



INTER  
FACES  
CIENTÍFICAS

DIREITO

ISSN IMPRESSO 2316-3321

E - ISSN 2316-381X

DOI - 10.17564/2316-381X.2018v6n3p119-132

DOSSIÊ ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E POLÍTICAS PÚBLICAS: QUESTÕES CONTEMPORÂNEAS

---

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

**ASSESSMENT OF OPERATIONAL COMPETENCIES OF THE OFFICIAL FUTURE OF THE MILITARY FIRE BODY OF SANTA CATARINA**

**EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS OPERACIONALES DEL FUTURO OFICIAL DEL CUERPO DE BOMBEROS MILITAR DE SANTA CATARINA**

---

Mateus Muniz Corradini<sup>1</sup>

Patrícia Vendramini<sup>2</sup>

### **RESUMO**

Este trabalho objetivou avaliar o grau de desenvolvimento das competências adquiridas 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 descritiva na forma de estudo de caso foi realizada com três recentes turmas do Curso de Formação de Oficiais. Para a coleta de dados, foram selecionadas 11 disciplinas operacionais. De maneira geral, as três turmas avaliaram as competências elencadas com uma classificação de alta importância, com tendência

para extrema importância; e com médio domínio, com tendência a alto domínio, demonstrando que os cadetes que fizeram parte desta pesquisa tiveram a percepção de ter desenvolvido as competências recomendadas pela Matriz para as disciplinas operacionais. Além da avaliação em si, o estudo proporcionou reflexões acerca da abordagem ou aplicação dadas a determinadas disciplinas para que pudessem ser consideradas de alta importância para o exercício das atividades de bombeiro militar, assim como as que foram consideradas de baixo domínio suscitaram a necessidade de aprofundar os estudos

a respeito das metodologias de ensino-aprendizagem adotadas pelo corpo docente da instituição, que é reconhecida pela excelência na prestação de serviços públicos pela sociedade catarinense.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Avaliação de Competências. Serviço Público. Formação Profissional. Segurança Pública.

## **ABSTRACT**

This study aimed to evaluate the degree of development of skills acquired in the cadets of the Military Fire Brigade of Santa Catarina during its formation, according to the guidelines of the National Curriculum Matrix of the National Secretariat of Public Security. Descriptive research in the form of a case study was carried out with three recent classes of the Officers Training Course. For the data collection, 11 operational disciplines were selected. In general, the three classes evaluated the competences listed with a classification of high importance, with a trend of extreme importance; and with a medium domain, with a tendency towards high mastery, demonstrating that the cadets who were part of this research had the perception of having developed the competences recommended by the Matrix for the operational disciplines.

In addition to the evaluation itself, the study provided reflections on the approach or application given to certain disciplines so that they could be considered of high importance for the exercise of military firefighter activities, as well as those that were considered of low domain, raised the need to deepen the studies about teaching-learning methodologies adopted by the institution's faculty, which is recognized for excellence in the provision of public services by the society of Santa Catarina.

## **KEYWORDS**

Competency Assessment. Public Service. Vocational Training. Public Safety.

## **RESUMEN**

Este trabajo objetivó evaluar el grado de desarrollo de las competencias adquiridas en los cadetes del Cuerpo de Bomberos Militar de Santa Catarina durante su formación, de acuerdo con las orientaciones de la Matriz Curricular Nacional de la Secretaría Nacional de Seguridad Pública. La investigación descriptiva en la forma de estudio de caso fue realizada con tres recientes clases del Curso de Formación de Oficiales. Para la recolección de datos, se seleccionaron 11 disciplinas operativas.

De manera general, las tres clases evaluaron las competencias enumeradas con una clasificación de alta importancia, con tendencia a extrema importancia; y con medio dominio, con tendencia a alto dominio demostrando que los cadetes que formaron parte de esta investigación tuvieron la percepción de haber desarrollado las competencias recomendadas por la Matriz para las disciplinas operacionales. Además de la evaluación en sí, el estudio proporcionó reflexiones sobre el enfoque o

aplicación dadas a determinadas disciplinas para que pudieran ser consideradas de alta importancia para el ejercicio de las actividades de bomberos militares, así como las que se consideraron de bajo dominio suscitaron la necesidad de profundizar los estudios acerca de las metodologías de enseñanza-aprendizaje adoptadas por el cuerpo docente de la institución, que es reconocida por la

excelencia en la prestación de servicios públicos por la sociedad de Santa Catarina.

## PALABRAS CLAVE

Evaluación de Competencias. Servicio Público, Formación Profesional. Seguridad pública.

## 1 INTRODUÇÃO

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 (BRASIL, 2012).

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).

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, o qual foi publicado em 2014.

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 bom-

beiros 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.

Nesta linha de ação, 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-se 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.

Um dos pontos aprofundados neste estudo foi a avaliação das competências desenvolvidas nas disciplinas operacionais durante o Curso de Formação de Oficiais (CFO) do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). Estas competências foram mapeadas pela MCN, isto é, a Senasp elencou todas as competências que foram julgadas importantes para a profissão bombeiro militar.

Uma vez 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, por meio 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).

Apesar deste avanço na composição da Matriz Curricular para alinhar práticas e resultados, observa-se que o CBMSC não verifica, ao final de cada disciplina, se os cadetes estão desenvolvendo as competências necessárias para uma atuação operacional conforme as diretrizes preconizadas.

Diante disso, tem-se como objetivo geral deste artigo 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.

Para tal, após o capítulo introdutório em que se apresenta a problemática e a proposta da pesquisa,

o capítulo dois aborda as normativas institucionais da Matriz Curricular Nacional bem como os aspectos teórico-conceituais que orientam a avaliação de competências. O capítulo três expõe os procedimentos metodológicos, enquanto o quarto capítulo apresenta e discute os resultados da pesquisa de campo com os cadetes. Finalmente, o quinto capítulo desenvolve as reflexões e conclusões do estudo e apresenta sugestões para o desdobramento dessa iniciativa.

## 2 FUNDAMENTOS INSTITUCIONAIS E TEÓRICO-CONCEITUAIS DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Para amparar as análises desta pesquisa, fundamenta-se a seguir o arcabouço teórico-metodológico relativo ao desenvolvimento e à avaliação de competências e a Matriz Curricular Nacional (MCN) da Segurança Pública, que sustenta a avaliação aplicada no Corpo de Bombeiros de Santa Catarina.

### 2.1 MATRIZ CURRICULAR NACIONAL

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

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.

Naquela área, encontram-se os conteúdos relativos aos aspectos técnicos e procedimentais inerentes ao exercício das diversas funções profissionais. 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. Traduzem-se pelas competências necessárias à atuação do profissional de segurança pública no contexto onde são apresentadas as necessidades e as exigências sociais.

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. A definição do rol de competências é norteada pelo perfil profissiográfico que se espera de cada profissional que atua na Segurança Pública, tal conceito será explorado na próxima seção.

## 2.2 MAPEAMENTO E GESTÃO DE COMPETÊNCIAS

Le Boterf (1995), ao conceituar competência, ressalta que é colocar em prática um certo saber – teórico, procedimental e/ou atitudinal – 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 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.

Vieira (2013) resume o mapeamento das competências, ratificando que se deve elencar as competências, a descrição do comportamento esperado do profissional, além de indicadores de desempenho. É a partir do mapeamento que a gestão por competências se torna possível.

Segundo Brandão e Guimarães (2001), gestão de competências diz respeito à forma como a organização planeja, organiza, desenvolve, acompanha e avalia as competências necessárias às suas atividades. 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.

Para que se proceda à avaliação das competências, é necessário antes compreender o processo de desenvolvimento das mesmas, que ocorre por meio da apren-

dizagem. A aprendizagem, na concepção da Senasp (BRASIL, 2014), refere-se à construção/reconstrução do conhecimento, envolvendo as seguintes competências:

Quadro 1 – Dimensões das competências segundo a Senasp

Competências	Foco
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

Fonte: Elaborado pelos autores

A presente pesquisa, apesar de avaliar as competências desenvolvidas pelos cadetes nas disciplinas operacionais do Curso de Formação de Oficiais (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.

É possível considerar a competência quando há ação, aplicação, movimento, ou seja, saber mobilizar o repertório individual em diferentes contextos envolvidos na situação de trabalho. 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 profissionais, na condição de alunos necessitam integrar os diversos conteúdos aprendidos em várias disciplinas, no intuito de resolver quaisquer problemas, dotando-os de uma consci-

ência e visão global sobre os conhecimentos a serem aplicados em situações reais.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O estudo considerado descritivo propôs-se a demonstrar se o que está sendo feito nas disciplinas operacionais do CFO do CBMSC está seguindo as orientações da MCN quanto ao desenvolvimento de competências. Caracteriza-se por ser do tipo Indutivo, partindo-se da amostra de três recentes turmas de CFO, tentando-se realizar uma inferência para o contexto geral da Corporação.

A abordagem ao problema é Quantitativa e considerada um Estudo de Caso, já que a pesquisa foi feita com três recentes turmas de CFO do Centro de Ensino Bombeiro Militar, cujas formaturas ocorreram ou ocorrerão depois do ano de 2014, ano em que foi publicada a nova MCN, sendo, portanto, uma amostra intencional, 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 matriz, indicando uma tendência institucional. Além desses fatores, as três turmas escolhidas foram submetidas ao mesmo rol de conhecimentos ministrados durante as referidas disciplinas, o que permite compará-las sem restrições significativas quanto às suas formações.

Sobre o horizonte de tempo, esta pesquisa caracteriza-se como Transversal. A primeira turma respondeu ao questionário no ano de 2015; a segunda turma em 2016; e a terceira, em 2017, abrangendo 69 alunos. 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.

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

Quadro 2 – 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 (SAlt)	15
Segurança contra Incêndio (SCI)	05
<b>Total</b>	<b>135</b>

Fonte: Brasil (2014).



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 não haviam cursado as referidas disciplinas. 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.

Para a análise dos dados, foram realizadas comparações que pretenderam:

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;

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 A FORMAÇÃO DE OFICIAIS NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA: RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Sob a ótica do aspecto legal, 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 na Lei nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983, a qual dispõe sobre o Estatuto dos Militares Estaduais de Santa Catarina.

A seguir, são apresentados 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 turma e em conjunto.



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

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

Fonte: Elaborada pelos autores (2017).

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.

Quanto à **2ª turma (2ª T)**, 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.

Já a **3ª turma (3ª T)** avaliou com o maior valor médio de **Importância** a disciplina **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 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.

Ao se analisar toda a população deste estudo, isto é, todas as turmas de CFO em conjunto – vide Tabela 1 – verifica-se, de forma geral, **4,55** como média geral de **Importância** das competências que compõem as disciplinas operacionais avaliadas, obtendo uma classificação de alta (competências necessárias), com tendência para extrema importância (competências imprescindíveis).

Para estes futuros Oficiais do CBMSC, o valor médio de **Domínio** destas 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 *práxis* 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 consequente 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 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**, ratifican-

do ser a área para estas turmas que, de maneira geral, necessita maior ênfase em treinamento/capacitação.

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
<b>Média Geral</b>	<b>-5,33</b>	<b>-1,76</b>	<b>0</b>	<b>-9,26</b>	<b>-5,43</b>	<b>0</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (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).

Observa-se, ao se compararem as diferenças encontradas com relação aos valores médios de Domínio em cada disciplina avaliada, 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 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 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).

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

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).

Com relação às competências que foram avaliadas, em média, com baixos valores de Importância e Domínio, sugere-se uma mudança de estratégia, metodologia e conteúdos, durante a formação, por parte dos professores e coordenadores das disciplinas, objetivando-se que as próximas turmas consigam desenvolver com mais êxito e ainda 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 percepção ampliada 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 disciplinas com alto desempenho.

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), ficou evidente nesta pesquisa 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.

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. 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, espera-se que as coloque em ação no momento da ocorrência.

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). Além disso, seria possível, ainda, solicitar novamente que os mesmos Oficiais avaliados, após certo período de experiência profissional, respondessem o questionário, obtendo novas respos-

tas de Importância e Domínio das competências avaliadas, comparando os resultados com as respostas fornecidas logo após o seu período de formação no CFO, num cenário de “antes e depois”.

Numa perspectiva mais ampla, seria extremamente enriquecedor verificar os escores de outras corporações militares que tenham semelhança na Matriz Curricular e nos instrumentos de avaliação para que os gestores do Centro de Ensino tenham outros parâmetros de desempenho e possam definir métricas mais precisas para avaliar o desenvolvimento das competências.

Espera-se que esta pesquisa sirva de estímulo para novas atualizações curriculares, 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

ANTONELLO, Claudia Simone. O processo de aprendizagem entre níveis individual, grupal e organizacional: desenvolvimento de competências. **Organizações em contexto**, ano 3, n.5, p.223-250, jun. 2007. Disponível em: <[goo.gl/p1EHUL](http://goo.gl/p1EHUL)>. Acesso em: 9 jun. 2017.

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. 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. 71p.

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

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 (Mestrado – Curso de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003.

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.

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

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.

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.

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, p.167-183, abr-jun. 2011. Disponível em: <[goo.gl/A25Hl4](http://goo.gl/A25Hl4)>. Acesso em: 9 jun. 2017.

VIEIRA, Allan Carlos. **A implantação da gestão por competências na PRF: novos desafios**. 2013. 58f. 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.

1 Capitão do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC). E-mail: [mateusmc1981@gmail.com](mailto:mateusmc1981@gmail.com)

2 Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Professora de Administração Pública da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC-ESAG). Diretora de Ensino da Associação Nacional de Ensino e Pesquisa do Campo de Públicas (ANEPCP). E-mail: [paty.vendramini@gmail.com](mailto:paty.vendramini@gmail.com)

---

Data da submissão: 20 de Janeiro de 2018  
Avaliado em: 11 de Fevereiro de 2018 (Avaliador A)  
Avaliado em: 13 de Março de 2018 (Avaliador B)  
Aceito em: 14 de Março de 2018

---