

MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS: ADEQUAÇÕES NECESSÁRIAS AO PERFIL PROFISSIONAL E MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DO CARGO

*Rhevysson Martins de O. Brito*¹

<https://orcid.org/0009-0000-8971-6395>

*Sophia Wieczorek Lobo*²

<https://orcid.org/0000-0002-9595-3482>

*Thiago Henrique Costa Silva*³

<https://orcid.org/0000-0002-2916-6587>

RESUMO

A formação, alicerce das carreiras, tem impactos profundos na missão, visão e valores das organizações. O trabalho, portanto, abordou o perfil profissional e mapeamento de competências do Soldado Bombeiro Militar bem como analisou como estas ferramentas podem auxiliar na reformulação da matriz curricular do Curso de Formação de Praça (CFP) Bombeiro Militar. Objetiva, especificamente, revisar e analisar o que a gestão de pessoas, focada em competência, oferta na propulsão da formação, mais ainda, avaliar aderência da matriz curricular do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (CBMGO) à matriz da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP). A pesquisa, dedutiva, aplicada, descritiva, documental e bibliográfica, faz uma análise no mundo da administração, alicerçando-a quanto à gestão de pessoas. Evidencia o ensino militar, suas perspectivas, bem como trouxe à tona, grades curriculares de formação das praças do CBMGO. Ela se valeu de aplicação de questionário, buscando entender, sob a luz da metodologia realizada no Ministério da Justiça (MJ), qual o perfil desejado pela alta gestão do CBMGO, caracterizando-a qualitativa. Ao final, sob metodologia aplicada pelo Exército Brasileiro, como resultado, ofertou-se uma matriz curricular para o CFP mais adequada ao perfil que os militares em sua fase inicial irão desenvolver.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; Perfil desejado; Ensino militar.

¹ Bacharel em Segurança Pública (2005) com habilitação à Bombeiro Militar. Formado em Administração (2018). Especializado em Altos Estudos em Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: rhevysson@gmail.com.

² Graduada em Química pela Universidade de Brasília, com graduação sanduíche na Universidade de Illinois Urbana-Champaign. Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Química da UnB em parceria com a Universidade de Copenhagen. É atualmente perita criminal da Polícia Técnico-Científica de Goiás, atuando nas áreas de Química e Toxicologia Forenses. Orientadora do Curso de Especialização em Altos Estudos em Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: sophia.wieczorek@gmail.com.

³ Doutor do Programa de Pós-Graduação em Agronegócio - UFG. Doutorando e Mestre em Direito Agrário - UFG. Especialista em Direito Público pela UniGoiás. Especialista em Direito Penal e Processo Penal e MBA em Perícia Contábil pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Goiás. Perito Criminal da Superintendência de Polícia Técnico-Científica do Estado de Goiás. Professor e pesquisador de Direito Constitucional da Universidade Estadual de Goiás (UEG). E-mail: thiagocostasilva@ueg.br.

**COURSE CURRICULUM OF THE GOIÁS STATE MILITARY FIRE
DEPARTMENT TRAINING COURSE: NECESSARY
IMPROVEMENTS TO THE PROFESSIONAL PROFILING
COMPETENCY MAPPING OF POSITION**

ABSTRACT

Training, the foundation of careers, has profound impacts on the mission, vision, and values of organizations. The work, therefore, addressed the professional profile and mapping of skills of the Military Firefighter Soldier as well as analyzed how these tools can help in the reformulation of the curricular matrix of the Military Firefighter Training Course (CFP). It aims, specifically, to review and analyze what people management, focused on competence, offers in promoting training, moreover, to evaluate adherence of the curricular matrix of the Military Fire Brigade of the State of Goiás (CBMGO) to the matrix of the National Secretariat of Public Security (SENASP). The research, deductive, applied, descriptive, documental, and bibliographical, analyzes the world of administration, basing it on people management. It evidences military education, its perspectives, as well as brought to light, curriculum grids for training CBMGO squares. It used a questionnaire, seeking to understand, in the light of the methodology carried out at the Ministry of Justice (SENASP), which profile was desired by the senior management of CBMGO, characterizing it qualitatively. In the end, under the methodology applied by the Brazilian Army, as a result, a curricular matrix was offered for the CFP more adequate to the profile that the military in its initial phase will develop.

Keywords: People management; Desired profile; Military education.

Artigo Recebido em 20/08/2023
Aceito em 20/11/2023
Publicado em 20/12/2023

1. INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás (CBMGO) é uma organização de Estado, permanente, conforme a Constituição Estadual Goiana (GOIÁS, 1989). Dividido estruturalmente entre praças e oficiais, estes, responsáveis pela execução, e aqueles, responsáveis pela gestão e direção, o Corpo de Bombeiros Militar desempenha o papel precípua e literal de salvar vidas. A instituição, para cumprir com efetividade suas atividades, precisa selecionar na sociedade perfis de colaboradores que se amoldam adequadamente à natureza do trabalho que desenvolve. Emerge, assim, a necessidade de estudar o perfil profissiográfico que consiste no estudo de características desejáveis em um trabalhador, suas habilidades cognitivas, técnicas e comportamentais (BRASIL, 2014).

Para entender tal perfil, faz-se necessário realizar o mapeamento de competências que estrutura as habilidades organizacionais que a empresa busca para desenvolver em seus funcionários/colaboradores (LEME, 2006). Esse mapeamento tem como intuito desenvolver as competências individuais a ponto de melhorar a performance e os resultados de toda equipe.

Assim, selecionando indivíduos com perfis para o tipo de atividade, bem como observando o que se deseja desenvolver neles, a Corporação poderá aplicar em seu ensino, sobretudo no curso de formação do militar que adentra, conhecimentos mais direcionados a fim de otimizar resultados do que se espera dele.

Nesse contexto, o problema que direciona a pesquisa é: como a gestão por competência, baseado no perfil profissiográfico, pode ser utilizada para melhor adequar a matriz curricular da formação inicial da carreira das praças Bombeiros militar, otimizando assim o exercício de sua profissão?

Como hipóteses, temos que: a) as matrizes curriculares do Curso de Formação de praça estão adequadas ao perfil profissiográfico e competências esperadas do Soldado Bombeiro Militar do Estado de Goiás; b) Há aderência

da grade curricular do CBMGO à matriz instituída pela SENASP, base para todas as instituições de ensino de bombeiros militares.

Este estudo descritivo e exploratório (GIL, 1994) teve objetivo geral de discutir as limitações do processo de formação de praças do CBMGO a partir das matrizes curriculares existentes. Especificamente, buscou-se estudar a gestão de pessoas, com foco em competências, como ferramenta propulsora na formação e na carreira, levantar o perfil profissiográfico desejado pela alta gestão da corporação, e verificar a aderência da matriz curricular do atual Curso de Formação de Praça do CBMGO ao estudo realizado pela SENASP.

Como técnicas de pesquisa, realizou-se, inicialmente a revisão bibliográfica não sistematizada, com recorte temporal nas pesquisas realizadas desde os primórdios do século XXI, período em que mais se observou a evolução da administração no tocante à gestão de pessoas por competência. Destacam-se Carbone *et al.* (2009) para tratar competência, Ferreira (2012) para abordar gestão de pessoas e Marconi e Lakatos (2003), bem como Gil (1994), para dar suporte científico e metodológico à pesquisa.

Para levantamento de dados primários, fez-se o uso de questionário, que Marconi e Lakatos (2003, p. 221) definem como perguntas respondidas sem a presença do pesquisador. O questionário, com 194 (cento e noventa e quatro) perguntas (apêndice B), visou saber a visão da alta gestão do CBMGO (17 Coronéis BM) sobre o perfil de profissional desejado, obtendo a taxa de resposta de 47%. Através, do sistema eletrônico de informações (SEI) (apêndice A), foi colhido o consentimento dos participantes e enviado o arquivo contendo as perguntas. As respostas, tabuladas e metrificadas no Excel®, geraram uma percepção do perfil de profissional esperado pelos altos gestores.

O trabalho se valeu da abordagem qualitativa, porque estruturou o questionário em informações que os respondedores puderam apresentar notas aos conceitos apresentados, permitindo análise matemática dos dados. Tais dados, em função de ter que interpretar e expressar em forma de sugestão de

uma matriz curricular, foram analisados qualitativamente (MARCONI; LAKATOS, 2003).

Esta investigação aplicada e documental, respectivamente abordado por Gil (1994) como estudo que gera conhecimento para aplicação prática e observação de documentos tratados analiticamente, foi redigida em 3 (três) seções: formação e gestão de pessoas; matrizes curriculares voltadas à formação BM; e aderência das matrizes curriculares à profissiografia e mapeamento de competência.

Aos moldes do que Marconi e Lakatos (2003) propõe enquanto método de raciocínio, fez-se análise dedutiva, passando pelas premissas de uma administração pública contemporânea, reduzindo o foco para gestão de pessoas, utilizando-se de profissiografia e mapeamento de competência, com objetivo final de fornecer subsídios para um (re)pensar da matriz curricular.

2. FORMAÇÃO DE PESSOA: A GESTÃO COMO PROPULSORA DE CARREIRAS

Como introdução teórica, nesta seção serão abordadas as evoluções históricas e teóricas da gestão de pessoas, gestão de competências, correlacionando-as com a relevância do perfil profissiográfico.

2.1 Gestão de Pessoas

A perspectiva da evolução da Administração, e conseqüentemente da Gestão de Pessoas, está intimamente ligada ao termo ‘trabalho’ e este nos carrega ao passado. Embora existam referências anteriores, os historiadores utilizam como marco a Idade Média, por volta do século X (COUTO; FERRAZ, 2005).

O aumento populacional e a necessidade de crescer (terras e produto) fez com que povos europeus iniciassem suas Cruzadas e posteriormente colonizações que, em sete séculos, movimentaram a economia de consumo em que *“quase tudo que se necessitava era produzido nos feudos, no*

mercantilismo, atribuindo importância e valor às moedas” (COUTO; FERRAZ, 2005, p. 451).

Nascido assim, e tomando uma proporção de ascendência ao crescimento, o trabalho e a organização comercial/industrial passaram por evoluções, segundo Huberman (1981, p. 109):

Sistema Familiar (início da Idade Média): membros de uma família produziam artigos para seu consumo. Sistema Familiar II – Sistema de Corporações (toda a Idade Média): artesão independente, com a ajuda de dois ou três ajudantes produzia para o mercado local, pequeno e estável. Os trabalhadores eram donos da matéria-prima e das ferramentas. Não vendiam o trabalho, mas o produto do trabalho. III – Sistema Doméstico (do século XVI ao XVIII): difere-se do Sistema de Corporações apenas pelos artesãos não serem mais os donos da matéria-prima, ficando na dependência de um intermediário. IV – Sistema Fabril (a partir do século XIX): no edifício do empregador e sob rigorosa supervisão, a produção objetiva um mercado maior e oscilante. Os trabalhadores não possuem independência, matéria-prima nem os instrumentos. Crescente aumento da utilização de máquinas.

Com um histórico recente, haja vista a lentidão de sua desenvoltura, a evolução do trabalho em si, foi dando margem para a estruturação de teorias de Administração. No início do século XX, tanto em território norte-americano, quanto em território europeu, deu-se início a uma abordagem considerada Clássica da Administração (CHIAVENATO, 2003).

Aos poucos, o estudo da administração passou a ter foco nas pessoas. Os estudos do psicólogo americano Elton Mayo (1890-1949), por exemplo, que se tornaram bases da escola humanística da administração, consideraram a relevância dos fatores psicológicos e sociais na produtividade (ÁVILA; STECCA, 2015).

Os inúmeros acontecimentos do século XX levaram as empresas e organizações a valorizar o capital humano, nascendo o processo de administração de recursos humanos (SOUSA, 2003), definida como

responsável pelo abastecimento, aplicação, manutenção, monitoramento, desenvolvimento de novos talentos, da gestão, orientação, treinamento das pessoas. Ou seja, a função envolve todo

o processo de gestão, desde a entrada do funcionário até a sua saída. (ÁVILA; STECCA, 2015, p. 19).

Assim, aos poucos, a administração de recursos humanos sofreu alterações significativas deixando de atuar meramente em nível operacional, para se tornar uma estratégia organizacional (LEITE; ALBUQUERQUE, 2010).

Estratégia, porque concebeu a ideia de que, conforme Sousa (2003, p. 65), *“a qualidade de uma empresa é a qualidade de seu pessoal”*. Ademais, modernamente, a gestão de pessoas busca descrever a orientação da organização, quanto à gestão do fator humano, de forma a proporcionar, *“coesão ao conjunto de práticas por meio das quais essa gestão é implementada. Da mesma forma, as políticas cuidam de descrever a coordenação dessas práticas com vistas ao alcance dos objetivos ligados à força de trabalho”* (LEITE; ALBUQUERQUE, 2010, p. 37).

Assim, pensar nas pessoas da organização, função inicialmente exclusiva dos departamentos de recursos humanos, transmuta para um processo de gestão de pessoas, disseminado por toda a organização. Um tripé de habilidades alicerça a gestão de pessoas contemporâneas: sensibilidade e empatia; equilíbrio entre o amor e a razão; dar oportunidade de crescimento a todos os colaboradores da organização (MEDEIROS, 1999). A mediação desses esforços objetiva atingir os objetivos organizacionais, sem deixar de satisfazer às necessidades das pessoas.

A partir desta ótica, o capital humano se tornou centro do desenvolvimento das organizações (SANTOS; CÂMARA, 2012), absorvendo a importância de selecionar melhor o recurso humano (geração de perfil profissiográfico⁴) sustentado pelo mapeamento de suas competências⁵.

⁴ Estudo profissiográfico: ferramenta para auxiliar a determinar as características desejáveis em um trabalhador, suas habilidades cognitivas, técnicas e comportamentais (FAIAD *et al.*, 2012).

⁵ Mapeamento de competências é a estruturação das habilidades organizacionais que a empresa buscará desenvolver em seus funcionários. Esse mapeamento tem como intuito desenvolver as competências individuais a ponto de melhorar a performance e os resultados de todo o time (CAMARGO, 2019).

2.2 Gestão de Competências

Chiavenato (2003) divide, didaticamente, a forma de observarmos a evolução da administração: Era Clássica (1900-1950), Era Neoclássica (1950-1990) e Era da Informação (após 1990). Estas diferentes eras, ao longo do século XX, apresentaram diferentes abordagens de como lidar com as pessoas nas organizações.

O mesmo autor, anos antes, já escrevia que, “*ao longo dessas três eras, a área de recursos humanos passou por três etapas distintas, respectivamente: relações industriais, recursos humanos e gestão com pessoas*” (CHIAVENATO, 1999, p. 65). Essas abordagens, ajustadas aos padrões e mentalidade de cada época, refletiram diretamente nas organizações.

As transformações da era da informação, marcadas por mudanças no cenário econômico e social, mudanças tecnológicas abruptas e globalização acelerada, atingiram o seio corporativo (SANTOS, 2016). A competição intensa e complexa retirou o foco do capital financeiro, dando lugar ao conhecimento, reconhecendo o fator humano como fonte estratégica e ferramenta de disputa por mercado e vantagens competitivas (CAMARGO, 2019).

Neste cenário, o conceito de competência e capacidade organizacional se fundem, dando uma ampla visão de que qualificação profissional está diretamente relacionada com a capacidade que a organização tem de gerar sua entrega e se manter competitiva (RAMIREZ; MATOS, 2019). Com um significado estendido, competência, conceito integrado ao ambiente organizacional no século XX, traduz-se em “*qualificação da pessoa capaz de desempenhar eficientemente determinado papel*” (CARBONE *et al.*, 2009, p. 42).

Entretanto, Carbone *et al.* (2009) admite que o termo possui conotações diferentes. Aprofundando estudos, percebeu que há duas grandes correntes: uma norte-americana, que entende competência como estoque de qualificação-conhecimento, habilidade e atitude (SANTOS, 2016) e outra europeia,

desenhada por autores franceses, associada à realização das pessoas em determinado contexto, ou seja, o que ela produz (CARBONE *et al.*, 2009).

Isto posto, capta-se que o ‘macro conceito’ de competência no ambiente corporativo é uma junção das concepções apresentadas em uma perspectiva integradora:

competência, então, é entendida não apenas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade, mas também como o desempenho expresso pela pessoa em um dado contexto, em termos de comportamentos e realizações decorrentes da mobilização e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitude no trabalho (...) competência humana como combinação sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, que agregam valor a pessoas e organizações (CARBONE *et al.*, 2009, p. 43).

Assim, dentro do cabedal de Gestão de Pessoas, fala-se que em gestão de competências ou por competências, que objetiva. a “*concentração de esforços com a finalidade de planejar, captar, desenvolver e avaliar, nos diferentes níveis da organização e das pessoas que dela participam, as competências necessárias à consecução de seus objetivos*” (SANTOS, 2016, p. 272).

Com percepção na vantagem competitiva e visão de futuro (CAMARGO, 2019, p. 5), a gestão de pessoas por competências envolve a administração de todos os processos: recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e, remuneração. Difere-se de um simples plano de cargos, sendo um instrumento que serve para alocar as competências de que a instituição necessita, a que seus servidores detêm e as exigidas para cada cargo (técnicas).

2.3 Análise Profissiográfica e gestão por competência

A gestão de pessoas, enquanto área temática da ciência administração, entrelaçada à gestão por competência, conduz à análise de perfis de pessoas

que fazem descrição e especificação de cargos à necessidade de empregar critérios passíveis de associação com resultados (SAMPAIO, 2005).

Ainda, conforme Sampaio (2005), a análise de cargos que vem sendo desenvolvida desde a revolução industrial, fruto de uma gestão baseada em divisão do trabalho, distingue ‘descrição de cargo’ de ‘especificação de cargo’. Este se aproxima da tradução que hoje se dá ao perfil profissional ou profissiografia:

(...) caracteriza o estudo profissiográfico como: destinado ao conhecimento dos normotipos profissionais, não somente com finalidade de elaboração das correspondentes fichas de aptidões, mas para permitir sua classificação de acordo com as características comuns (MIRA Y LÓPEZ, 1955. p. 208).

E diferente desta motivação atual que Mira Y López (1955) evidencia, o estudo profissiográfico nasceu na década de 1960, nos Estado Unidos, quando se criou uma Comissão de Iguais Oportunidades de Emprego. A comissão, com poderes para representar os cidadãos junto à corte norte-americana, lutava contra organizações que, porventura, no ato de contratação, gerassem “*vítimas de atos discriminatórios - raça, cor, origem nacional, sexo, religião, idade, necessidades especiais, crenças políticas e estado civil*” (SAMPAIO, 2005, p. 3). Logo, as organizações norte-americanas iniciaram estudos para observar efetividade de critérios, como instrumento de seleção profissional, para não demonstrar tratamento desigual em um processo seletivo.

A legislação forçou, assim, as áreas de Psicologia do trabalho e Psicometria Norte-americanas a realizarem estudos para processos seletivos, de forma que, “*as leis e seus desdobramentos geraram toda uma tecnologia de validação de testes e de critérios de seleção*” (SAMPAIO, 2005, p.3). O autor ainda evidencia que as competências não surgiram para solucionar problemas de produtividade e competitividade nas empresas norte-americanas, mas como uma alternativa para evidenciar a inexistência da discriminação nos processos de seleção, sem a necessidade de reduzi-los a uma mera análise de provas de conhecimento e títulos.

No Brasil, os desdobramentos da análise profissiográfica podem ter origem até anterior à norte-americana, pois conforme Sampaio (2005, p. 8-10), remete à década de 1940, na figura de Emilio Mira Y López e na criação do Instituto de Seleção e Orientação Profissional (ISOP), na cidade de São Paulo, voltado a entender o processo de seleção de pessoas de forma sistematizada.

Desde então, percebeu-se que os profissionais têm importância tática e estratégica para a organização. Isso fez com que o recrutamento e seleção de profissionais capazes, baseado em competências, passasse a ser vista como vantagem competitiva para as organizações (CAMARGO, 2019), seja ela privada ou pública.

No entanto, no Brasil, o processo de seleção se dá por meio de concurso público, de provas e/ou títulos (BRASIL, 1988), relegando a um segundo plano a seleção por competências ou a seleção por critérios profissiográficos. Sendo assim, ao ingressar, o servidor público precisa conhecer e desenvolver as competências institucionalmente desejadas e, ao mesmo tempo, o gestor público precisa alocar, de acordo com as habilidades, as pessoas recém nomeadas ou contratadas. Para tanto, pensar o ensino e a formação continuada, é uma forma de amenizar essa lacuna administrativa.

3 ELEMENTOS PARA PENSAR O ENSINO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Levando em conta que a seleção para o ingresso no Corpo de Bombeiros Militar é por meio de concurso público e que, ao entrar, o perfil do servidor é diverso e as competências desejadas nem sempre estão desenvolvidas, nesta seção o objetivo será discutir o ensino Bombeiro Militar, suas nuances e possibilidades.

3.1 Ensino Bombeiro Militar

O ensino militar no Brasil, conforme art. 83 da Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996, que estabelece diretrizes e bases da educação nacional, é

regulado por mecanismos próprios de suas respectivas forças: “*O ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino*” (BRASIL, 1996, p. 9).

Não diferente, portanto, no CBMGO, enquanto unidade militar, o ensino é regulado por instâncias próprias. No rol de documentos direcionadores tem-se a Lei n. 18.305, de 30 de dezembro de 2013, que estrutura a organização, incluindo o ensino Bombeiro Militar:

(...) Art. 3º São atribuições do Corpo de Bombeiros Militar, dentre outras previstas em lei: II – planejar, elaborar e executar as atividades de ensino, compreendendo a formação, qualificação, habilitação e especialização dos bombeiros militares; (...) Art. 28. Compete ao Comando de Ensino Bombeiro Militar: I – elaborar o planejamento institucional inerente a formação, especialização, aperfeiçoamento, habilitação e aprimoramento técnico-profissional dos bombeiros militares, bem como o controle e fiscalização das atividades correlatas; II – elaborar normas e manuais operacionais relacionados à doutrina institucional de ensino. (...) Art. 31. Compete à Academia Bombeiro Militar: I – executar as atividades de ensino na Corporação, envolvendo formação, aprimoramento técnico-profissional, aperfeiçoamento e especialização dos bombeiros militares; II – implementar a doutrina institucional de ensino; III – apoiar a execução de atividades preventivas e operacionais realizadas diretamente pela Corporação ou em que ela esteja envolvida (GOIÁS, 2013).

Por ser uma corporação jovem, nascida dentro da Polícia Militar no final dos anos 80, e com contribuições de oficiais cujas formações são diversas, o CBMGO teve em sua origem, uma formação diversificada.

Esta diversificação aliada à necessidade de formar pessoas para execução das atribuições do bombeiro militar, habitualmente, gerou cursos e formações personalizadas, pois os responsáveis pela maioria das formações adotavam suas metodologias, características, e doutrinas próprias, sendo reflexo, portanto, do que aprenderam, de suas concepções e vivências pessoais.

As transformações no ambiente de Segurança Pública no Brasil, com consolidação e aprofundamento da segurança cidadã, forçou o direcionamento da formação e valorização profissional Bombeiro Militar no Brasil e em Goiás (BRASIL, 2012). Assim, com o advento da regulação das atividades de

planejamento e execução do Ensino Bombeiro Militar, e sua conseqüentemente qualificação, a corporação passou a, somente em 2018, ter uma normatização de ensino com foco em planejamento de ações, em especial a prestar orientações pedagógicas (CBMGO, 2018).

Nesse contexto, aos poucos, o Ensino Bombeiro Militar em Goiás, foi sendo consolidado e, com isso, os cursos de formação, tanto para praças, quanto para oficiais. Com foco no Curso de Formação de Praças, a próxima seção será voltada a apresentar as matrizes curriculares ao longo dos anos, assim como a proposta feita pela Secretaria Nacional de Segurança Pública em 2014.

3.2 Das Matrizes Curriculares do Curso de Formação de Praça do CBMGO e da proposta da SENASP

De forma geral, um currículo efetivo exige uma congruência: “*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)*” (BRASIL, 2014, p.16). Isso exige que ações de ensino devem voltar atenção para o desenvolvimento das competências profissionais necessárias à atuação do profissional de Segurança Pública no contexto em que as necessidades e as demandas sociais se estabelecem.

A Matriz Curricular do Curso de Formação de Praça do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás atual é uma evolução confeccionada a partir da aplicação de 11 (onze) cursos de formação ao logo de sua existência (período pós-emancipação da Polícia Militar, em 1989).

Como a estrutura disciplinar corporativa é uma soma entre modernização e aproveitamento dos cursos anteriores (aprendendo com o passado, mas buscando inovações) das 11 (onze) edições de formação de

praças, analisou-se o currículo por disciplina nas 03 (três) últimas edições (quadro 1).

Quadro 1 – Disciplinas ofertadas por Curso de Formação de Praças (2010-2018)

Disciplinas – 2010-2011	Disciplinas – 2012-2012	Disciplinas – 2017-2018
Armamento e tiro	Armamento e tiro	Armamento e tiro
Atendimento pré-hospitalar	Atendimento pré-hospitalar	Atendimento pré-hospitalar
Combate a incêndio	Combate a incêndio	Combate a incêndio florestal
		Combate a incêndio urbano
		Noções de perícia de incêndio
Comunicação	Comunicação	Comunicação BM/ telecomunicações
Defesa civil	Defesa civil	Defesa civil
Educação física militar	Educação física militar	Educação física militar
Instrução geral	Instrução geral	Instrução geral
Instrução militar	Instrução militar	Instrução militar
Noções de hierarquia e disciplina	Hierarquia e disciplina	Noções de hierarquia
Psicologia das emergências	Psicologia das emergências	Psicologia das emergências
Salvamento aquático	Salvamento aquático	Salvamento aquático
Salvamento em altura	Salvamento em altura	Salvamento em altura
Salvamento terrestre	Salvamento terrestre	Salvamento terrestre
Segurança comunitária	Segurança comunitária	-
Sistema administrativo e operacional	Sistema administrativo e operacional	Sistema administrativo e operacional
Cotidiano e prática reflexiva	Cotidiano e prática reflexiva/ ética e cidadania	Cotidiano e prática reflexiva/ ética e cidadania
-	Emergências químicas	Atendimento a emergências químicas (prod. Perigosos)
-	Estágio supervisionado	Estágio supervisionado
-	Hinos e canções	Hinos e canções
-	Sistema de comando de incidentes	Sistema de comando de incidentes
-	-	Documentação técnica
-	-	Fundamentos jurídicos da atividade
-	-	Histórico do bombeiro no mundo e no brasil
-	-	Saúde e segurança aplicadas ao trabalho
-	-	Sobrevivência e proteção ambiental
TOTAL: 840h	TOTAL: 992h	TOTAL: 1410h

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

Quando a formação de 2010/2011 é comparada com a formação 2012, verifica-se similaridade de 75% dentre as disciplinas, pois foram acrescentadas 04 (quatro) disciplinas. De uma formação para a outra, analisando as horas,

18,10% foram acrescentadas. Destaca-se que apesar da disciplina “Cotidiano e prática reflexiva” ter sido mantida, no ano seguinte foi incorporada a noção de ética e cidadania.

Na mesma perspectiva, comparou-se a formação 2012 com a formação 2017/2018 (a mais recente), obtendo similaridade disciplinar de 65,38%. Um acréscimo de 30% de disciplinas pode ser observado. De uma formação para a outra houve acréscimo, em horas, de 42,14%. Observa-se divisão da matéria de “Combate a incêndio” em incêndios urbanos e florestais, além da nova disciplina de noções de perícia em incêndio. Registra-se também que a disciplina de “Comunicação” foi mantida, mas com a incorporação da ideia de telecomunicações.

Na evolução comparativa das 03 (três) últimas formações, tê-se, em horas, um salto de 840 horas para 1410 horas, totalizando 67,86%; comparando as disciplinas - um salto de 16 disciplinas para 26, o que representa 62,50%.

Infere-se, desta análise, que a necessidade de otimização da formação fez crescer a matriz curricular na última formação (2017/2018), incluindo as seguintes disciplinas: “Histórico do Bombeiro no mundo e no Brasil”; “Documentação técnica”; “Saúde e segurança do trabalho” e “Sobrevivência e proteção ambiental”.

Em 2012, considerando a necessidade de pensar as competências dos profissionais de Segurança Pública a nível nacional, a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), integrante do Ministério da Justiça, subsidiada por pesquisa de Profissiografia e Mapeamento de Competências (cargos de base de operadores) (BRASIL, 2012, p.10), apresentou um estudo de Matrizes Curriculares.

A pesquisa profissiográfica e o mapeamento de competência, ferramentas bases do processo que projetou as Matrizes Curriculares Nacional, obteve resultados que permitiram traçar um perfil e projetar a construção de um projeto de desenvolvimento de pessoal adequado aos desafios atuais da

Segurança Pública. A definição deste perfil mostrou que a prática desses profissionais requer competências comportamentais e técnicas específicas (BRASIL, 2012).

Aos Corpos de Bombeiros Militares, a SENASP ofertou uma Matriz Curricular Nacional basilar, independente de nível ou modalidade de ensino (Quadro 2). A referida Matriz tem a intenção de apresentar pontos comuns às formações nacionais, valorizando o profissional e reconhecendo o capital humano como fonte primária de investimento por parte do Estado (BRASIL, 2014, p.18).

Quadro 2 – Proposta da SENASP de Matriz Curricular para CFP - CBM

Área temática da matriz	Disciplinas	Carga horária (h)
Sistema, instituições e gestão integrada em segurança pública	Sistema de segurança pública	12
	Fundamentos de gestão pública	12
	História do bombeiro no mundo e no Brasil	10
	Sistema de defesa civil	12
	Subtotal	46
Violência, crime e controle social	Psicologia das emergências	30
	Subtotal	30
Conhecimentos jurídicos	Direitos humanos	18
	Fundamentos jurídicos da atividade de bombeiro militar	54
	Proteção ambiental	12
	Subtotal	84
Modalidade de gestão de conflitos e eventos críticos	Análise de cenário e riscos	12
	Sistema de comando de incidentes - SCI	32
	Atuação do bombeiro militar diante de desastres	20
	Subtotal	64
Valorização do profissional e saúde do trabalhador	Relações interpessoais	24
	Saúde e segurança aplicada ao trabalho	12
	Educação física	120
	Subtotal	156
Comunicação, informação e tecnologias em segurança pública	Língua e comunicação	26
	Documentação técnica	12
	Telecomunicações	20
	Tecnologia da informação e comunicação	20
	Subtotal	78
Cultura, cotidiano e prática reflexiva	Ética e cidadania	12
	Diversidade étnico-sociocultural	14
	Identidade e cultura da organização bombeiro militar	20
	Ordem unida	20
	Subtotal	66
Funções, técnicas e procedimentos em segurança pública	Ciências aplicadas à atividade bombeiro militar	30
	Atendimento pré-hospitalar	60
	Salvamento aquático	60
	Salvamento terrestre	60

	Salvamento em altura	60
	Intervenção em emergência com produtos perigosos	40
	Prevenção de incêndios	40
	Fundamento de perícia de incêndios	40
	Combate a incêndios	60
	Subtotal	450

Fonte: Adaptado pelos autores(2023); BRASIL (2014).

Segundo a SENASP, a proposta foi desenvolvida sob a égide de expressar “*um conjunto de componentes a serem combinados na elaboração dos currículos específicos*” observando áreas temáticas que contemplam conteúdos formativos e alinhados às competências cognitivas, operativas e atitudinais (BRASIL, 2014, p.18).

Quando comparada às matrizes curriculares goianas, nota-se que a proposta da SENASP, em horas, é compatível com as duas últimas matrizes (2012/2012 e 2017/2018). Todavia, em relação às disciplinas ministradas, infere-se que a proposta da SENASP apresenta um maior número (trinta e uma) do que as ofertadas pelo CBMGO (vinte e seis).

Apesar de o CBMGO não utilizar a Matriz Curricular da SENASP como base, ainda assim, existe uma aderência disciplinar de 88,46%. O CBMGO possui 03 (três) disciplinas (11,54%) em sua grade que não estão contempladas no estudo da SENASP: “sistema administrativo e operacional”; “armamento e tiro” e “estágio supervisionado”. E o contrário também ocorre, ao menos com 10 (dez) disciplinas.

Apesar de o CBMGO possui menor quantidade de disciplinas, evidencia-se sua carga horária que é cerca de 30,92% maior, dando maior amplitude aos conhecimentos temáticos. Outro aspecto é a previsão de Estágio Supervisionado, que oferta ao militar do CBMGO uma prática real controlada da atividade, fundamental para o processo de ensino-aprendizagem e não prevista no estudo SENASP.

4 DEBATENDO A FORMAÇÃO DAS PRAÇAS DO CORPO DE BOMBEIRO MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS

Nesta última seção, valendo-se da análise teórica anteriormente proposta, a partir das respostas do questionário, apresenta-se as competências e atividades que se destacaram, com a consequente discussão sobre o redesenho da matriz curricular do CBMGO.

4.1 Conhecendo os dados: Perfil profissiográfico e mapeamento de competências desejadas pela alta gestão

A efetivação de um currículo demanda uma relação de equipolência entre as intencionalidades contextuais expressas nos fatos do dia a dia (dimensão contextual), o arcabouço legal e conceitual (dimensão política) e as condições adequadas para a sua operacionalização no cotidiano (dimensão técnico-metodológica) (BRASIL, 2012).

Utilizando como base a profissiografia apresentada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, em 2012 (BRASIL, 2012), perguntas similares foram realizadas aos Coronéis do CBMGO, com o intuito de entender o perfil desejado, considerando a ótica da alta gestão. Ao todo foram apresentados 194 (cento e noventa e quatro) descritores de fatores/atividades, que deveriam ser avaliadas de 1 a 5, em escala *Likert* (apêndice B).

Assim, no rol de tarefas de um bombeiro militar, os respondentes deveriam indicar importância, frequência e dificuldade. E já para as competências técnicas e comportamentais elencadas, importância e domínio. Ainda, foi perguntado sobre fator de restrição à atividade bombeiro militar (apêndice B).

A alta cúpula do CBMGO é composta por 17 (dezessete) Coronéis, conforme Almanaque Institucional. Desses, 08 (oito) militares responderam com respostas completas, o que representa 47% dos pesquisados (taxa de resposta).

Para fins da exposição dos resultados da pesquisa, optou-se por desconsiderar as respostas incompletas. Dentre as tarefas realizadas, a partir

da resposta dos respondentes, pode-se destacar as tarefas consideradas mais importantes e mais difíceis (quadro 3).

Quadro 3 – Importância e dificuldades das tarefas

Tarefas consideradas mais importantes	Tarefas consideradas mais difíceis
Participar de treinamento técnico-profissional	Combater incêndios em aeroportos e aeronaves
Realizar atendimento de pessoas em tentativa de praticar o suicídio	Realizar atendimento de pessoas em tentativa de praticar o suicídio
Realizar busca de pessoas soterradas	Realizar busca de pessoas soterradas
Realizar combate a incêndio urbano	Realizar mergulho de resgate
Realizar mergulho de resgate	Realizar salvamento aéreo
Realizar prevenção contra acidentes e pânico em locais de concentração de público	Realizar salvamento em altura
Realizar salvamento em altura	Resgatar vítimas e bens materiais em incêndios
Realizar salvamento terrestre	Atender ocorrências com produtos perigosos
Resgatar vítimas e bens materiais em incêndios	Efetuar busca e resgate de cadáveres
	Realizar salvamento aquático

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

Das tarefas listadas acima, nota-se que algumas delas são consideradas tanto difíceis quanto importantes, indicando competências fundamentais para serem desenvolvidas, como o atendimento de pessoas em tentativa de praticar suicídio ou busca de pessoas soterradas. Contudo, em conjunto com a dificuldade e importância é importante analisar a frequência com que cada atividade é realizada (quadro 4).

Quadro 4 – Frequência das tarefas

Tarefas consideradas mais frequentes
Conduzir viaturas operacionais e administrativas
Realizar atendimento pré-hospitalar
Conferir materiais e equipamentos para a realização do serviço
Executar serviço de guarda e segurança das unidades
Exercer o serviço de segurança contra incêndio e pânico por meio de vistorias e inspeções
Realizar manutenção do material operacional
Realizar limpeza e assepsia em viaturas administrativas e/ou operacionais
Manter o bom condicionamento físico por meio de prática de exercícios físicos
Atender ocorrências em acidentes de trânsito
Realizar serviços de comunicação (rádio operação, celulares, dentre outros)
Resgatar vítimas e bens materiais em incêndios
Realizar salvamento terrestre
Redigir documentos oficiais (memorandos, partes, ofícios, encaminhamentos, relatórios, escalas, pareceres, avisos, dentre outros)

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

Dentre as mais frequentes, ressalta como as mais importantes: a) resgatar vítimas e bens materiais em incêndios; b) realizar salvamento terrestre; c) realizar atendimento pré-hospitalar; d) conferir materiais e equipamentos para realização do serviço; e) manter o bom condicionamento físico por meio da prática de exercícios físicos; e f) realizar serviços de comunicação. Dentre essas atividades, as três primeiras também são consideradas as mais difíceis dentre as mais frequentes.

No quesito competência técnicas os respondentes delinearão as de maior importância e as de maior domínio (quadro 5).

Quadro 5 – As competências técnicas de maior importância e de maior domínio

Competência técnica de maior importância	Competência técnica de maior domínio
Ao conduzir viaturas operacionais e administrativas, demonstrar conhecimento sobre normas e legislações pertinentes, com respeito às leis do trânsito e aos demais condutores.	Ao realizar mergulho de resgate, demonstrar conhecimentos sobre técnicas de descompressão e doenças descompressivas, embolia, narcose por nitrogênio, trauma e barotrauma.
Ao realizar mergulho de resgate, demonstrar conhecimentos sobre técnicas de descompressão e doenças descompressivas, embolia, narcose por nitrogênio, trauma e barotrauma.	Ao conduzir viaturas operacionais e administrativas, demonstrar conhecimento sobre normas e legislações pertinentes, com respeito às leis do trânsito e aos demais condutores.
Ao realizar mergulho de resgate, ser capaz de usar os equipamentos necessários e de aplicar conhecimentos sobre as normas reguladoras, noções de mergulho e subida de emergência.	Ao realizar mergulho de resgate, ser capaz de usar os equipamentos necessários e de aplicar conhecimentos sobre as normas reguladoras, noções de mergulho e subida de emergência.
Ao atender ocorrências em acidentes de trânsito, ser capaz de quantificar vítimas, bem como triar pacientes.	Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.
Ao combater incêndios, demonstrar conhecimento do material necessário à extinção, dos riscos pertinentes à atuação e da distribuição preventiva da área de risco.	
Ao realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas, ser capaz de aplicar técnicas de imobilização de uma vítima (em caso de trauma), sabendo identificar se é caso clínico ou de hospital.	
Ao realizar busca de pessoas soterradas, demonstrar conhecimento de técnicas de busca, avaliando os riscos pertinentes.	
Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.	
Ter capacidade de utilizar de forma adequada o Equipamento de Proteção Individual (EPI).	

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

A partir das competências técnicas, verifica-se a relevância da aquisição de múltiplos conhecimentos pelo Bombeiro Militar do quadro operacional, o que demanda uma formação inicial ampla, seguida de formação continuada.

Em geral, o repertório de competência comportamental desejado para o bombeiro militar é de médio para alto, mas, de acordo com os respondentes (quadro 6), destacam-se:

Quadro 6 – As competências comportamentais de maior importância e de maior domínio

Competência comportamental de maior importância	Competência comportamental de maior domínio
Ter discernimento (julgar e agir de forma clara, com base na razão e sem deixar-se envolver por sentimentos e emoções).	Agir com postura ética e profissional
Ter manejo de estresse.	Adaptabilidade
Ter perseverança	Deferência (capacidade de cumprir ordens, respeitar a hierarquia e saber acatar as determinações)
Ter proatividade	Ter capacidade de trabalhar sob pressão.
	Ter controle emocional
	Ter discernimento (julgar e agir de forma clara, com base na razão e sem deixar-se envolver por sentimentos e emoções).

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

Por fim, os respondentes levantaram alguns fatores considerados restritivos, ou seja, que impedem os servidores de exercer as competências necessárias ao exercício das atividades dos bombeiros militares (quadro 7).

Quadro 7 – Fatores restritivos

Fatores restritivos
Dependência química
Alcoolismo grave
Antecedentes criminais
Não ter idoneidade moral

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

Tais fatores devem ser fonte de preocupação não só no momento da formação, mas também ao longo da carreira dos bombeiros militares.

4.2 Recomendações para redesenho da Matriz Curricular do CBMGO

O CBMGO, apesar de normatizações próprias no ensino, como já citado, desenha seus currículos com base em experiências individualizadas ou coletivas, sem método específico descrito. Na contramão, ponto já demonstrado, a SENASP, com a visão de padronizar formação sem nível nacional, desenhou, por meio de profissiografia e mapeamento de competência, uma proposta de matriz.

Entretanto, pela diversidade sociocultural de um país continental, além da regionalização administrativa, que confere, aos Estados, autonomia jurídica própria, o CBMGO, se valendo de estudos como o da SENASP, tem a função de construir metodologia própria para definir e (re)desenhar curricular currículo de seus cursos, visando uma adequada gestão de pessoas.

Assim, para otimizar a recomendação ora proposta, esta pesquisa segue o fluxograma desenvolvido por Lira *et al.* (2014), que revisou o método usado pelo Exército Brasileiro (EB), considerando as similaridades das propostas de pesquisas e também as aproximações administrativas entre as duas instituições.

A Norma para Elaboração e Revisão de Currículos (NERC) do Exército Brasileiro é o instrumento legal que direciona o ensino das forças terrestres. Em termos de método, é “(..) *uma sequência metodizada de ações a ser observada pelos estabelecimentos de ensino para elaborar e rever os seus currículos, de modo a assegurar a mais adequada indicação dos elementos componentes de um currículo (...)*” (BRASIL, 2000, p. 4).

Já em termos de processo, compõe-se por etapas:

- 1) Formulação dos objetivos gerais do curso ou estágio.
- 2) Seleção de disciplinas.
- 3) Formulação dos objetivos particulares das disciplinas.
- 4) Seleção dos assuntos de cada disciplina e indicação de bibliografia.
- 5) Formulação dos objetivos específicos de cada assunto.
- 6) Indicação da orientação metodológica.
- 7) Estabelecimento das atividades de complementação do ensino.
- 8) Definição da avaliação da aprendizagem e montagem da grade de avaliação.
- 9) Determinação da carga horária (BRASIL, 2000, p. 7).

O Exército Brasileiro (BRASIL, 2000), portanto, ao elaborar um currículo, desenvolve fases interdependentes, com premissas em estabelecer objetivos, selecionar disciplinas e assuntos. Este trabalho é desenvolvido em 4 (quatro) momentos:

A fase 1, quando o órgão determina o alicerce, por meio de um grupo de elaboradores, supervisionados pelo responsável do ensino, a partir das seguintes premissas:

a. Profissiografia: retrato do profissional habilidade e capacitação para desempenho de atividade.

b. Mapeamento de Competência: o EB utiliza como sinônimo de Relatório da Análise Ocupacional, em que se define as competências inerentes ao cargo.

c. Experiência escolar: bagagem do órgão; currículos anteriores; vivência dos seus docentes e assessores de ensino.

d. Formação geral mínima: requisição básica para o exercício dos cargos e funções que serão desempenhados pelos concludentes do curso/estágio.

Uma segunda fase envolve os Docentes, que formulam objetivos específicos e indicam a metodologia a ser abordada. Na fase três, o Grupo de Elaboradores complementa, e juntos, na última fase, grupo elaborador e docentes, finalizam montando a grade curricular, a grade de avaliação e determinando a carga horária.

Somando-se à NERC do EB, a proposta aqui apresentada (quadro 8) parte, também, da Profissiografia e mapeamento de competência desejados (aos moldes do método SENASP), abarca a experiência escolar e a formação geral mínima (colhendo três currículos da instituição BMGO).

Quadro 8 – Recomendação de Matriz Curricular para o CFP/CBMGO

Área temática	Disciplinas	Carga horária (h)
Sistema, instituições e gestão integrada em segurança pública	Sistema de segurança pública	12
	Fundamentos de gestão pública	12
	Subtotal	24

Revista FLAMMAE

Revista Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco
Artigo Publicado no Vol.09 N.28 – Julho a Dezembro de 2023 - ISSN 2359-4829

Versão on-line disponível em: <http://www.revistaflammae.com>

Violência, crime e controle social	Psicologia das emergências	24
	Subtotal	24
Conhecimentos jurídicos	Direitos humanos	17
	Fundamentos jurídicos da atividade de bombeiro militar	54
	Fundamentos de processos e procedimentos correicionais	12
	Proteção ambiental	12
	Subtotal	95
Modalidade de gestão de conflitos e eventos críticos	Análise de cenário e riscos	12
	Sistema de comando de incidentes - SCI	32
	Subtotal	44
Valorização do profissional e saúde do trabalhador	Relações interpessoais	22
	Saúde e segurança aplicada ao trabalho	12
	Educação física	130
	Subtotal	164
Comunicação, informação e tecnologias em segurança pública	Língua e comunicação	26
	Documentação técnica	12
	Telecomunicações	17
	Tecnologia da informação e comunicação	25
	Subtotal	80
Cultura, cotidiano e prática reflexiva	Ética e cidadania	12
	Diversidade étnico-sociocultural	12
	Identidade e cultura da organização bombeiro militar	40
	Ordem unida	40
	Subtotal	104
Funções, técnicas e procedimentos em segurança pública	Ciências aplicadas à atividade bombeiro militar	30
	Atendimento pré-hospitalar	60
	Salvamento aquático	60
	Salvamento terrestre	60
	Salvamento em altura	60
	Combate a incêndios urbano	50
	Combate a incêndios florestais	50
	Emergência com produtos perigosos	40
	Prevenção de incêndios	40
	Fundamento de perícia de incêndios	30
	Fundamento de defesa civil	30
	Subtotal	510
Estágio	Estágio de sobrevivência	48
	Estágio supervisionado	300
	Subtotal	348
Atividade extracurricular	Serviço assistencial BM	3
	Outras atividades operacionais: mergulho de SSP, drones, desastres, cães e aéreas	5
	Classificação de informação sigilosa	3
	Inteligência de segurança pública BM	3
	Operações com cilindros de ar comprimido	3
	Armamento e tiro	20
Subtotal	37	
Carga horária total		1430

Fonte: Elaboração dos autores (2023).

As disciplinas e cargas horárias propostas, leva em conta a matriz sugerida pela SENASP e os apontamentos sobre as tarefas e competências dos coronéis respondentes, de modo que as tarefas mais frequentes, importantes e difíceis serão consideradas, na teoria e na prática - através do estágio, e as competências de maior importância e maior domínio serão desenvolvidas, viabilizando uma melhor formação e, conseqüentemente, gestão de pessoas.

Haja vista que parte da composição curricular dependeria de formulação objetiva de assuntos específicos a ser considerado por docentes, a formulação da grade curricular, apesar de seus fundamentos, não é suficiente para o estabelecimento de disciplinas e de suas cargas horárias, servindo como alicerce para as demais etapas previstas no procedimento do EB.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente, seja na iniciativa pública ou privada, a adequada gestão perpassa ou tem como centro as pessoas. Analisar as competências e desenhar o perfil do profissional esperado é, ao mesmo tempo, atender os objetivos institucionais e estimular o bom desempenho profissional do trabalhador.

Todavia, no âmbito do poder público, as competências nem sempre conseguem ser aferidas no momento da contratação ou da realização do concurso, de modo que o ensino, inicial e contínuo, com estabelecimento de métricas para valorizar as diferentes competências é imperativo para a saúde organizacional.

O CBMGO, ao longo da história, em especial após sua autonomia completa, buscou se constituir enquanto uma instituição que valoriza o ensino como parte da formação do profissional, colocando o seu quadro de pessoal como seu maior ativo.

Considerando a delimitação temática, em que o Curso de Formação de Praças foi objeto do estudo, identificou-se 11 (onze) edições desde o final da

década de 1980, sendo que apenas as 3 (três) últimas contavam com matrizes curriculares disponíveis. Considerando as três matrizes, observou-se uma evolução ao longo dos anos, com aumento de carga horária e de disciplinas, revelando a ampliação da complexidade das competências profissionais exigidas.

Infere-se, ainda, que a construção de uma Matriz Curricular não é o simples acúmulo de informações ou um conjunto estático de conteúdos, mas sim a expressão de princípios e metas de um projeto educativo, que possibilite a promoção de debates e (des)construção a partir da interação entre os sujeitos que compõem o referido processo.

Dessa forma, a pesquisa trouxe a contribuição da SENASP e da tentativa de padronização da matriz curricular, evidenciando a alta aderência do praticado pelo CBMGO ao proposto, mas, ao mesmo tempo, considerou as especificidades da corporação. A partir dos questionários aplicados aos Coronéis (alta gestão) da instituição, por meio de ferramentas modernas de gestão, buscou-se mapear as competências e estabelecer um perfil profissiográfico do Bombeiro praça do Estado de Goiás.

A ideia é, a partir de todos esses dados, apresentar uma análise e uma proposta que busque induzir aprendizagem (o desenvolvimento de competências), reduzindo a distância entre o que as pessoas sabem e o que elas precisam aprender.

Para a construção da proposta de nova grade curricular para o Curso de Formação de Praças do CBMGO, utilizou-se, como base, a metodologia usada no Exército Brasileiro.

Assim, mesmo entendendo ser limitada, haja vista que está sob a visão de poucos pesquisadores, e não um grupo de trabalho, como preconizado pela metodologia abordada, chegou-se em uma projeção de proposta curricular que vislumbrou valorizar os aspectos de competência e as tarefas a serem realizadas pelos profissionais, mantendo a carga horária próxima ao que foi

praticado em 2017/2018, mantendo a prática aliada à teoria, mas com a diversificação do conteúdo,

Ademais, aponta-se como lacunas da pesquisa a necessidade de ouvir as praças e os demais gestores, aplicando questionário similar, possibilitando comparar as perspectivas e usá-las como base de ações da corporação. Ainda, considerando o aspecto propositivo da pesquisa, o CBMGO, em momento futuro, poderá adaptar e desenvolver os procedimentos utilizados pelo Exército Brasileiro para definir os rumos de suas formações.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas**. Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, Rio Grande do Sul, 2015. Disponível em: encurtador.com.br/pxTV3. Acesso em: 11 set. 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: encurtador.com.br/bkL29. Acesso em: 25 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes da educação nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 134, n. 248, p.1 – 9, 23 dez. 1996. Disponível em: encurtador.com.br/cdlTZ. Acesso em: 26 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro (EB). **Normas para elaboração e revisão de currículos (NERC)**. Aprovada pela Portaria n. 103/DEP de 28 de dezembro de 2000. Disponível em: encurtador.com.br/pvO56. Acessado em: 25 nov. 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça. Senasp. **Matriz Curricular Nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública**. 3 ed. Coord.: PASSOS, A. S. *et al.* Brasília: Senasp, 2014. Disponível em: encurtador.com.br/osDL0. Acesso em: 20 out. 2022.

BRASIL. Ministério da Justiça. Senasp. **Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências**. Coord.: MOURA, C. F. *et al.* Brasília: Senasp, 2012. Disponível em: encurtador.com.br/holZ7. Acesso em: 20 out. 2022.

CAMARGO, Ana Laura Paes. Recrutamento e seleção por competências: as pessoas como vantagem competitiva. **Revista Científica Eletrônica de Ciências Aplicadas da FAIT**, n. 2, 2019.

CARBONE, Pedro Paulo *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS (CBMGO). **Manual de História da Corporação**, 2016. Disponível em: www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2016/08/d.pdf. Acesso em: 26 out. 2022.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS (CBMGO). **Norma de Ensino n. 04**: Regulação das Atividades de Planejamento e Execução do Ensino, de 17 de abril de 2018. Disponível em: www.bombeiros.go.gov.br/wp-content/uploads/2018/04/NE-04-2018.pdf. Acesso em: 26 out. 2022.

COUTO, Renan Evangelista; FERRAZ, Fernando Toletto. Evolução das mudanças de foco na gestão de pessoas nos sistemas produtivos. **Anais do II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, Resende-RJ, V.II. p.450-459, 2005. Disponível em: encurtador.com.br/inpWZ. Acesso em: 16 out. 2022.

FAIAD, Cristiane *et al.* Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências nas Instituições de Segurança Pública. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Rio de Janeiro, v. 32, n. 2, p. 388-403, 2012.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**.4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GOIÁS. [Constituição (1989)]. **Constituição do Estado de Goiás**. Goiânia: Assembleia Legislativa do Estado de Goiás, 1989. Disponível em: encurtador.com.br/lqul6. Acesso em: 20 set. 2022.

GOIÁS. Lei nº 18.305, de 30 de dezembro de 2013. Dispõe sobre a estrutura organizacional do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e dá outra providência. **Diário Oficial do Estado de Goiás**: Goiânia-GO, ano 177, n. 21.742, p.3-6, 31 dez. 2013. Disponível em: encurtador.com.br/olOX5. Acesso em: 26 out. 2022.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 5ª edição. Tradução do original: *Man's Worldly Goods*, 1959, Monthly Review Press. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1981. Disponível em: encurtador.com.br/fgrQ9. Acesso em: 16 out. 2022.

LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. A estratégia de gestão de pessoas como ferramenta do desenvolvimento organizacional. **Revista Ibero Americana de Estratégia**, São Paulo, vol. 9, núm. 1, p. 32-55, 2010. Disponível em: www.redalyc.org/articulo.oa?id=331227115003. Acesso em: 16 out. 2022.

LEME, Rogério. **Avaliação de desempenho com foco em competência: a base para remuneração por competência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

LIRA, Luiz Augusto de Medeiros. *et al.* A Importância do Perfil Profissiográfico dos Cargos e Funções para Elaboração dos Currículos dos Cursos do CBMAL, **Biblioteca Digital SUSP**, Alagoas, p. 17, 2014. Disponível em: encurtador.com.br/ipJN5. Acessado em: 25 nov. 2022.

MEDEIROS, José Rafael. **O Amor Renovando o Trabalho**. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.

MIRA Y LÓPEZ, Emilio. **Problemas psicológicos actuales**. 5 ed. Buenos Aires: El Ateneo, 1955.

RAMIREZ, Rodrigo Avella; MATOS, Thiago Vieira de. A formação por competências: um estudo da matriz curricular do curso superior de Tecnologia em Gestão Empresarial. **Quaestio**, Sorocaba, v. 21, n. 2, p. 525-538, 2019.

SAMPAIO, Jáder dos Reis. Perfil Profissiográfico: Uma Comparação entre a Experiência Norte-Americana e a Brasileira *In: Anais...* Conference: II Seminário de Avaliação Psicológica em Processo de Seleção, 2005.

SANTOS, Marcelo Christyan; CÂMARA, Mauro Araújo. Gestão do Conhecimento: uma evolução nos processos. **Perspectivas em Políticas Públicas**, Belo Horizonte, vol. V, nº 9, p. 79-102, 2012.

SANTOS, Pricila Curcino Ribeiro dos. Gestão de pessoas por competências na administração pública. **Revista do Ministério Público do Estado de Goiás**, Goiânia, n. 32, p. 265-286, 2016.

SOUSA, Artur Gomes de. **Apanhado de gestão de pessoas**. Goiânia: Editora Grafset, 2003.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO E LIVRE ESCLARECIDO

BASEADO NAS DIRETRIZES CONTIDAS NA RESOLUÇÃO CNS Nº466/2012, MS.

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre **MATRIZ CURRICULAR DO CURSO DE FORMAÇÃO DE PRAÇA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS: ADEQUAÇÕES NECESSÁRIAS AO PERFIL PROFISSIONAL E MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS DO CARGO** e está sendo desenvolvida pelo discente **TC QOC RHEVYSSON MARTINS DE O. BRITO**, como requisito do Curso de Especialização em Altos Estudos Em Segurança Pública – em parceria com a Universidade Estadual de Goiás, sob a orientação da Professora Me. Sophia Wieczorek Lobo.

O objetivo geral do estudo é realizar **estudo sobre o perfil profissional e mapeamento de competências do Soldado Bombeiro Militar** e analisar como as ferramentas podem auxiliar na reformulação da matriz curricular do curso de formação de Praça Bombeiro Militar.

Ao final desejamos ter, portanto, **uma proposta de grade curricular mais adequada à função que o militar irá executar.**

Solicitamos a sua colaboração para responder ao questionário de entrevista encaminhado, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de segurança pública e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Garantimos ao(a) Sr. (a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.

Esclarecemos **que sua participação no estudo é voluntária** e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Os pesquisadores estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Rhevysson Martins de O. Brito

Pesquisador

Considerando, que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações).

Estou ciente que receberei uma via desse documento.

Goiânia, 02 de novembro de 2022.

CEL BM - PESQUISANDO

RESPONSÁVEIS PELA PESQUISA

Instituição: Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás – SSP-GO

Departamento: Coordenadoria de Ensino da SSP-GO

Telefone: (62) 3201-1057

E-mail: ensino@sspj.go.gov.br

Endereço: Avenida Anhanguera, n. 7364, Setor Aeroviário, Goiânia - Goiás

Coordenadores do CAESP: Prof. Dr. Thiago Henrique Costa Silva e Profa. Ma. Sophia Wieczorek Lobo.

Pesquisadores:

Pesquisador: Rhevysson Martins de O. Brito

Telefone: 62 99976-7265

E-mail: rhevysson@gmail.com

Breve descrição do currículo: Bacharel em Segurança Pública (2005) com habilitação à Bombeiro Militar. Formado em Administração (2018), possui especializações em Docência Universitária (2006), Socorros de Urgência (2007), Gerenciamento em Segurança Pública (2015) e MBA em Inteligência em Segurança Pública. Possui experiência em Defesa, Segurança Pública. É oficial do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, sendo especializado em Mergulho de Segurança Pública. Instrutor de mergulho pela International Trainig.

Orientadora: Sophia Wieczorek Lobo

E-mail: sophia.wieczorek@gmail.com

Breve descrição do currículo: Possui graduação em Química pela Universidade de Brasília, tendo desenvolvido trabalhos no Laboratório de Materiais e Combustíveis dessa universidade e no Laboratório de Espectrometria de Massas da Embrapa Recursos Genéticos e Biotecnologia. Realizou graduação sanduíche na Universidade de Illinois Urbana-Champaign, onde produziu trabalho voltado ao bioetanol celulósico. Concluiu seu mestrado pelo Programa de Pós-Graduação em Química da UnB em parceria com a Universidade de Copenhague, na aplicação de métodos quimiométricos para comparação forense de tintas automotivas. É atualmente perita criminal da Polícia Técnico-Científica de Goiás, atuando nas áreas de Química e Toxicologia Forenses.

APÊNCICE B – ESCALAS DE RESPOSTAS E RESPOSTAS DA PESQUISA APLICADA

ESCALA DE RESPOSTAS PARA TAREFAS		
IMPORTÂNCIA	FREQÜÊNCIA	DIFICULDADE
1 - POUCA (TAREFAS APENAS ÚTIL)	1 - NUNCA PRECISA EXECUTAR	1 – MÍNIMA
2 - MÉDIA (TAREFA ÚTIL)	2 - EXECUTA-SE, MAS NÃO REALIZA ATUALMENTE	2- BAIXA
3 - ALTA (TAREFA NECESSÁRIA)	3 - ESPORADICAMENTE (RARAMENTE)	3 - MÉDIA
4 - EXTREMA (TAREFA IMPRESCINDÍVEL)	4 - PERIODICAMENTE (SEMANALMENTE, MENSALMENTE)	4 – ALTA
	5 - MAIS DE UMA VEZ POR SEMANA	5 - DIFICULDADE EXTREMA
	6 - TODOS OS DIAS	

ESCALA DE RESPOSTAS PARA COMPETÊNCIAS TÉCNICAS E COMPORTAMENTAL	
IMPORTÂNCIA	DOMÍNIO
1 - NENHUMA IMPORTÂNCIA	1 - NÃO NECESSÁRIO NENHUM DOMÍNIO
2- POUCA IMPORTÂNCIA	2 - POUCO DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA
3- MÉDIA IMPORTÂNCIA	3 - MÉDIO DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA
4 - ALTA IMPORTÂNCIA	4 - ALTO DOMÍNIO DA COMPETÊNCIA (POSSUI COMPETÊNCIA)
5 - EXTREMA IMPORTÂNCIA	5 - DOMÍNIO COMPLETO DA COMPETÊNCIA

ESCALA DE FATOR RESTRITIVO IMPORTÂNCIA
1 - NENHUMA IMPORTÂNCIA
2 - POUCA IMPORTÂNCIA
3 - MÉDIA IMPORTÂNCIA
4 - ALTA IMPORTÂNCIA
5 - EXTREMA IMPORTÂNCIA

TAREFAS DA ATIVIDADE DE PRAÇA DO CORPO DE BOMBEIROS				
ORD	TAREFA	IMPORTANCIA	FREQUENCIA	DIFICULDADE
		NOTA	NOTA	NOTA
1	Atender ocorrências com produtos perigosos (ex: gás de cozinha, material radioativo, gases tóxicos, líquidos inflamáveis, dentre outros)	3,75	3,50	4,00
2	Atender ocorrências de pessoas presas em elevadores	3,00	4,13	2,38
3	Atender ocorrências em acidentes de trânsito	3,75	5,25	3,63
4	Atuar em ações de defesa civil, quando necessário	3,38	3,38	2,75
5	Combater incêndio em embarcações	2,88	2,63	2,63
6	Combater incêndios em aeroportos e aeronaves	2,88	2,50	4,63
7	Combater incêndios florestais	3,88	4,75	3,75
8	Compartilhar com os demais servidores o serviço de manutenção das instalações	2,88	4,25	2,00
9	Conduzir pessoas com transtornos psiquiátricos	3,00	3,63	3,38
10	Conduzir viaturas operacionais e administrativas	3,75	6,00	3,13
11	Conferir materiais e equipamentos para a realização do serviço	3,88	5,63	1,75
12	Cortar árvores que ofereçam risco	3,50	4,13	3,75
13	Efetuar busca e resgate de cadáveres	3,50	3,88	4,00
14	Executar serviço de guarda e segurança das unidades	3,13	5,63	2,50
15	Exercer o serviço de segurança contra incêndio e pânico por meio de vistorias e inspeções	3,75	5,63	3,38
16	Fazer segurança comunitária, desde que habilitado por curso específico	2,88	3,63	2,38
17	Instruir/auxiliar nas capacitações de cursos e instruções	3,50	4,00	2,88
18	Manter o bom condicionamento físico por meio de prática de exercícios físicos	3,88	5,38	2,25
19	Participar de projetos sociais (aleitamento materno, bombeiro mirim, bombeiro amigo, corrida do fogo, escolinha de futebol, projeto golfinho, projeto melhor idade, dentre outros)	2,38	3,50	2,13
20	Participar de atividades cívico-militares	3,13	3,63	1,75
21	Participar de treinamento técnico-profissional	4,00	4,50	1,88
22	Prevenir incêndio urbano	3,88	4,50	2,13
23	Prevenir incêndios em aeroportos e aeronaves	3,75	3,63	2,50
24	Prevenir incêndios em embarcações	3,50	3,50	2,13
25	Prevenir incêndios florestais	3,88	3,75	2,50
26	Realizar serviços de comunicação (rádio operação, celulares, dentre outros)	3,88	5,25	2,13
27	Realizar busca, resgate e salvamento em estruturas colapsadas	3,88	3,50	3,88
28	Realizar atendimento de pessoas em tentativa de praticar o suicídio	4,00	4,00	4,63
29	Realizar atendimento pré-hospitalar	3,88	6,00	3,63
30	Realizar busca de pessoas soterradas	4,00	3,38	4,50
31	Realizar busca e resgate de pessoas desaparecidas em matas e locais de difícil acesso	3,88	4,00	3,88
32	Realizar captura (e extermínio) de insetos	3,13	4,00	3,13
33	Realizar captura/resgate de animais	3,25	4,63	2,88
34	Realizar combate a incêndio urbano	4,00	4,75	3,88
35	Realizar controle de trânsito na falta do órgão competente	2,63	3,25	2,25
36	Realizar esgotamento de ambientes inundados	3,38	2,88	2,88
37	Realizar limpeza e assepsia em viaturas administrativas e/ou operacionais	3,50	5,50	2,38
38	Realizar manutenção do material operacional	3,75	5,63	1,75
39	Realizar mergulho de resgate	4,00	4,50	4,50
40	Realizar prevenção contra acidentes e pânico em locais de concentração de público	4,00	4,25	2,63
41	Realizar salvamento aéreo	3,88	4,13	4,50
42	Realizar salvamento aquático	3,88	4,25	4,00
43	Realizar salvamento em altura	4,00	4,25	4,50

44	Realizar salvamento terrestre	4,00	5,00	3,88
45	Realizar serviço de escolta de bombeiros militares	2,63	2,88	2,88
46	Realizar serviço de guarda-vidas	3,50	3,75	3,38
47	Realizar serviço de segurança de dignitários, desde que habilitado por curso específico	2,25	2,75	3,00
48	Realizar serviços administrativos	3,00	4,50	2,38
49	Redigir documentos oficiais (memorandos, partes, ofícios, encaminhamentos, relatórios, escalas, pareceres, avisos, dentre outros)	3,38	5,00	2,00
50	Resgatar vítimas e bens materiais em incêndios	4,00	5,13	4,25

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS NECESSÁRIAS À PRAÇA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR			
ORD	COMPETÊNCIA TÉCNICA	IMPORTANCIA	DOMINIO
		NOTA	NOTA
1	Ao conduzir viaturas operacionais e administrativas, demonstrar agressividade adequada ao pronto atendimento de uma ocorrência.	3,63	4,25
2	Ao conduzir viaturas operacionais e administrativas, demonstrar conhecimento sobre normas e legislações pertinentes, com respeito às leis do trânsito e aos demais condutores.	5,00	4,63
3	Ao realizar mergulho de resgate, demonstrar conhecimentos sobre técnicas de descompressão e doenças descompressivas, embolia, narcose por nitrogênio, trauma e barotrauma.	5,00	4,75
4	Ao realizar segurança de dignitários, desde que habilitados, atuar conhecendo os riscos associados, demonstrando noções de legislações e normas pertinentes e aplicando materiais necessários (armas de fogo e algemas, por exemplo).	3,63	4,25
5	Ao atender ocorrências de pessoas presas em elevadores, demonstrar conhecimento sobre tipos de elevadores, técnicas de retirada e localização da chave, avaliando os riscos pertinentes.	4,88	4,38
6	Ao combater incêndios, ser capaz de agir demonstrando conhecer as legislações vigentes do Estado ou Município.	4,75	4,25
7	Ao conduzir pessoas com transtorno psiquiátricos, agir com respeito e firmeza, sendo capaz de aproveitar toda e qualquer oportunidade de se aproximar do "universo" do paciente.	4,88	4,13
8	Ao desempenhar tarefas ou procedimentos diversos, estar atento aos colegas de equipe.	4,88	4,13
9	Ao realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas, demonstrar conhecimentos de anatomia humana e de técnicas de enfermagem.	4,88	4,38
10	Ao realizar mergulho de resgate, ser capaz de usar os equipamentos necessários e de aplicar conhecimentos sobre as normas reguladoras, noções de mergulho e subida de emergência.	5,00	4,63
11	Ao atender ocorrências com produtos perigosos, demonstrar conhecimento do ABIQUIM (manual sobre produtos químicos) e do seu manuseio, sendo capaz de neutralizar o produto.	4,63	4,25
12	Ao atender ocorrências em acidentes de trânsito, ser capaz de quantificar vítimas, bem como triar pacientes.	5,00	4,38
13	Ao atuar em ocorrências de defesa civil, ser capaz de antecipar ocorrências criando alternativas inovadoras ao planejamento prévio.	4,63	4,13
14	Ao auxiliar/instruir nas capacitações de cursos e demais eventos de ensino, ser capaz de aplicar noções de Didática e de metodologia instrucional, demonstrando domínio sobre o tema abordado.	4,63	4,00
15	Ao combater incêndios, demonstrar conhecimento do material necessário à extinção, dos riscos pertinentes à atuação e da distribuição preventiva da área de risco.	5,00	4,50
16	Ao combater incêndios, demonstrar conhecimento sobre a distribuição da área de risco e das classes de incêndio, bem como de sua proporção e gravidade.	4,75	4,38
17	Ao participar de atividades cívico-militares, demonstrar conhecimento de ordem unida e dos trâmites de rotina (fardamento, viaturas).	4,50	4,13
18	Ao proceder à captura de insetos, demonstrar conhecimento dos tipos de insetos e dos tipos de ferimentos comumente provocados pelos mesmos, aplicando adequadamente técnicas, equipamentos e materiais pertinentes.	4,38	4,13
19	Ao realizar atendimento de pessoas em tentativa de praticar suicídio, ser capaz de aplicar conhecimentos sobre técnicas e táticas de imobilização e aproximação do suicida.	4,88	4,25
20	Ao realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas ser capaz de verificar a respiração e o pulso, bem como a liberação das vias aéreas, demonstrando domínio no uso de técnicas de pronto-atendimento.	4,88	4,38
21	Ao realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas, ser capaz de aplicar técnicas de imobilização de uma vítima (em caso de trauma), sabendo identificar se é caso clínico ou de hospital.	5,00	4,50
22	Ao realizar busca de pessoas soterradas, demonstrar conhecimento de técnicas de busca, avaliando os riscos pertinentes.	5,00	4,50
23	Ao realizar busca, resgate e salvamento em estruturas colapsadas, ser capaz de separar o material respectivo à sua função, de efetuar busca superficial de vítimas, de fazer a marcação padrão no local e de efetuar escoamentos.	4,63	4,50
24	Ao realizar diversos tipos de salvamento e prestar assistência nas demais ocorrências, demonstrar conhecimento dos tipos de hemorragia, ferimentos, fraturas e doenças, aplicando noções de enfermagem, quando necessário.	4,63	4,38
25	Ao realizar diversos tipos de salvamento e prestar assistência nas demais ocorrências, demonstrar conhecimento em anatomia humana e em cinemática do trauma.	4,75	4,50
26	Ao realizar esgotamento de ambientes inundados, ser capaz de aplicar técnicas de prevenção e de escolher o material necessário extinção.	4,50	4,13
27	Ao realizar mergulho de resgate, ser capaz de aplicar os conhecimentos técnico/profissionais em natação e flutuação, bem como técnicas de resgate com vida e de parada de subida.	4,88	4,38
28	Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo.	4,88	4,50
29	Atenção concentrada (manter a atenção focada somente na tarefa que está realizando, não permitindo que algo externo interfira).	4,50	4,13
30	Atenção difusa (manter a concentração em uma dada tarefa ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo a sua volta).	4,50	4,00
31	Atuar demonstrando conhecimento em Computação e em Informática, quando necessário.	3,88	3,63
32	Atuar demonstrando conhecer e respeitar os Direitos Humanos.	4,63	3,75
33	Atuar demonstrando conhecimento de técnicas de salvamento em poços.	4,63	4,13
34	Atuar demonstrando noções de Estatística, quando necessário.	3,63	3,50
35	Atuar demonstrando noções de Mecânica e de Física, quando necessário.	3,63	3,50
36	Buscar por cursos de formação ou especialização na área de atuação, demonstrando capacidade de manter-se atualizado.	4,63	4,13
37	Capacidade de memória visual, fisionômica e/ou auditiva (recordar informações, dados, fatos, conhecimentos percebidos e fisionomia de pessoas, mantendo a lembrança de qualquer coisa ou de alguém).	4,25	3,50
38	Capacidade de Raciocínio lógico (saber resolver problemas com objetividade, coerência e	4,25	3,63

	rapidez).		
39	Capacidade de raciocínio espacial (visualizar a posição, organização e modificação de um objeto/pessoa no espaço)	3,88	3,63
40	Capacidade de raciocínio numérico (compreender e manejar sistemas numéricos, realizando operações matemáticas com exatidão; capacidade de interpretar dados quantitativos).	3,88	3,50
41	Capacidade de análise e de síntese	3,75	3,50
42	Capacidade de aplicar conhecimentos e habilidades específicas de acordo com a tarefa de atuação, zelando pelos interesses e necessidades da Corporação.	4,13	3,63
43	Capacidade de atuar na manutenção e guarda dos bens, equipamentos e demais materiais da Corporação, zelando por seus interesses e necessidades.	4,38	3,75
44	Capacidade de gerar resultados efetivos e de qualidade ao desempenhar as tarefas relativas ao cargo.	4,38	3,88
45	Capacidade de organização.	4,25	3,88
46	Capacidade de persuasão e convencimento.	3,88	3,50
47	Capacidade de planejamento.	4,00	3,50
48	Capacidade de Raciocínio abstrato (estabelecer relações abstratas e em situações novas para as quais se possui pouco conhecimento previamente aprendido).	4,13	3,63
49	Capacidade de tomada de decisão.	4,50	4,00
50	Conhecer o protocolo atualizado para cada situação.	5,00	4,63
51	Demonstrar conhecimento do material e equipamento necessário à captura/resgate de animais, demonstrando habilidade quando necessário.	4,75	4,25
52	Demonstrar conhecimento sobre técnicas e normas reguladoras de prevenção de incêndios.	4,63	4,25
53	Demonstrar domínio de técnicas de direção defensiva na condução de viaturas e ambulâncias.	4,75	4,25
54	Demonstrar domínio de técnicas de pronto-socorrismo em situações diversas.	4,63	4,25
55	Demonstrar conhecimento sobre a distribuição preventiva da área de risco, das classes de incêndio e características de incêndios estruturais.	4,25	4,00
56	Demonstrar domínio das legislações pertinentes, atuando segundo normas e regulamentos vigentes na Corporação.	4,38	3,50
57	Demonstrar domínio dos métodos de evacuação de pessoas, aplicando-os a situações diversas.	4,63	3,88
58	Em contato com a vítima, zelar por seu estado durante o socorro e transporte.	4,63	4,38
59	Em caso de atendimento pré-hospitalar e em outras ocorrências, ser capaz de repassar informações à equipe médica de forma técnica, objetiva e concisa.	4,63	4,13
60	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 atuação.	4,63	4,00
61	Rapidez de Raciocínio.	4,25	3,88
62	Saber trabalhar em equipe	4,88	3,88
63	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.	4,63	4,13
64	Ser capaz de aplicar conteúdo específicos aprendidos em cursos de formação ou especialização na área, de acordo com a situação.	4,38	3,75
65	Ser capaz de empregar técnicas e procedimentos adequados com o objetivo de facilitar a realização da tarefa.	4,13	3,75
66	Ser capaz de repassar informações para a equipe em momentos de estresse ou tensão.	4,25	3,38
67	Ser capaz de zelar pela própria integridade física e pela de seus companheiros no atendimento a diversas ocorrências.	4,88	4,25
68	Ser capaz de agir em tarefas variadas reconhecendo a cena e a situação da ocorrência, coletando dados e informações referentes ao evento.	4,50	3,75
69	Ser capaz de agir identificando riscos para si e para o público, mantendo a segurança do local.	4,38	3,75
70	Ser capaz de aplicar conhecimento sobre técnicas de acondicionamento de lixo contaminado (luvas, agulhas e lâminas usadas, dentre outros) ao efetuar a limpeza e assepsia em viaturas administrativas e/ou operacionais.	4,50	3,88
71	Ser capaz de aplicar técnicas de busca e resgate ao realizar busca de pessoas desaparecidas em matas e locais de difícil acesso, identificando riscos.	4,63	3,75
72	Ser capaz de aplicar técnicas de combate a incêndio, tais como efetuar o rescaldo, preservar o local do sinistro e identificar fatores de risco em potencial de acordo com a situação.	4,25	3,88
73	Ser capaz de elaborar relatório, conhecendo os tipos de documentos e utilizando linguagem técnica segundo padrões de redação e de Língua Portuguesa.	4,00	3,63
74	Ser capaz de gerenciar crises em locais de grande público ou de grande circulação.	4,13	3,88
75	Ser capaz de identificar os riscos para si, para o paciente e para o público quando no exercício de alguma tarefa.	4,25	4,00
76	Ser capaz de informar a vítima, e se necessário, a pessoa responsável por ela, sobre procedimentos que estão sendo efetuados.	4,63	3,75
77	Ser capaz de manusear equipamentos pertinentes e aplicar técnicas de extinção e combate a incêndios diversos.	4,63	4,00
78	Ser capaz de operar serviços de comunicação (rádio, celulares e outros), demonstrando conhecimento da linguagem técnica utilizada.	4,88	4,13
79	Ser capaz de orientar populares em locais de grande público ou de grande circulação, posicionando-se estrategicamente e avaliando riscos para si e para o público.	4,63	3,75
80	Ser capaz de prevenir o estado de choque em atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas, mantendo os sinais vitais da vítima até a chegada ao hospital.	4,75	4,38
81	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.	4,63	4,25
82	Ser capaz de se engajar em projetos sociais (bombeiro-mirim, escolinha de futebol, projeto Golfinho e outros).	3,75	3,63
83	Ser capaz de sinalizar o trânsito, se necessário, na ausência de autoridade competente para tal.	4,00	3,50
84	Ser capaz de solicitar apoio de outros Órgãos, se necessário, buscando suporte à sua ação.	4,00	3,75
85	Ser capaz de solicitar reforço de contingente de acordo com a necessidade.	4,38	4,00
86	Ser capaz de trabalhar em condições adversas de acordo com a situação.	4,38	4,00
87	Ser capaz de transportar a vítima de forma adequada.	4,63	3,88
88	Ter capacidade de agir de forma neutra, atendendo às demandas sem qualquer tipo de distinção ou preferência.	4,38	3,88
89	Ter capacidade de tranquilizar parentes, familiares e vítimas, quando necessário, demonstrando respeito e cordialidade.	4,63	3,75
90	Ter raciocínio mecânico (compreender princípios de funcionamento de mecanismos simples ou complexos, bem como conseguir manipular ou consertar esses mecanismos)	4,25	3,88
91	Ter visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação; ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto).	4,50	4,00

Revista FLAMMAE

Revista Científica do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco
 Artigo Publicado no Vol.09 N.28 – Julho a Dezembro de 2023 - ISSN 2359-4829
 Versão on-line disponível em: <http://www.revistaflammae.com>

92	Ter capacidade de agir com base na experiência profissional.	4,25	3,88
93	Ter capacidade de agir com criatividade e inovação.	4,13	3,75
94	Ter capacidade de comunicação.	4,38	3,75
95	Ter capacidade de orientar populares em situações diversas, procurando demonstrar controle da situação e mantendo a segurança do local.	4,75	4,13
96	Ter capacidade de ouvir.	4,75	3,50
97	Ter capacidade de repassar um conhecimento técnico, quando necessário.	4,50	3,75
98	Ter capacidade de se comunicar (expressar) com a vítima em situações diversas.	4,88	3,50
99	Ter capacidade de utilizar de forma adequada o Equipamento de Proteção Individual (EPI).	5,00	4,13
100	Ter destreza manual.	4,50	3,50
101	Ter domínio do preenchimento do protocolo para APH (atendimento pré-hospitalar).	4,38	3,88
102	Ter domínio sobre o uso de materiais e equipamentos médico-hospitalares, quando necessário, na realização de tarefas diversas.	4,38	3,63
103	Ter resistência física	4,88	3,88

COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NECESSÁRIAS À PRAÇA DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR			
ORD	COMPETÊNCIA COMPORTAMENTAL	IMPORTANCIA	DOMINIO
		NOTA	NOTA
1	Adaptabilidade	4,13	4,00
2	Agir com disposição para o trabalho (energia, motivação)	4,50	3,50
3	Agir com postura ética e profissional	4,38	4,25
4	Agir com prudência (cuidado)	4,25	3,88
5	Agir com respeito ao próximo	4,50	3,88
6	Altruísmo	4,38	3,38
7	Assertividade (apresentar argumentos de forma convincente; defender opiniões expressando-se de maneira enfática)	4,00	3,75
8	Civilidade	4,13	3,63
9	Controlar a ansiedade	4,38	3,50
10	Cordialidade e respeito	4,38	3,75
11	Deferência (capacidade de cumprir ordens, respeitar a hierarquia e saber acatar as determinações)	4,50	4,00
12	Possuir autoconfiança adequada à tarefa	4,25	3,75
13	Resistência à frustração	4,13	3,38
14	Ser capaz de separar a vida profissional da vida pessoal	4,25	3,75
15	Ser claro, objetivo e conciso	4,25	3,75
16	Ser dinâmico	4,13	3,63
17	Ser flexível	4,13	3,75
18	Ser imparcial	4,25	3,88
19	Ser metódico (detalhista)	3,75	3,50
20	Ter agilidade	4,00	3,38
21	Ter agressividade adequada à tarefa (agir com atitude e firmeza, quando necessário)	4,00	3,63
22	Ter capacidade de agir com empatia (entender e colocar-se no lugar do outro, compreendendo seus sentimentos, percepções e crenças)	4,25	3,88
23	Ter capacidade de trabalhar sob pressão.	4,25	4,00
24	Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho.	4,25	3,88
25	Ter controle emocional	4,38	4,00
26	Ter coragem	4,13	3,88
27	Ter discernimento (julgar e agir de forma clara, com base na razão e sem deixar-se envolver por sentimentos e emoções).	4,75	4,00
28	Ter iniciativa	4,63	3,63
29	Ter manejo de estresse.	4,75	3,88
30	Ter paciência	4,50	3,50
31	Ter perseverança	4,75	3,63
32	Ter perspicácia (sagacidade)	4,50	3,88
33	Ter proatividade	4,75	3,75

FATORES RESTRITIVOS PARA O EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE PRAÇA CORPO DE BOMBEIROS MILITAR		
ORD	FATOR RESTRITIVO	IMPORTANCIA
		NOTA
1	Alcoolismo grave	4,88
2	Antecedentes criminais	4,88
3	Cardiopatias graves	4,63
4	Deficiência física incapacitante de realizar as atividades do CBM	4,50
5	Dependência química	5,00
6	Não ter idoneidade moral	4,88
7	Não ter no mínimo o ensino médio completo	3,63
8	Psicopatologias graves	4,75