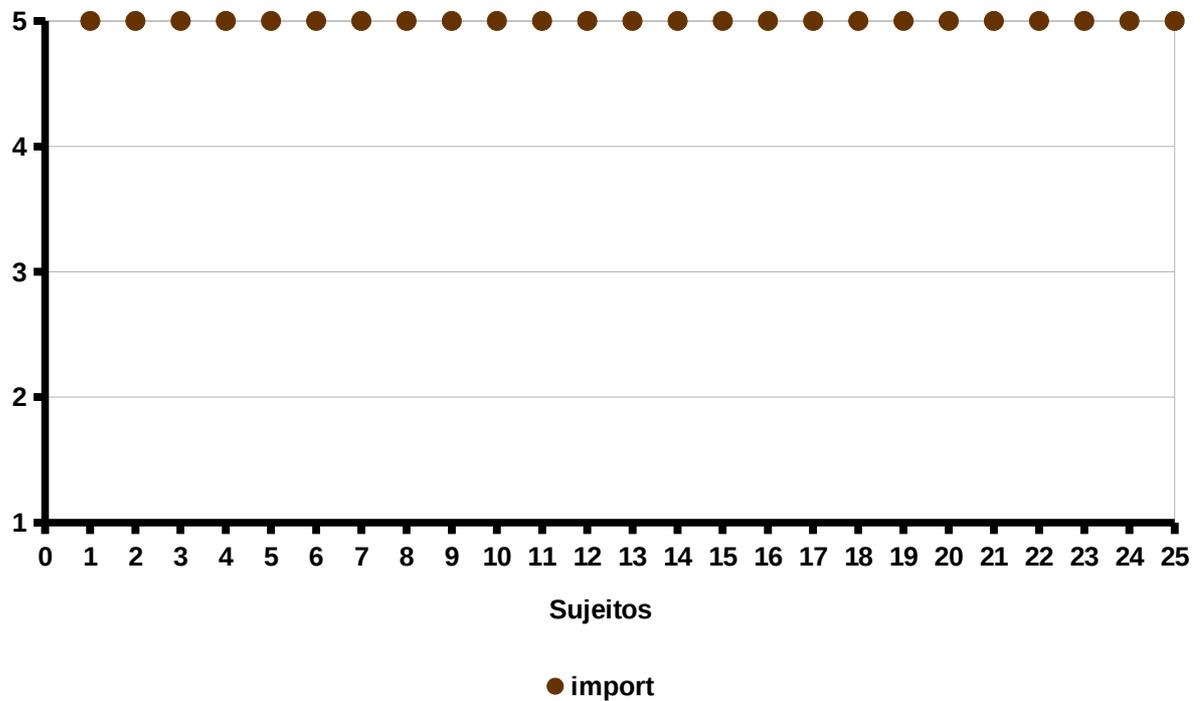
irregularidade na dispersão dos referidos valores. Enquanto cerca de metade da turma pontuou valores muito baixos, a outra metade pontuou valores altos, o que deixa uma margem de dúvida sobre o desenvolvimento de tais competências, ou seja, infere-se que parte da turma conseguiu desenvolver as respectivas competências, porém outra parte dos alunos não tiveram êxito. A média de Domínio destas competências resultou em uma classificação de pouco domínio, tendendo a médio domínio das competências elencadas. Uma constatação interessante a se fazer aqui é que a competência nº 15 da disciplina de Busca Terrestre obteve uma média de importância alta, conforme a opinião destes cadetes, o que denota a necessidade de complemento no treinamento desta competência. No entanto, para a competência nº 14 de Resgate Veicular, os cadetes desta turma pontuaram, de maneira geral, tanto na importância como no domínio desta competência valores baixos.

Partindo para a **2ª turma**, a competência listada abaixo obteve o **maior** valor de **Importância (5,00)** – ver Gráfico 11:

- Atendimento Pré-Hospitalar:

- Competência nº 2: “Ser capaz de agir identificando os riscos para si, para a equipe e para o público, mantendo a segurança do local”.

Gráfico 11 – Valores de Importância para a competência nº 2 da disciplina APH (2ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

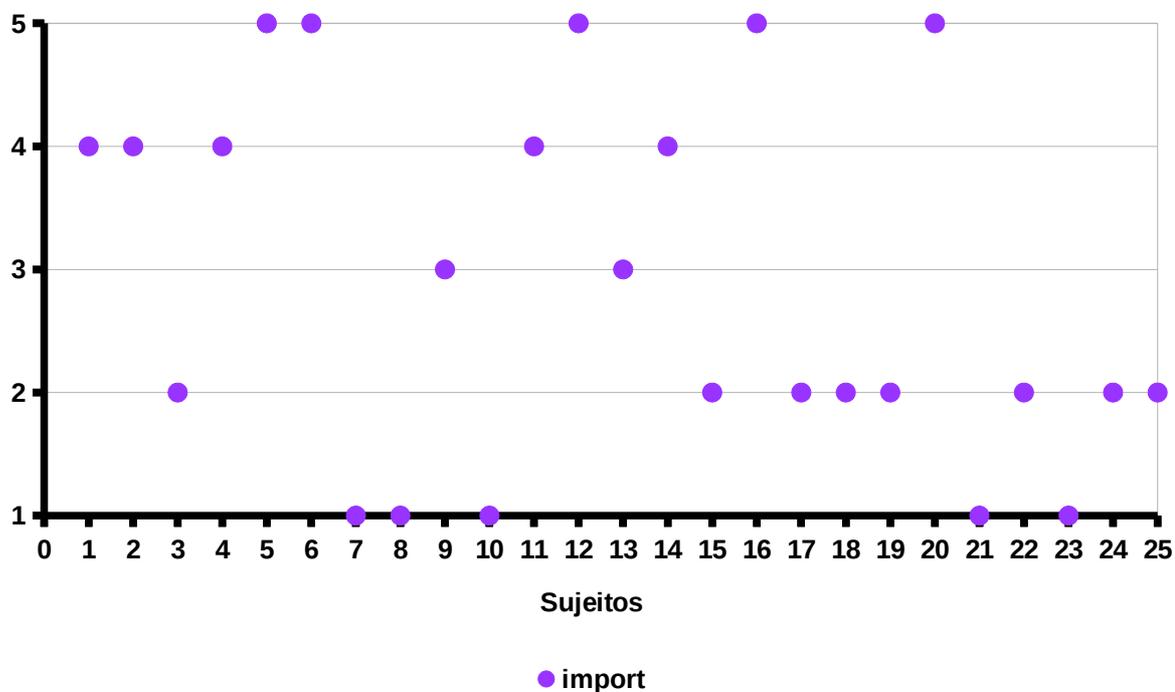
Aqui, não resta dúvida de que todos os cadetes da 2ª turma julgam esta competência como de extrema importância (imprescindível). Até porque a segurança do próprio bombeiro, de sua equipe e de populares representa uma das maiores preocupações na cena de uma ocorrência. Os mesmos cadetes também emitiram a opinião de que possuem um alto domínio desta competência julgada tão importante.

Na **2ª turma**, o Gráfico 12 aponta a competência que é descrita a seguir com o **menor** valor de **Importância (2,88)**:

- Perícia de Incêndios:

- Competência nº 8: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”.

Gráfico 12 – Valores de Importância para a competência nº 8 da disciplina Perícia de Incêndios (2ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

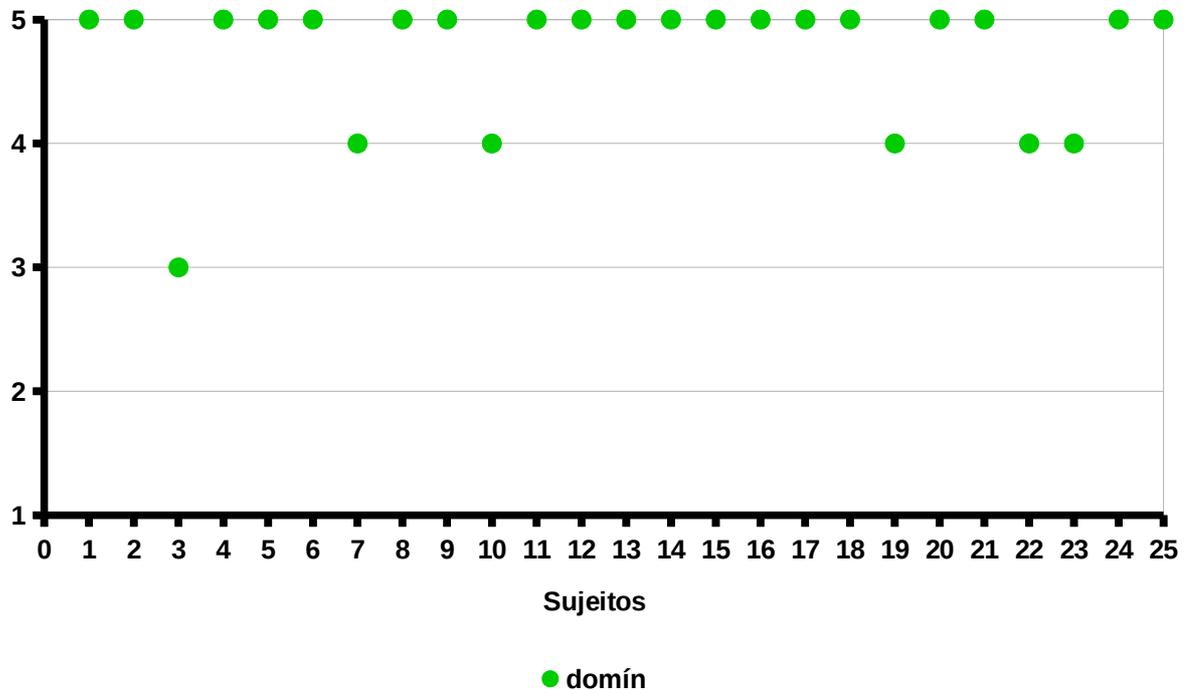
O Gráfico 12 apresenta uma dispersão bastante irregular das notas atribuídas à Importância da referida competência pelos cadetes da 2ª turma, inferindo-se apenas que parte dos alunos acredita se tratar de uma competência relevante, enquanto outra parte não. A média de Importância desta competência quase atingiu a classificação de média importância. Portanto, uma parte dos cadetes desta turma não julgam como importante o conhecimento em ações de Defesa Civil relacionado à área de Perícia de Incêndios. Com relação a esta competência, os cadetes responderam, de forma geral, que apresentam um domínio médio, tendendo a alto.

Em relação à **2ª turma**, a competência infra listada apresentou o **maior** valor de **Domínio (4,72)**, conforme ilustra o Gráfico 13:

- Busca Terrestre:

- Competência nº 14: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”.

Gráfico 13 – Valores de Domínio para a competência nº 14 da disciplina Busca Terrestre (2ª turma)



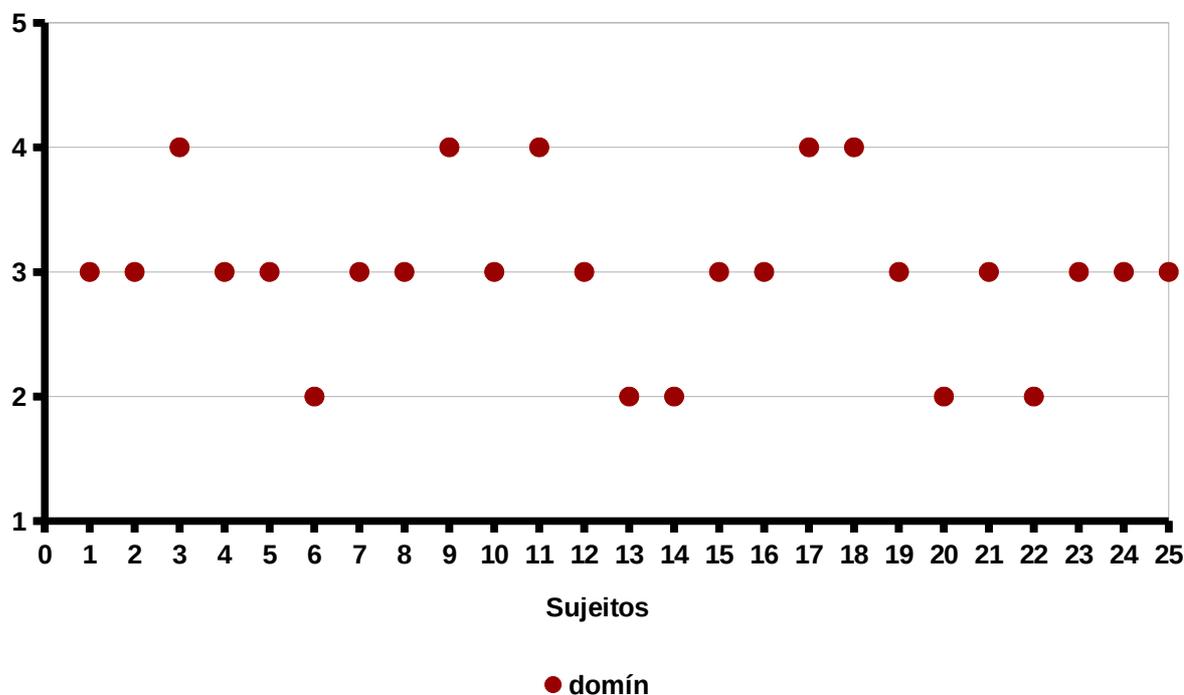
Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Para esta competência da disciplina de Busca Terrestre, é possível visualizar no Gráfico 13 que a maior parte dos cadetes da 2ª turma deu a nota máxima para o seu Domínio (apenas seis alunos deram notas abaixo de 5, mas ainda altas), atingindo uma média que corresponde a um alto domínio (possuem a competência), com forte tendência para domínio completo (possuem excelência na competência). De maneira semelhante, os cadetes avaliaram a importância desta competência com um valor de médio para alto.

O menor grau de **Domínio** da **2ª turma (3,00)** foi registrado para a competência nº 5 do Atendimento Pré-Hospitalar, podendo ser observado no Gráfico 14:

- Atendimento Pré-Hospitalar:

- Competência nº 5: “Ser capaz de caracterizar o trauma ou a emergência clínica com precisão, facilitando a regulação médica, preparando assim a melhor recepção no meio hospitalar adequado”.

Gráfico 14 – Valores de Domínio para a competência nº 5 da disciplina APH (2ª turma)

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Percebe-se no Gráfico 14 que os valores atribuídos a esta competência pelos alunos da 2ª turma variaram entre 2 e 4, cuja média resultou numa classificação de médio domínio desta competência. Pode-se inferir que, devido à complexidade e responsabilidade envolvidas por esta competência, os cadetes possam não ter se sentido completamente seguros para cumprir com excelência esta competência da disciplina de Atendimento Pré-Hospitalar. Outro detalhe importante é que o valor de importância desta mesma competência obteve um valor médio bastante alto, indicando uma provável necessidade de complemento no treinamento desta competência, conforme as respostas dos cadetes da 2ª turma.

E, por fim, segue a análise dos resultados da **3ª turma**. Curiosamente, houve oito competências que atingiram o **maior** valor (**5,00**) de **Importância**. Todas estas competências estão representadas no Gráfico 15:

- Atendimento Pré-Hospitalar:

- Competência nº 2: “Ser capaz de agir identificando os riscos para si, para a equipe e para o público, mantendo a segurança do local”;
- Competência nº 7: “Ser capaz de avaliar a cena e identificar os riscos à equipe, à vítima e a terceiros”;

- Resgate Veicular:

- Competência nº 8: “Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI)”;

- Salvamento em Altura:

- Competência nº 8: “Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI)”;
- Competência nº 15: “Atuar demonstrando conhecimento de técnicas básicas de salvamento em altura”;

- Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos:

- Competência nº 1: “Ao atender ocorrências com produtos perigosos, demonstrar conhecimento do Manual da ABIQUIM (manual sobre produtos químicos) e do seu manuseio, sendo capaz de neutralizar o produto. Ser capaz de reconhecer ocorrências com produtos perigosos de acordo com normas vigentes”;

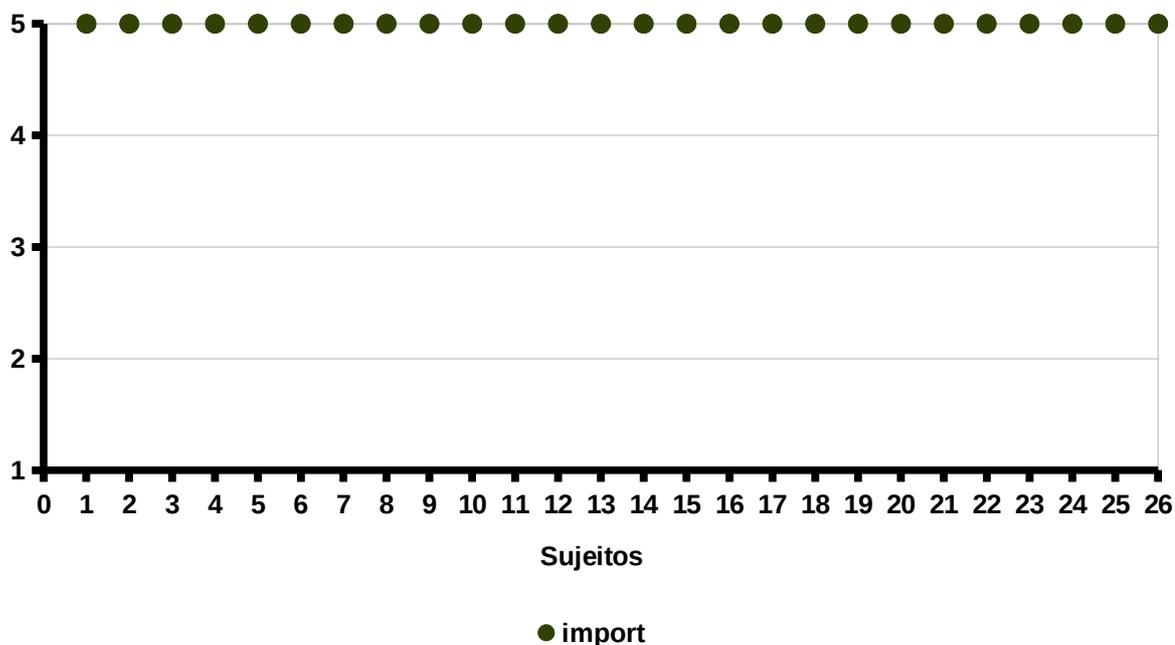
- Combate a Incêndio Estrutural:

- Competência nº 8: “Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI)”;

- Combate a Incêndio Estrutural:

- Competência nº 14: “Ter capacidade de tomada de decisão”.

Gráfico 15 – Valores de Importância para as competências nº 2 e 7 das disciplinas APH, nº 8 do Resgate Veicular, nº 8 e 15 do Salvamento em Altura, nº 1 do Atendimento a Emergências com Produtos Perigosos, nº 8 e 14 do Combate a Incêndio Estrutural (3ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

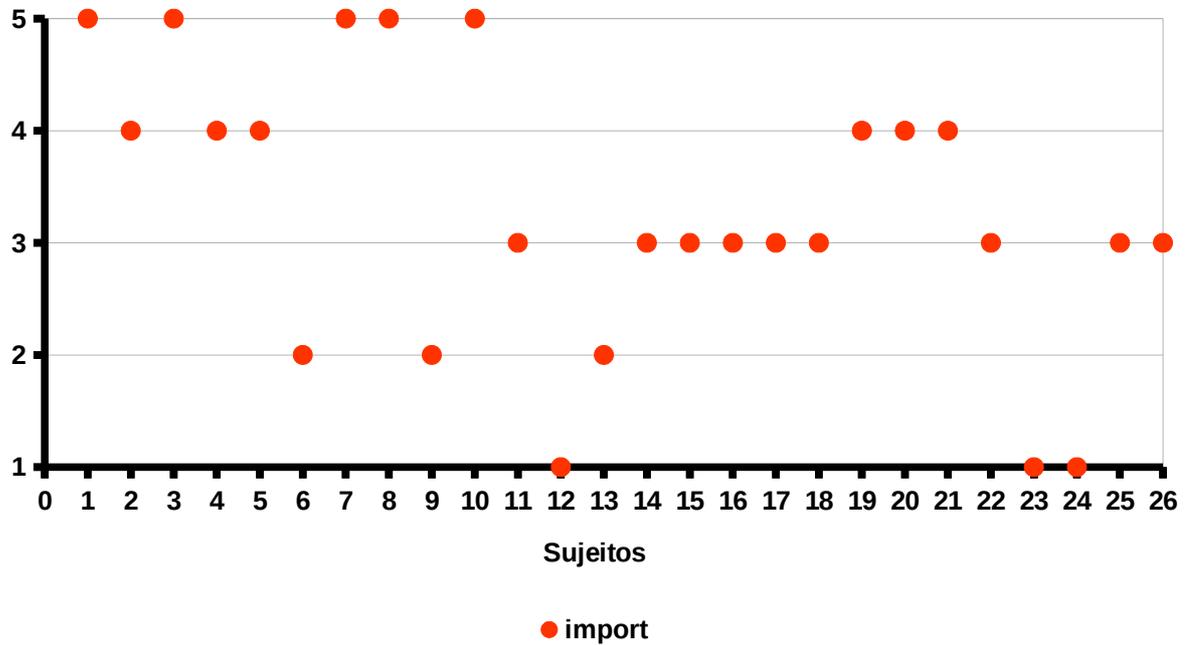
Fica evidente que todos os cadetes da 3ª turma julgam todas essas competências como de extrema importância (imprescindível) para sua atividade profissional. Da mesma forma, a média de domínio para todas essas competências atingiram valores bem altos (todos acima de 4), demonstrando que os cadetes da 3ª turma tiveram a percepção de ter conseguido desenvolver tais competências, as quais foram avaliadas pelos mesmos como imprescindíveis.

O Gráfico 16 indica a competência que é avaliada pelos cadetes da **3ª turma** com o **menor** valor de **Importância (3,27)**:

- Resgate Veicular:

- Competência nº 14: “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil”.

Gráfico 16 – Valores de Importância para a competência nº 14 da disciplina Resgate Veicular (3ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

No Gráfico 16, observa-se uma distribuição muito irregular das respostas dos cadetes da 3ª turma, onde alguns cadetes avaliaram que esta competência não tem nenhuma importância (irrelevante), enquanto outros cadetes avaliaram como uma competência de extrema importância (imprescindível). A média de Importância desta competência foi correspondente a uma classificação de média importância, com inclinação suave para alta importância (competência necessária). Provavelmente, alguns cadetes desta turma não acreditam ser importante o conhecimento em ações de Defesa Civil relacionado às áreas de Resgate Veicular. Da mesma forma, o valor médio de domínio desta competência, conforme avaliação dos cadetes, foi de médio para alto.

Continuando com a **3ª turma**, duas competências receberam os **maiores** valores de **Domínio (4,85)**, conforme ilustram os Gráficos 17 e 18:

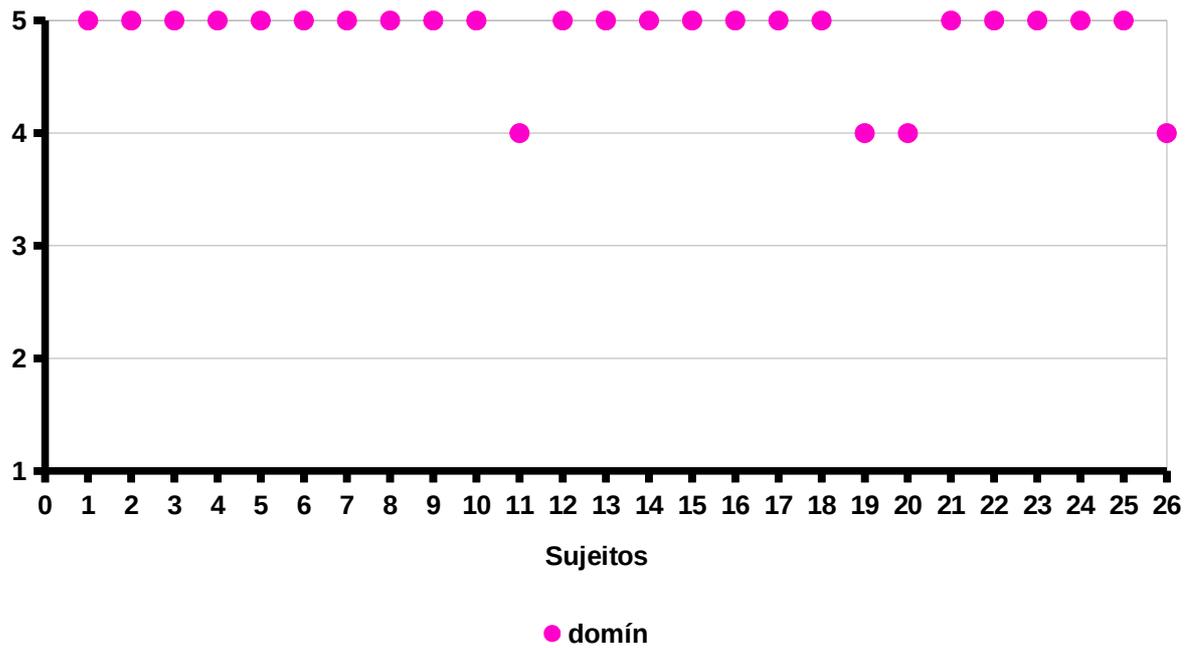
- Combate a Incêndio Estrutural:

- Competência nº 8: “Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI)”;

- Resgate Veicular:

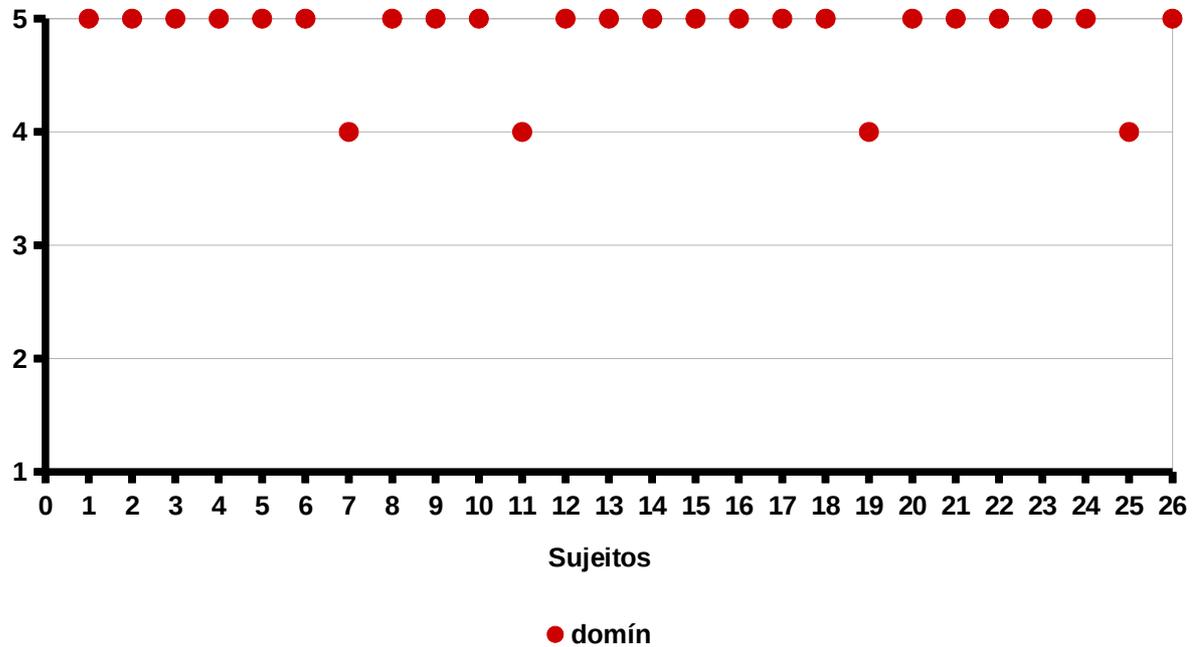
- Competência nº 8: “Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI)”.

Gráfico 17 – Valores de Domínio para a competência nº 8 da disciplina Combate a Incêndio Estrutural (3ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Gráfico 18 – Valores de Domínio para a competência nº 8 da disciplina Resgate Veicular (3ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

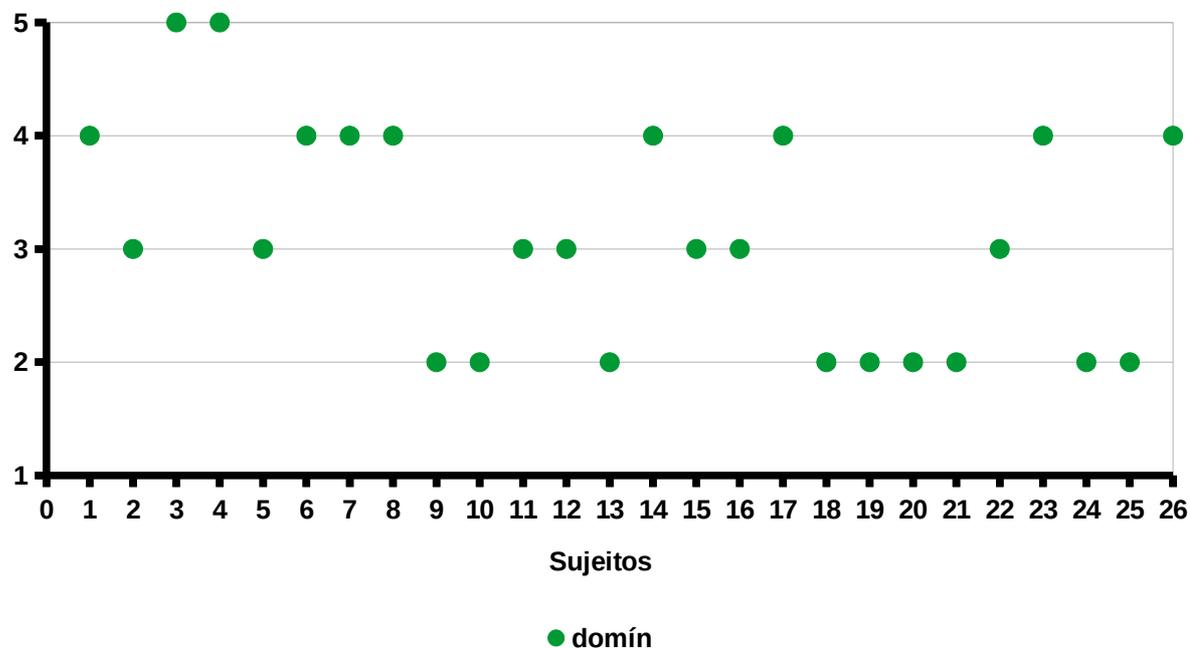
Os Gráficos 17 e 18 ilustram que, de todos os cadetes da 3ª turma, somente 4 não assinalaram a nota máxima para o Domínio destas competências (porém suas notas também foram altas), cuja média correspondeu a um alto domínio (possuem a competência), com forte tendência para domínio completo (possuem excelência na competência). Como estas competências estão associadas a tarefas básicas (utilização adequada de EPI) e o ensino de tais aspectos é enfatizado durante toda a carga horária das disciplinas, a média do Domínio das competências avaliadas pela turma foi bem alta, denotando que a turma percebe que assimilou tal conteúdo e desenvolveu as referidas competências. Similarmente, os cadetes também deram a nota máxima no quesito importância para ambas as competências, as quais relataram ter conseguido desenvolver de maneira muito consistente.

Finalmente, o Gráfico 19 apresenta o **menor** valor de **Domínio (3,12)** das competências avaliadas pela **3ª turma**:

- Combate a Incêndio Florestal:

- Competência nº 17: “Ao combater incêndios, ser capaz de agir demonstrando conhecer as legislações vigentes do Estado ou Município”.

Gráfico 19 – Valores de Domínio para a competência nº 17 da disciplina Combate a Incêndio Florestal (3ª turma)



Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Analisando o Gráfico 19, verifica-se que a distribuição dos valores de Domínio desta competência está bastante dispersa. Enquanto uma parcela da turma indicou baixo domínio desta competência, outros alunos indicaram alto domínio da mesma, sugerindo que parte da turma conseguiu desenvolver esta competência, enquanto outros alunos não foram exitosos nesta tarefa. O valor médio da competência em questão avaliado pela 3ª turma é classificado como médio domínio. De forma semelhante, o valor médio de importância desta mesma competência foi avaliada pelos cadetes da 3ª turma com uma classificação média, com forte tendência para alta importância (competência necessária), apontando para a necessidade de complemento no treinamento da mesma para os cadetes que assinalaram valores baixos de domínio.

Uma questão que merece destaque nesta discussão é o fato da competência – “Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil” – avaliada na maior parte das disciplinas operacionais estudadas, obter vezes escores médios de Importância bastante baixos. Uma provável explicação é que Santa Catarina é um dos únicos estados do país onde a Defesa Civil estadual é uma Secretaria de Governo autônoma em relação ao CBMSC, isto é, não existe qualquer tipo de subordinação entre ambas as Instituições. No entanto, na maior parte dos

Corpos de Bombeiros do Brasil, a Defesa Civil encontra-se dentro do organograma das Corporações Militares e, por esse motivo, provavelmente a MCN tenha associado as competências relacionadas às ações de Defesa Civil com as disciplinas operacionais dos cursos de formação. Desta maneira, no CBMSC, as ações de Defesa Civil dentro das disciplinas operacionais não são abordadas de forma enfática, sendo que existem disciplinas específicas que tratam sobre o referido tema. Daí, infere-se que boa parte dos cadetes avaliados não tenham conseguido perceber a importância do conhecimento de Defesa Civil associado às disciplinas operacionais.

Com relação às competências que foram avaliadas, em média, com baixos valores de Importância e Domínio, sugere-se uma mudança de estratégia, metodologia ou conteúdos, durante a formação, por parte dos professores e coordenadores das disciplinas, objetivando-se que as próximas turmas consigam desenvolver com êxito, ou seja, apresentando um bom domínio de todas as competências elencadas pela MCN; e ainda conseguir mudar o enfoque daquelas competências não julgadas como importantes pelos alunos, enfatizando-se o impacto positivo que representam para a profissão BM, a fim de que eles consigam ter uma nova e interessante percepção sobre tais competências.

Outra possibilidade para a melhora do cenário observado por esta pesquisa, é incentivar a troca de informações entre professores e coordenadores de diferentes disciplinas, em conjunto com o Comando do CEBM, no intuito de replicar boas práticas aplicadas em cada disciplina.

6 CONCLUSÃO

Uma organização bem estruturada utiliza a premissa de que suas ações de formação e capacitação devem desenvolver em seus servidores as competências necessárias ao alcance de suas metas, com o grau de excelência esperado, visando à melhoria da qualidade dos serviços prestados à população. Com o intuito de mensurar este desenvolvimento de competências (avaliação por competências), verifica-se se o servidor, após ser capacitado, é capaz de aplicar as novas competências adquiridas em seu contexto de trabalho. Os resultados obtidos a partir da avaliação trarão informações importantes sobre a eficácia da organização, sobre as correções necessárias durante a formação/capacitação e ainda indicar eventuais lacunas que podem ser reduzidas ou sanadas através de novas ações de capacitação.

Ao longo deste trabalho, ficou evidenciado que ser um profissional bombeiro militar exige inúmeras competências técnicas e comportamentais para o cumprimento das diversas tarefas pertinentes ao seu serviço, para que estas possam ser executadas com segurança, qualidade e com a máxima assertividade. E não raras são as situações em que os bombeiros são colocados à prova, principalmente nas atividades que envolvem alto risco seja para si, para seus companheiros, para a(s) vítima(s) e para terceiros presentes na cena da ocorrência.

Dessa forma, o desenvolvimento de competências demonstra a importância de se planejar com cuidado a formação, capacitação, treinamento e atualização dos bombeiros militares, desde a inclusão até o final de sua carreira (passagem para a Reserva Remunerada).

Cabe ressaltar aqui, primeiramente, a importância e responsabilidade envolvidas nos processos seletivos embasados no perfil considerado ideal para o cargo bombeiro militar. As avaliações médicas, físicas e psicológicas realizadas com o rigor necessário têm o papel de identificar nos candidatos as características e potencial necessário para o desenvolvimento das competências exigidas para o exercício da futura profissão. Desta maneira, uma seleção de pessoal eficaz certamente reduzirá problemas futuros de incompatibilidade de bombeiros com a função exercida, riscos desnecessários devido à falta de competências adequadas, além é claro de melhorar a qualidade no serviço prestado para a população.

Obviamente que as competências técnicas e comportamentais não devem ser avaliadas apenas no momento do ingresso do candidato, mas primordialmente durante toda a carreira do bombeiro, haja vista a necessidade de capacitação continuada (técnica, física e emocional),

atualização e treinamento para todos os membros que fazem parte do CBMSC. Investir nas pessoas é o tipo de ação que sempre traz retorno positivo para todos os atores envolvidos no processo, desde o próprio bombeiro militar, passando pela Corporação e chegando à sociedade atendida por estes profissionais.

Retomando-se os Objetivos Específicos desta pesquisa, passar-se-á a respondê-los.

No Capítulo do Referencial Teórico, verificou-se que a nova Matriz Curricular Nacional, elaborada pela Senasp e publicada no ano de 2010, tem a finalidade de servir como referencial teórico para orientar a educação formativa dos profissionais pertencentes aos diversos órgãos da Segurança Pública, dentre eles os Corpos de Bombeiros Militares. Tal matriz mapeou as competências necessárias para cumprir as tarefas do cargo bombeiro militar, abordando aspectos conceituais, procedimentais e atitudinais, além de detalhar um modelo de malha curricular do curso de formação – dividido em um núcleo comum (formação voltada à área da Segurança Pública de maneira geral) e uma parte específica (abordando aqui as disciplinas operacionais) – com a descrição das disciplinas, objetivos, conteúdo programático, carga horária recomendada, estratégias de ensino-aprendizagem, avaliação da aprendizagem e referências bibliográficas. Outrossim, a Senasp também demonstra a preocupação de que o desenvolvimento de competências deve sempre estar alinhado ao contexto da realidade a ser enfrentada pelos futuros profissionais após o término do período de formação.

Quanto à matriz curricular aplicada pelo CBMSC no CFO, percebe-se no currículo vigente desde 2014, que a variedade de disciplinas e a carga horária aplicada constituem um curso de grande complexidade e bastante completo, o qual é dividido em Base Comum, Base Específica e Pós-Graduação. Isto demonstra a excelente qualidade de formação que os cadetes ou futuros Oficiais do CBMSC recebem. Hoje, apesar do CBMSC não seguir formalmente a nova MCN da Senasp (não existe nenhuma Normativa da Corporação determinando a utilização da nova MCN como referencial de ensino), fica evidente nos quadros aqui apresentados que a formação do cadete do CBMSC é bem mais completa que a formação recomendada pela MCN da Senasp, inclusive com relação às disciplinas operacionais. Este é um dos principais fatores que contribuíram para que o Domínio das competências operacionais avaliadas pelos cadetes tenham sido valoradas com escores tão altos, o que demonstra que os cadetes tiveram a percepção de ter conseguido desenvolver tais competências durante o seu período de formação.

Ressalta-se também que o CBMSC já levantou, em 2011, os perfis profissiográficos e o mapeamento das competências dos cargos de Tenente e Soldado BM, os quais estão passando por novos estudos para sua validação e, caso necessário, alguma eventual alteração.

Além disso, foi ratificado nas normativas institucionais que a elaboração e atualização periódica dos currículos dos cursos de formação e capacitação passam por intensos estudos, envolvendo a Diretoria de Ensino em conjunto com as Coordenadorias específicas do CBMSC, não restando espaço para decisões particulares em detrimento do consenso institucional. Foi visto que os currículos são revisados e/ou formulados a partir do perfil profissiográfico e das competências inerentes ao cargo, demonstrando coerência neste processo e preocupação da Corporação em se manter atualizada nos quesitos tecnológico e científico, sempre buscando a resposta sobre qual o tipo de profissional que se almeja para o CBMSC e também atendendo as demandas da Corporação.

Na avaliação das competências pelos cadetes, a Tabela 3 demonstra um resumo geral dos resultados:

Tabela 3 – Resumo geral dos resultados da pesquisa

| | Média da Importância das competências | | | | Média do Domínio das competências | | | |
|---|---|--------------|-------------|-------------|-----------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| | 1ª T | 2ª T | 3ª T | Média | 1ª T | 2ª T | 3ª T | Média |
| Perícia de Incêndios | 4,15 | 4,29 | - | 4,23 | | | | |
| Salvamento em Altura | | | | | 3,80 | 3,98 | 4,20 | 4,02 |
| Segurança contra Incêndio | 4,64 | 4,70 | 4,87 | 4,75 | 3,03 | 3,73 | 3,88 | 3,60 |
| Média Geral das disciplinas operacionais | 4,42 | 4,60 | 4,67 | 4,55 | 3,68 | 3,83 | 4,05 | 3,85 |
| | Diferença percentual entre as turmas, para cada disciplina operacional (%) | | | | | | | |
| | Importância | | | | Domínio | | | |
| Busca Terrestre | -6,37 | 0 | - | | | | | |
| Segurança contra Incêndio | | | | | -21,91 | -3,87 | 0 | |
| Média Geral das disciplinas operacionais | -5,33 | -1,76 | 0 | | -9,26 | -5,43 | 0 | |

Fonte: elaborado pelo autor, 2017.

Verificou-se que as três turmas, de maneira geral, apresentaram nas médias de Importância para as disciplinas operacionais estudadas valores acima de 4, demonstrando que

todas as turmas julgaram as referidas competências com uma classificação de alta importância (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis). E, em relação a valores médios de Domínio destas competências, os escores médios das três turmas atingiram valores próximos a 4, correspondendo a uma classificação de médio domínio, com tendência a alto domínio (possuem as competências). Dessas informações, infere-se que, em média, os cadetes que fizeram parte desta pesquisa tiveram a percepção de ter conseguido desenvolver as competências recomendadas pela MCN para as disciplinas operacionais abordadas.

Observou-se que todas as disciplinas nas três turmas apresentaram médias de Importância acima de 4 (classificação de alta importância, com tendência para extrema importância das competências). Na média das três turmas, a disciplina que apresentou o maior escore médio de Importância foi Segurança contra Incêndio, e Perícia de Incêndios obteve o menor valor. Com relação ao Domínio, as médias das disciplinas ficaram com valores na faixa entre 3 e 4 (classificação de médio domínio, com tendência para alto domínio das competências), porém havendo algumas disciplinas na 3ª turma que obtiveram valores médios de Domínio superiores a 4 (alto domínio, com tendência a domínio completo das competências). A disciplina de Salvamento em Altura foi a que atingiu o maior valor médio de Domínio, enquanto a disciplina de Segurança contra Incêndio apresentou a menor média neste quesito.

Sobre as diferenças nos escores de cada turma, percebe-se que em relação à avaliação da Importância das competências, na média das disciplinas, a diferença chegou a um valor de pouco mais de 5%, apontando que as turmas avaliaram de forma semelhante a Importância das competências elencadas. Não houve uma diferença nos escores de Importância muito acima da média, quando se comparam as disciplinas entre as turmas. A maior diferença encontrada entre as turmas foi na disciplina de Busca Terrestre.

Já em relação às diferenças de Domínio das competências entre as turmas, a diferença média entre os extremos da pesquisa (turmas com maior e menor valor médio de Domínio das competências), chegou quase a 10%, destacando-se a disciplina de Segurança contra Incêndio, onde esta diferença entre as turmas foi bem maior.

Para todas as disciplinas avaliadas, os valores médios de Importância foram menores na 1ª turma (formatura ocorreu em 2015) ao se comparar com as outras; de maneira similar, a

3ª turma (formatura prevista para o ano de 2018) apresentou as maiores médias de Domínio, comparando-se com as demais turmas.

Apesar desta pesquisa não ter como objetivo compreender os motivos de tais diferenças, provavelmente estas possam ser explicadas pelo caráter de subjetividade envolvido nas respostas dos alunos que compõem cada uma das turmas. Além disso, não há como garantir a comprovação, por meio das respostas dos cadetes, de que o Domínio das competências desenvolvidas num contexto real correspondem aos valores de Domínio respondidos por cada um dos cadetes, isto é, se a resposta condiz com o seu real domínio de determinada competência (durante a ação propriamente dita).

Ainda sobre a análise das respostas dos questionários, determinou-se as competências que obtiveram os maiores e menores valores de Domínio e Importância. Em alguns casos, o gráficos de dispersão indicaram valores distribuídos de forma bastante irregular, indicando diferenças nas opiniões dos cadetes quanto à Importância e também quanto ao Domínio de determinadas competências. Neste último quesito, para algumas competências, alguns cadetes responderam possuir baixo domínio, enquanto outros alunos indicaram alto domínio das mesmas, inferindo-se que somente uma parte da turma conseguiu desenvolver essas competências. Para tais competências onde os índices de Domínio são divergentes, recomenda-se ênfase em treinamentos ou capacitação dos respondentes que afirmaram não ter conseguido desenvolvê-las (baixo domínio).

Como sugestões de novas pesquisas, existe a possibilidade de comparar os resultados alcançados por este trabalho com as notas auferidas pelos respondentes nas disciplinas operacionais avaliadas, onde seria possível comparar as respostas subjetivas relacionadas aos escores de Domínio das competências com o desempenho real alcançado na disciplina pelo cadete (avaliação do Domínio das competências na visão do professor). Outra ideia seria realizar pesquisa semelhante abordando outras disciplinas, até mesmo aquelas teóricas que também compõem a MCN da Senasp. Além disso, seria possível ainda solicitar novamente que os mesmos Oficiais avaliados, após certo período de experiência profissional, respondessem o mesmo questionário, obtendo novas respostas de Importância e Domínio das competências avaliadas, e comparando-se os resultados com as respostas fornecidas logo após o seu período de formação no CFO, num cenário de “antes e depois”.

Um dos motivos que promove o sucesso no desenvolvimento da gestão por competências, por ser uma abordagem com foco nas pessoas, é por se tratar de um processo que visa transformar comportamentos e atitudes, o que leva tempo e exige cuidado por parte da organização.

Espera-se que esta pesquisa sirva como uma ferramenta de gestão do conhecimento, com ideias que possam nortear as estratégias político-educacionais da Corporação, necessárias ao desenvolvimento das ações formativas dos futuros bombeiros, contribuindo para a excelência na formação e capacitação destes profissionais.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Helena Kerr do. Desenvolvimento de competências de servidores na administração pública brasileira. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 57, n. 4, 549-563, out./dez. 2006. Disponível em: <goo.gl/M9TyJl>. Acesso em: 09 de jun. de 2017.

ANTONELLO, Claudia Simone. O processo de aprendizagem entre níveis individual, grupal e organizacional: desenvolvimento de competências. **Organizações em contexto**, ano 3, n. 5, 223-250, jun. 2007. Disponível em: <goo.gl/p1EHUL>. Acesso em: 09 de jun. de 2017.

BASILIO, M. P. O desafio da formação do Policial Militar do Estado do Rio de Janeiro: entre o modelo reativo e o contingencial. **Administración & Desarrollo, local**. v.38, n 52, p. 71-96, 2010.

BIBLIOTECA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Centro de Ensino Bombeiro Militar**. Disponível em: <https://biblioteca.cbm.sc.gov.br/biblioteca/index.php/centro-de-ensino>. Acesso em 15 abr. 2017.

BIBLIOTECA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. Convenção da equipe docente CEBM – 2015. **Centro de Ensino Bombeiro Militar**. Disponível em: <goo.gl/G4YISA>. Acesso em 16 abr. 2017.

BRAGA, S. K. **Projeto do curso superior de Polícia Militar: o perfil, habilidades e competências**. 2006. 84 p. Monografia de Conclusão de Curso (Curso Avançado de Administração Policial Militar). Porto Alegre: Academia de Polícia Militar, 2006.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **RAE – Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.41, n.1, p.8-15, jan./mar. 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n1/v41n1a02.pdf>. Acesso em: 21 maio 2017.

BRASIL. **Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública / Secretaria Nacional de Segurança Pública**, coordenação: Andréa da Silveira Passos... [et al.]. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. 362 p.

_____. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências / Secretaria Nacional de Segurança Pública, [Programa Nacional de Desenvolvimento para as Nações Unidas (PNUD)] – Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2012. 71 p.**

_____. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Pesquisa perfil das instituições de segurança pública 2013 (ano-base 2012) / coordenação geral: Isabel Seixas de Figueiredo,**

Gustavo Camilo Baptista. - Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp), 2014. 280 p.

BRUNO-FARIA, Maria de Fátima; BRANDÃO, Hugo Pena. Competências Relevantes a Profissionais da Área de T&D de uma Organização Pública do Distrito Federal. **RAC**, v. 7, n. 3, 35-56, jul./set. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n3/v7n3a03.pdf>>. Acesso em: 09 de jun. 2017.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA. **Boletim do Comando-Geral Nr 49**, de 11 de dezembro de 2014. Santa Catarina, 2014. 31 p.

_____. **Portaria Nr 308-CBMSC, de 19 de agosto de 2014**. Aprova as Instruções Gerais para o Ensino e Pesquisa no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (IG 40-01-BM). Santa Catarina, 2014.

_____. **Portaria Nr 232-CBMSC, de 05 de junho de 2017**. Comissão de análise e validação do Mapeamento das Competências e Perfil Profissiográfico. Santa Catarina, 2017.

DIAS, G. **A gestão da produção de segurança pública e a formação do oficial Policial Militar**: o caso da Polícia Militar de Santa Catarina. 2002. Tese de Doutorado. Florianópolis: UFSC, 2002.

DEZINOT, A. E. R. **Descrição e análise de cargos e suas contribuições na interface da gestão de pessoas com a saúde e a segurança do trabalho**. 2003. Dissertação de mestrado (Curso de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003.

DIAS, Gisele B. et al. Revisando a noção de competência na produção científica em administração: avanços e limites. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2013. Cap. 1 da Parte I. p. 9-30.

DURAND, T. **Forms of incompetence. Proceedings of the fourth international conference on competence-based management**. Oslo: Norwegian School of Management, 1998.

DUTRA, Joel Souza. **Competências**. São Paulo: Atlas, 2004.

FAIAD, Cristiane et al. Análise profissiográfica e mapeamento de competências nas instituições de segurança pública. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [s.l.], v. 32, n. 2, 388-403, 2012. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <goo.gl/Ng0QGZ>. Acesso em: 13 de maio de 2017.

FERNANDES, Bruno Henrique Rocha; HIPÓLITO, José Antonio Monteiro. Dimensões de avaliação de pessoas e o conceito de competências. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2013. Cap. 7 da Parte II. p. 151-171.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Construindo o Conceito de Competência. **RAC**, Edição Especial, 183-196, 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>>. Acesso em: 09 de jun. de 2017.

FONTELLES, Mauro José et al. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina**, v. 23, n. 3, 1-8. Disponível em: <<http://files.bvs.br/upload/S/0101-5907/2009/v23n3/a1967.pdf>>. Acesso em: 05 de jun. de 2017.

FISCHER, André Luiz de et al. Absorção do conceito de competência em gestão de pessoas: a percepção dos profissionais e as orientações adotadas pelas empresas. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2013. Cap. 2 da Parte I. p. 31-50.

FISCHER, André Luiz de et al. Cultura e competência organizacional. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2013. Cap. 5 da Parte I. p. 106-124.

FREITAS, P. R. F. **Perfil profissiográfico do concludente do curso de formação de oficiais da Polícia Militar**. Monografia. Florianópolis, 1990.

GUIMARÃES, T. de A. et al. Forecasting core competencies in R&D environment. **R&D Management Review**, v. 31, n. 3, 249-255, jul. 2001. Disponível em: <goo.gl/6yHICT>. Acesso em: 09 de jun. de 2017.

IDR. **Análise do cargo de agente de polícia civil da PCDF**. Brasília, DF: IDR, 1999.

LE BOTERF, Guy. **De la compétence: essai sur un attracteur étrange**. Paris: Les Editions, d'Organisations, 1995.

LUIZ, R. de S. **O currículo de formação de soldados da Polícia Militar frente às demandas democráticas**. 2003, 138 p. Mestrado em Educação-Currículo. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

McLAGAN, Patricia A. Competencies: the next generation. **Training and Development**, ABI/INFORM Global, v.51, n.5, p.40-47, maio 1997. Disponível em: <<https://www.coursehero.com/file/15956235/Competencies-Strategypdf/>>. Acesso em: 24 maio 2017.

MEDEIROS, B. F. **Identificação e análise do processo de seleção de recursos humanos para o ingresso de soldados na Polícia Militar do Estado de Santa Catarina**. 1999. Monografia de Especialização em Segurança Pública. Florianópolis: UNISUL, 1999.

MENDES, Davi dos Santos et al. Análise da implantação da Gestão da Qualidade Total em órgãos públicos. In: Encontro Nacional de Engenharia De Produção, 30., 2010, São Carlos. **Maturidade e desafios da Engenharia de Produção: competitividade das empresas, condições de trabalho, meio ambiente**. São Carlos: ABEPRO, 2010. p. 1 - 10. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_tn_wic_114_748_16463.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2017.

PANTOJA, Maria Julia; IGLESIAS, Marcia. Congresso CONSAD de Gestão Pública, 6., 2013, Brasília. **Mapeamento de competências em diferentes tipologias na Administração Pública Federal**. Brasília, DF: Painel 05/018, 2013. 24 p. Disponível em: <goo.gl/40JZxn>. Acesso em: 09 de jun. 2017.

PARRY, S. B. The quest for competencies. **Training**, v.33, n.7, p.48-54, jul 1996. Disponível em: <<https://business.highbeam.com/137618/article-1G1-18756435/quest-competencies>>. Acesso em: 24 maio 2017.

PASQUALI, L. et al. **Profissiografia da Polícia Rodoviária Federal**. Brasília: Laboratório de Pesquisa em Avaliação e Medida (LABPAM), 2002. Disponível em: <goo.gl/2a8HY2>. Acesso em: 26 maio 2017.

PLOTHOW, Célia Bueno de André; HIPÓLITO, José Antonio Monteiro. Remuneração por competências: alternativas e implicações. In: DUTRA, Joel Souza; FLEURY, Maria Tereza Leme; RUAS, Roberto (Org.). **Competências: conceitos, métodos e experiências**. São Paulo: Atlas, 2013. Cap. 6 da Parte II. p. 127-150.

PORTER, M. **The competitive advantage of nations**. New York: The Free Press, 1990.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. **Competindo para o futuro**. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

SANTA CATARINA. SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA. **Mapeamento das Fontes de Estresse em Profissionais da Segurança Pública do Estado de Santa Catarina**. Florianópolis: DIFC/SSP – Senasp/MJ, 2012. 189 p.

_____. Constituição (1989). **Constituição do Estado de Santa Catarina**. Disponível em: <goo.gl/wAqkIF>. Acesso em: 15 abr. 2017.

_____. **Decreto N° 1.479, de 9 de abril de 2013**. Regulamenta a Lei Complementar N° 587, de 2013, que dispõe sobre o ingresso nas carreiras das instituições militares de Santa Catarina e estabelece outras providências. Disponível em: <goo.gl/PPMnBa>. Acesso em: 12 maio 2017.

_____. **Lei N° 6.218**, de 10 de fevereiro de 1983. Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina, e dá outras providências. Disponível em: <goo.gl/iTtF5m>. Acesso em: 16 abr. 2017.

_____. **Lei Complementar N° 587**, de 14 de janeiro de 2013. Dispõe sobre o ingresso nas

carreiras das instituições militares de Santa Catarina e estabelece outras providências. Disponível em: <goo.gl/ImhFhX>. Acesso em: 16 abr. 2017.

SANCHES, C. P.; SOUZA, E. N.. **Nova matriz curricular do curso de formação de oficiais:** uma adequação ao perfil profissiográfico do Chefe de Polícia Ostensiva da PMGO. 2008. 54 f. Trabalho Técnico-científico (Superior). Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública. Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás, Goiânia, 2008.

SANTOS, J. G. **Perfil profissiográfico do telefonista e do despachante do centro de operações da Polícia Militar (COPOM) com uma visão de qualidade.** 1999. 114 f. Monografia (Pós-Graduação em Segurança Pública) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Florianópolis, 1999.

SANTOS, L. H. **Estudo sobre o perfil profissiográfico dos oficiais da PMSC.** 2006. 120 f. Monografia (Graduação em Segurança Pública) - Universidade do Vale do Itajaí, Florianópolis, 2006.

SANTOS, Daniel Limeira dos. **Cultura, aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências:** a formação de policiais militares para o exercício da profissão em uma sociedade democrática. 2014. 144 f. Dissertação (Mestrado Profissional Gestão em Organizações Aprendentes) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

SCHEIN, E. H. **Guia de sobrevivência da cultura corporativa.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SILVA, Francielle Molon da; MELLO, Simone Portella Teixeira. A noção de competência na gestão de pessoas: reflexões acerca do setor público. **Revista do Serviço Público Brasília**, v. 62, n. 2, 167-183, abr/jun. 2011. Disponível em: <goo.gl/A25H14>. Acesso em: 09 de jun. de 2017.

VIEIRA, E. M. **Perfil profissiográfico do soldado PM/BM.** Monografia (Especialização em Segurança Pública). 1997. Centro de Ensino da Polícia Militar, Florianópolis, 1997.

VIEIRA, Allan Carlos. **A implantação da gestão por competências na PRF:** novos desafios. 2013. 58 f. Monografia (Especialização em gestão pública com ênfase à atividade de bombeiro militar) – Centro de Ensino Bombeiro Militar, Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DAS DISCIPLINAS OPERACIONAIS DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CBMSC (2015-17)

Conforme a Matriz Curricular Nacional para ações formativas de profissionais da área da Segurança Pública, elaborada pela Senasp em 2014, “a Competência é a capacidade de mobilizar saberes para agir em diferentes situações da prática profissional, em que as reflexões antes, durante e depois da ação estimulem a autonomia intelectual.

Para nós, profissionais da Segurança Pública, três conjuntos de competências são importantes:

a) Competências Cognitivas: requerem o desenvolvimento do pensamento por meio da investigação e da organização do conhecimento. Elas habilitam o indivíduo a pensar de forma crítica e criativa, posicionar-se, comunicar-se e estar consciente de suas ações.

b) Competências Operativas: preveem a aplicação do conhecimento teórico em prática responsável, refletida e consciente.

c) Competências Atitudinais: visam estimular a percepção da realidade, por meio do conhecimento e do desenvolvimento das potencialidades individuais; a conscientização de si próprio e da interação com o grupo; a capacidade de conviver em diferentes ambientes: familiar, profissional e social.

O Mapeamento de Competências, realizado pela Senasp em 2012, propôs identificar e analisar as competências profissionais necessárias ao bom desempenho de determinado cargo. A partir deste levantamento, com o fito de investigar o Perfil Profissiográfico e Mapeamento de Competências das Forças de Segurança Estaduais, as competências foram descritas e direcionadas ao que se é esperado para o bom desempenho no cargo.

Para cada uma das competências elencadas, as quais são necessárias para a realização de uma tarefa respectiva de uma área operacional do CBMSC, indique a IMPORTÂNCIA da competência para sua atividade profissional e o grau de DOMÍNIO (sua própria *expertise*), conforme a escala abaixo:

| ESCALA DE RESPOSTAS PARA AS COMPETÊNCIAS | |
|--|---|
| IMPORTÂNCIA | DOMÍNIO |
| 1 = Nenhuma importância (competência irrelevante) | 1 = Não tenho domínio (não possuo a competência) |
| 2 = Pouca importância | 2 = Tenho pouco domínio da competência |
| 3 = Média importância | 3 = Tenho médio domínio da competência |
| 4 = Alta importância (competência necessária) | 4 = Tenho alto domínio da competência (posso a competência) |
| 5 = Extrema importância (competência imprescindível) | 5 = Tenho domínio completo da competência (posso excelência na competência) |

1) ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR

1. Ser capaz de realizar APH e em outras situações diversas demonstrando conhecimento sobre tipos de hemorragia, ferimentos, fraturas, cinemática do trauma, doenças diversas sabendo diferenciar estímulos, sinais e sintomas. Ser capaz de aplicar procedimentos básicos de APH.
2. Ser capaz de agir identificando os riscos para si, para a equipe e para o público, mantendo a segurança do local.
3. Ser capaz de informar à vítima e, se necessário, à pessoa responsável por ela, sobre procedimentos que estão sendo efetuados.
4. Ser capaz de repassar para a equipe médica as condições traumáticas e clínicas da vítima.
5. Ser capaz de caracterizar o trauma ou a emergência clínica com precisão, facilitando a regulação médica, preparando assim a melhor recepção no meio hospitalar adequado.
6. Ser capaz de realizar o atendimento no intuito de “salvar a vida”, indistintamente respeitando a dignidade da pessoa e dos direitos humanos decorrentes.
7. Ser capaz de avaliar a cena e identificar os riscos à equipe, à vítima e a terceiros.

2) SALVAMENTO AQUÁTICO

1. Ter capacidade de trabalhar sob pressão.
2. Ter manejo de estresse.
3. Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo.
4. Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho.
5. Ser capaz de realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas demonstrando conhecimento sobre tipos de hemorragia, ferimentos, fraturas, cinemática do trauma, doenças diversas sabendo diferenciar estímulos, sinais e sintomas. Ser capaz de aplicar procedimentos básicos de atendimento pré-hospitalar.
6. Ser capaz de agir em tarefas variadas reconhecendo as condições de segurança, a cena e a situação da ocorrência, coletando dados e informações referentes ao evento.
7. Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.
8. Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI).
9. Ter capacidade de orientar populares em situações diversas, procurando demonstrar controle da situação e mantendo a segurança do local.
10. Ter capacidade de tranquilizar parentes, familiares e vítimas, quando necessário, demonstrando respeito e cordialidade.
11. Ser capaz de informar a vítima e, se necessário, a pessoa responsável por ela, sobre procedimentos que estão sendo efetuados.
12. Ser capaz de solicitar reforço de contingente de acordo com a necessidade.
13. Ter resistência física.

14. Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil.
15. Atuar demonstrando conhecimento de técnicas básicas de salvamento aquático.

3) SALVAMENTO TERRESTRE

- **Resgate Veicular**
- **Busca Terrestre**
- **Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas (BREC)**

1. Ter capacidade de trabalhar sob pressão.
2. Ter manejo de estresse.
3. Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo.
4. Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho.
5. Ser capaz de realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas demonstrando conhecimento sobre tipos de hemorragia, ferimentos, fraturas, cinemática do trauma, doenças diversas sabendo diferenciar estímulos, sinais e sintomas. Ser capaz de aplicar procedimentos básicos de atendimento pré-hospitalar.
6. Ser capaz de agir em tarefas variadas reconhecendo as condições de segurança, a cena e a situação da ocorrência, coletando dados e informações referentes ao evento.
7. Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.
8. Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI).
9. Ter capacidade de orientar populares em situações diversas, procurando demonstrar controle da situação e mantendo a segurança do local.
10. Ter capacidade de tranquilizar parentes, familiares e vítimas, quando necessário, demonstrando respeito e cordialidade.
11. Ser capaz de informar a vítima e, se necessário, a pessoa responsável por ela, sobre procedimentos que estão sendo efetuados.
12. Ser capaz de solicitar reforço de contingente de acordo com a necessidade.
13. Ter resistência física.
14. Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil.
15. Atuar demonstrando conhecimento de técnicas básicas de salvamento terrestre. Ter conhecimento das técnicas básicas de salvamento terrestre em suas diversas modalidades.

4) SALVAMENTO EM ALTURA

1. Ter capacidade de trabalhar sob pressão.
2. Ter manejo de estresse.
3. Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo.
4. Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho.

5. Ser capaz de realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas demonstrando conhecimento sobre tipos de hemorragia, ferimentos, fraturas, cinemática do trauma, doenças diversas sabendo diferenciar estímulos, sinais e sintomas. Ser capaz de aplicar procedimentos básicos de atendimento pré-hospitalar.
6. Ser capaz de agir em tarefas variadas reconhecendo as condições de segurança, a cena e a situação da ocorrência, coletando dados e informações referentes ao evento.
7. Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.
8. Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI).
9. Ter capacidade de orientar populares em situações diversas, procurando demonstrar controle da situação e mantendo a segurança do local.
10. Ter capacidade de tranquilizar parentes, familiares e vítimas, quando necessário, demonstrando respeito e cordialidade.
11. Ser capaz de informar a vítima e, se necessário, a pessoa responsável por ela, sobre procedimentos que estão sendo efetuados.
12. Ser capaz de solicitar reforço de contingente de acordo com a necessidade.
13. Ter resistência física.
14. Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil.
15. Atuar demonstrando conhecimento de técnicas básicas de salvamento em altura.

5) ATENDIMENTO A EMERGÊNCIAS COM PRODUTOS PERIGOSOS

1. Ao atender ocorrências com produtos perigosos, demonstrar conhecimento do Manual da ABIQUIM (manual sobre produtos químicos) e do seu manuseio, sendo capaz de neutralizar o produto. Ser capaz de reconhecer ocorrências com produtos perigosos de acordo com normas vigentes.
2. Ser capaz de solicitar apoio de outros órgãos, se necessário, buscando suporte à sua ação.
3. Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.
4. Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil.

6) SEGURANÇA CONTRA INCÊNDIO

1. Ser capaz de agir com base no conhecimento prévio das normas reguladoras de prevenção bem como das legislações vigentes do Estado ou Município, ao prevenir incêndios.
2. Demonstrar conhecimento sobre técnicas e normas reguladoras de prevenção de incêndios.
3. Demonstrar conhecimento sobre a distribuição preventiva da área de risco, das classes de incêndio e características de incêndios estruturais.
4. Demonstrar domínio dos métodos de evacuação de pessoas, aplicando-os a situações diversas.
5. Na prevenção de incêndios diversos, agir com base em conhecimentos prévios sobre tipos de incêndio e técnicas de reconhecimento do local, demonstrando conhecer os riscos associados à situação.

7) PERÍCIA DE INCÊNDIOS

1. Ter capacidade de trabalhar sob pressão.
2. Ter manejo de estresse.
3. Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo.
4. Ser capaz de agir em tarefas variadas reconhecendo as condições de segurança, a cena e a situação da ocorrência, coletando dados e informações referentes ao evento.
5. Demonstrar conhecimento sobre técnicas e normas reguladoras de prevenção de incêndios. Possuir noções básicas de prevenção e Segurança contra Incêndio.
6. Atuar demonstrando noções de Mecânica e de Física, quando necessário. Atuar demonstrando noções básicas de Mecânica e de Física aplicadas à atividade de bombeiro.
7. Ter capacidade de planejamento.
8. Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil.

8) COMBATE A INCÊNDIO

- Estrutural
- Florestal

1. Ter capacidade de trabalhar sob pressão.
2. Ter manejo de estresse.
3. Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo.
4. Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho.
5. Ser capaz de realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas demonstrando conhecimento sobre tipos de hemorragia, ferimentos, fraturas, cinemática do trauma, doenças diversas sabendo diferenciar estímulos, sinais e sintomas. Ser capaz de aplicar procedimentos básicos de atendimento pré-hospitalar.
6. Ser capaz de agir em tarefas variadas reconhecendo as condições de segurança, a cena e a situação da ocorrência, coletando dados e informações referentes ao evento.
7. Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.
8. Ter capacidade de utilizar adequadamente o Equipamento de Proteção Individual (EPI).
9. Ter capacidade de orientar populares em situações diversas, procurando demonstrar controle da situação e mantendo a segurança do local.
10. Ter capacidade de tranquilizar parentes, familiares e vítimas, quando necessário, demonstrando respeito e cordialidade.
11. Ser capaz de informar a vítima e, se necessário, a pessoa responsável por ela, sobre procedimentos que estão sendo efetuados.
12. Ser capaz de solicitar reforço de contingente de acordo com a necessidade.
13. Ter resistência física.

14. Ter capacidade de tomada de decisão.

15. Ter capacidade de planejamento.

16. Possuir conhecimentos básicos de ações de Defesa Civil.

17. Ao combater incêndios, ser capaz de agir demonstrando conhecer as legislações vigentes do Estado ou Município.

18. Ao combater incêndios, demonstrar conhecimento do material necessário à extinção, dos riscos pertinentes à atuação e da distribuição preventiva da área de risco.