

A importância da educação continuada para o serviço operacional no corpo de bombeiros de Minas Gerais

Elen Roberta Costa Carvalho*

Bacharelado em Ciências Militares pela Universidade do Estado de Minas Gerais/MG
Universidade do Estado de Minas Gerais, Brasil.
E-mail: ercarvalho@hotmail.com

Silvana Chiarretto

Mestre em Administração pela universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura FUMEC/MG
Fundação Mineira de Educação e Cultura FUMEC/MG - Brasil
E-mail: silvana.chiarretto@fumec.br

RESUMO

A atuação operacional de bombeiro militar exige preparo contínuo e atualização de conhecimentos, por sua diversidade e imprevisibilidade inerentes. Desse modo, é indispensável à utilização de metodologias de capacitação e aprimoramento técnico que conduza à eficiência nas ações em prol do bem estar social. O objetivo dessa pesquisa científica foi avaliar a importância estratégica da Educação Continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). Observou-se que o treinamento deste profissional é voltado para o esforço individual e pontual focalizado no futuro do profissional.

Palavras-chave: Educação continuada; Treinamento profissional; Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais.

*Autor para correspondência / Author for correspondence / Autor para la correspondência: Universidade do Estado de Minas Gerais. Rua Major Lopes, 574. Belo Horizonte/MG - CEP: 30330-050. Brasil. Telefone: 55 31 3194-2519

Data do recebimento do artigo (received): 10/fev./2018
Data do aceite de publicação (accepted): 27/abr./2018

Desk Review
Double BlindReview

This Journal uses the APA and ABNT formatting style. This article is formatted according to ABNT.

The importance of continued education for operational service in the field of Minas Gerais firemen

ABSTRACT

The operational performance of a military firefighter requires continuous preparation and updating of knowledge, due to its inherent diversity and unpredictability. In this way, it is indispensable to use training and technical improvement methodologies that lead to efficiency in actions for social welfare. The objective of this scientific research was to evaluate the strategic importance of Continuing Education for the Minas Gerais Military Fire Brigade (CBMMG). It was observed that the training of this professional is focused on the individual and punctual effort focused on the future of the professional.

Palavras-chave: Continuing education; Professional training; Military Fire Brigade of Minas Gerais.

La importancia de la educación continuada para el servicio operacional en el cuerpo de bomberos de Minas Gerais

RESUMEN

La actuación operacional de bomberos militares exige preparación continua y actualización de conocimientos, por su diversidad e imprevisibilidad inherentes. De este modo, es indispensable la utilización de metodologías de capacitación y perfeccionamiento técnico que conduzca a la eficiencia en las acciones en favor del bienestar social. El objetivo de esta investigación científica fue evaluar la importancia estratégica de la Educación Continua para el Cuerpo de Bomberos Militar de Minas Gerais (CBMMG). Se observó que el entrenamiento de este profesional está orientado hacia el esfuerzo individual y puntual enfocado en el futuro del profesional.

Palabras clave: Educación continuada; Entrenamiento profesional; Cuerpo de Bomberos Militar de Minas Gerais.

1 INTRODUÇÃO

A atuação de bombeiro militar exige preparo contínuo e atualização de habilidades e conhecimentos por parte dos profissionais que executam a atividade operacional, uma vez que os conteúdos envolvidos na atuação BM são extremamente técnicos, diversificados e complexos. Percebe-se, desse modo, que se faz necessária à utilização de metodologias e ferramentas de aprimoramento que conduza à eficiência nas ações. Nesse sentido, devido à dinamicidade inerente à profissão, nota-se que a Educação Continuada se torna uma metodologia de ensino-aprendizagem que se devidamente utilizada, poderá proporcionar um ganho considerável em qualidade para o processo de capacitação permanente.

Na análise desse contexto, observa-se que tal método é uma modalidade em que o treinamento e desenvolvimento do indivíduo ocorrem durante toda sua carreira, sem discontinuidades. Sendo assim, para os objetivos organizacionais de excelência em prestação de serviço e em face da contingência por constantes atualizações técnicas, essa diretriz de capacitação apresenta-se como um caminho necessário, para o alcance da eficácia pretendida.

Neste artigo, problematiza-se a importância da utilização da Educação Continuada para o serviço operacional no CBMMG. Em face de tal questão, levanta-se a hipótese de que, caso as ferramentas de T&D em EC fossem efetivamente implementadas desencadeariam uma melhora no desempenho da prestação de serviço da tropa operacional.

Esclarece-se que tal discussão se dá por meio da análise dos atuais processos de capacitação T&D em desenvolvimento na corporação. Nesse sentido, a fim de verificar a substancialidade da hipótese proposta, o objetivo geral visado no trabalho é pesquisar a necessidade e possíveis caminhos a utilização da EC no CBMMG.

Para tanto, como objetivos específicos do trabalho, conceitua-se com base no referencial teórico pesquisado os diversos termos ligados à Gestão do Conhecimento, Educação Profissional e Gestão de Pessoas. Buscou-se, também, compreender qual o estado

d'arte de tais ferramentas de Treinamento e Desenvolvimento no CBMMG e Metodologias de Capacitação, por meio da investigação da existência de políticas de EC e de pesquisa documental indireta da regulamentação existente.

No que concerne ao método, foi escolhido o modelo de pesquisa o qualitativo, por utilizar-se da análise literária sobre o conteúdo. Outra abordagem utilizada foi a do modelo hipotético-dedutivo, no qual a partir da definição do problema, formulam-se hipóteses que serão confirmadas ou não após o estudo de teorias. Além disso, numa abordagem integradora, pode-se falar que essa pesquisa também apresentou feições exploratórias, por ganhar robustez e substância no contato com os fatos analisados sobre a temática.

Justifica-se este estudo no fato de que a abordagem do treinamento profissional por meio da EC é assunto de grande importância ligado à qualificação do bombeiro militar. Nota-se tal importância em face de sua valorização no atual Plano de Comando do CBMMG que em seu objetivo estratégico de atingimento da excelência no tempo resposta, estabelece em sua estratégia de número 02, a uniformização o ensino, instrução e capacitação. Sendo que tal ação planejada reflete substancialmente na eficácia do serviço desenvolvido pela instituição (CBMMG, 2015).

O presente artigo está estruturado como segue: seção 1. Introdução, no desenvolvimento, que trata do Referencial Teórico e Documental, apresenta-se a seção 2 Conceitos da Capacitação Organizacional, que tratam do esclarecimento da grande gama de conceitos que embasam esse estudo como, Gestão do Conhecimento, Treinamento e Desenvolvimento, Educação Corporativa e EC. Já na seção 3, analisou-se o Estado D'arte da Capacitação da Tropa Operacional no CBMMG. Os últimos capítulos trataram, conforme se segue: 4. Método, e seção 6. Considerações.

Por fim, este estudo buscou-se a responder o seguinte questionamento: Qual a Importância da Educação Continuada como Ferramenta de Treinamento e Desenvolvimento para a Tropa Operacional do Corpo De Bombeiros Militar de Minas Gerais?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo tem como finalidade delinear algumas terminologias a fim de embasar teoricamente as investigações documentais e de campo realizadas no presente trabalho, de modo a fornecer solidez e substância ao estudo, no que tange aos conceitos relativos à Gestão do Conhecimento nas Organizações e aos Métodos de Capacitação de Pessoas.

Nesse sentido, objetiva-se compreender as tendências atuais da gestão do conhecimento nas organizações, por meio do esclarecimento de conceitos. Para tanto, discute-se o termo Conhecimento, bem como a Criação do Conhecimento nas Organizações.

Em seguida, apresenta-se o conceito e as práticas da Gestão do Conhecimento nas Organizações, tendo em vista seu impacto na Administração Pública e pontualmente para a EC no CBMMG, uma vez que segundo Silva (2009, p. 16), o debate a respeito do tema se encontra em franco desenvolvimento no âmbito da gestão contemporânea.

2.1. O Conceito de Conhecimento e sua Criação nas Organizações

Antes de iniciar o estudo da Gestão do Conhecimento propriamente dita, é necessário compreender as bases conceituais da educação, enquanto processo de formação dos indivíduos. Nesse sentido, inicialmente, realiza-se a breve análise dos conceitos a partir dos quais se desenvolve todo o processo de ensino e aprendizagem em virtude de sua importância para todas as outras conceituações.

O primeiro conceito é o da Educação que, conforme Ferreira (2009, p. 714), pode ser definido como: “(...) processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral da criança e do ser humano em geral, visando à sua melhor integração individual e social”. Nérici (1985) apud Kehl (2012), por sua vez, conceitua educação como processo de capacitação que promove a ação consciente, com a finalidade de alcançar a continuidade e o progresso social.

O segundo conceito, o Ensino, de acordo com Ferreira (2009, p. 761), denota a “(...) transmissão de conhecimentos, informações ou esclarecimentos úteis ou indispensáveis à educação ou a um fim determinado (...)”.

Já segundo Nérici (1993), o ensino é definido como um processo que objetiva a modificação do comportamento humano através da aprendizagem, com o propósito de efetivar a ação da educação, além de capacitar o indivíduo a orientar a própria aprendizagem, estimular o autodesenvolvimento e a integração com o outro, a fim de alcançar o envolvimento social de maneira consciente e responsável.

A seu turno, o terceiro e último conceito, a Aprendizagem, para Libâneo (2012, p. 98), “(...) é a assimilação ativa de conhecimentos e de operações mentais, para compreendê-los e aplicá-los consciente e autonomamente”.

Chiavenato (2010) explica que a aprendizagem é a mudança no comportamento através da assimilação de novos hábitos, competências e habilidades (destrezas), por meio do compartilhamento de informação e experiência de modo a balizar o comportamento das pessoas e dar eficácia ao desempenho de suas atribuições.

A partir dessas conceituações iniciais, que alicerçam a reflexão, em sequência, estuda-se o Conhecimento que, desde os primórdios da filosofia ocidental, foi trabalhado pelos pensadores, seja num perspectiva mais ampla, como um atributo geral de reação ao ambiente circundante, bem com numa visão mais restrita, enquanto apropriação do objeto pelo pensamento de maneira racional ou empírica (NONAKA, 1997, apud SILVA, 2009).

Davenport e Prusak (1998) apud Silva (2009), definem o conhecimento como um conjunto de dados, que adquire significado ao serem percebidos pelas pessoas, que têm relevância, propósito e causam impacto no julgamento ou comportamento dos indivíduos.

Drucker (1993), por sua vez, afirma que a grande mudança de paradigma da sociedade pós-capitalista está no fato do conhecimento ter se transformado no recurso essencial, ao invés de apenas um recurso complementar. Desse modo, nos dias atuais, todos os outros fatores relacionados à produção antes entendidos como preponderantes: capital, terra e trabalho, não desapareceram, mas tornaram-se secundários frente à crescente importância do conhecimento.

Nesse sentido, o conhecimento e os meios pelos quais sua transmissão é realizada pelos trabalhadores tem grande relevância, como se corrobora por meio da contribuição em Berger e Luckmann (1966) apud Silva (2009), que afirmam que o conhecimento surge como construção social, à medida que os sujeitos se deparam com algum tipo de problema em suas atividades cotidianas, sendo que na inexistência de problemas, a realidade e o conhecimento são aceitos de plano.

No que concerne à continuidade do aprofundamento conceitual proposto, segundo as contribuições de Polanyi (1967) citado por Silva (2009) existem dois tipos básicos de conhecimento. Um deles é o conhecimento tácito, de caráter pessoal e contextualizado. É, por isso, difícil de ser comunicado e formalizado, não podendo ser expresso em palavras. O outro é o conhecimento explícito, passível de transmissão sistemática por meio de linguagem formal, independente de contexto.

Para Carbone et al. (2009, p. 24), “(...) a integração dessas duas formas de conhecimento, tácito e explícito, é fundamental para a criação do conhecimento no contexto das organizações”, propiciando interação e disseminação do saber.

De acordo com Cassapo (2004), são quatro as formas de conversão desse conhecimento: 1. Socialização, que é a transmissão imediata, como na interação pessoal, 2. Externalização, que é a conversão do conhecimento tácito para o explícito, 3. Combinação, enquanto conjugação sistemática de conteúdos explícitos e 4. Internalização, que seria o retorno do conhecimento explícito para o tácito.

Segundo Silva (2009), esse processo contínuo de conversão do conhecimento atravessa fronteiras setoriais e departamentais da organização. Dessa maneira, essa “espiral do conhecimento” é constantemente recriada e amplificada em todos os âmbitos da organização, partindo do pressuposto que tal ciclo não é possível sem a ação das pessoas.

Por essa linha de raciocínio, é possível compreender o quão importante é o fluxo de conhecimentos no interior de uma organização. Sendo, por isso, essencial que sua gestão seja realizada de maneira racional, para que ocorra de modo integrado e harmônico no que se refere aos objetivos estabelecidos pelas organizações.

2.2. A Gestão do Conhecimento nas Organizações

Após conhecer as definições sobre conhecimento e suas origens no seio das organizações, faz-se premente compreender sua condução e seus caminhos por meio da análise da Gestão do Conhecimento (GC). Para tanto, é necessário compreender o significado dessa Gestão, seus conceitos e seu viés na Administração Pública, bem como no CBMMG.

Sendo assim, dos conceitos de Gestão do Conhecimento tidos como referência na literatura, tem-se o proposto por Falcão e Bresciani-Filho (1999) apud Silva (2009, p. 30) que afirma ser a GC: “(...) processo pelo qual uma organização consciente e sistematicamente coleta, organiza, compartilha e analisa seu acervo de conhecimento para atingir seus objetivos”.

Batista et al. (2005, p. 11), por sua vez, diante dessa variada gama de conceituações existentes na literatura sobre GC, entende a definição utilizada pelo Comitê Executivo do Governo Eletrônico como a mais adequada, sendo a Gestão do Conhecimento para esse comitê:

O “(...) conjunto de processos sistematizados, articulados e intencionais, capazes de incrementar a habilidade dos gestores públicos em criar, coletar, organizar, transferir e compartilhar informações e conhecimentos estratégicos que podem servir para a tomada de decisões, para a gestão de políticas públicas e para inclusão do cidadão como produtor de conhecimento coletivo (BATISTA et al., 2005, p.11).

Analisando a atual conjectura, Batista (2004) revela que embora a GC seja um conceito relativamente recente, práticas de transmissão de conhecimento são executadas na maioria das organizações, ainda que sem a denominação ‘Gestão do Conhecimento’.

Dessa forma, ainda segundo Batista (op. cit), é necessário esclarecer que, ainda que haja o sentido amplo do termo, existem dois conceitos distintos adjacentes a ele: Práticas de Gestão do Conhecimento e Sistema de Gestão do Conhecimento, sendo o primeiro as ações de produção, retenção, disseminação e aplicação do conhecimento no interior das organizações, enquanto o segundo é o conjunto de ações que visam melhorar o desempenho organizacional no que tange às práticas citadas, interna e externamente às organizações. O autor ainda define mais precisamente as pontualidades de cada termo:

O que diferencia, portanto, as práticas de um sistema de gestão do conhecimento é que, quando há um sistema, a organização gerencia as práticas de maneira interligada com uma finalidade clara: melhorar o desempenho organizacional. Para isso, as práticas devem estar alinhadas com a missão, a visão de futuro e as estratégias organizacionais (BATISTA, 2004).

Por sua vez, Karl Wiig, destacado autor na área de GC, ao direcionar os empenhos desse conceito para as ações da Administração Pública, enquanto garantidora do interesse público, salienta que:

A (...) “gestão do conhecimento (GC) contribui com novas opções, melhorando a capacidade de realização e com práticas que podem beneficiar muito a administração pública. Gerenciar o conhecimento tornou-se uma nova responsabilidade da administração pública para que ela possa aumentar a efetividade dos serviços públicos e melhorar a sociedade a qual ela serve (WIIG, 2000 apud BATISTA, 2005, p.11).

Corroborando o pensamento, a Lei Maior (CR/88) em seu Art. 37, assevera que “(...) a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados e do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (...)” (BRASIL, 2005, p. sem numeração).

Observa-se, então, o dever da Administração Pública de primar pelos métodos mais apropriados para realizar suas ações. E nota-se pelos conceitos aclarados que a gestão adequada do conhecimento para a Administração Pública seria uma medida que contribuiria para tal eficiência.

Nesse contexto, no CBMMG, assim como em grande parte da Administração Pública, ainda não se consegue observar a efetivação da GC. O que ocorre são práticas esparsas na instituição, ainda não sistematizadas, que ocorrem muitas vezes por esforços isolados de gestores e profissionais comprometidos com o desenvolvimento institucional.

Apesar da citada lacuna, deve-se acrescentar que existem práticas de GC ligadas à implementação do Plano de Comando, principalmente no que tange à reestruturação da educação no CBMMG, sendo trabalhadas na Corporação, com fito de desenvolver o modelo de capacitação profissional e suas metodologias na corporação.

2.3. A capacitação profissional e suas metodologias

É possível observar que os assuntos abordados nas seções anteriores relativos à Gestão do Conhecimento interagem entre si, sendo que essa nova tendência da GC, segundo Silva (2009, p. 16,), “(...) vem sendo descrita pela literatura contemporânea como um aporte a diversas ações na área de Gestão de Pessoas”. Nesse mesmo sentido, nota-se que o assunto abordado nesta sessão: A capacitação profissional e suas metodologias, também, estão integradas ao bloco conceitual já discutido no trabalho.

Nesse sentido, em prosseguimento às conceituações, faz-se necessário compreender esse novo assunto. Para tanto, trabalha-se as terminologias e significações ligadas ao subsistema de Gestão de Pessoas, denominado Treinamento e Desenvolvimento (T&D), no que se refere à capacitação profissional, bem com suas Metodologias e Ferramentas relevantes para o presente estudo, quais sejam: a Educação Corporativa, a Educação Continuada e o Ensino a Distância.

2.4. Treinamento e Desenvolvimento

O T&D, enquanto importante subsistema de Gestão de Pessoas assume grande importância nas relações empresariais dos dias presentes por transformarem continuamente o potencial da força de trabalho. Nesse sentido, segundo Chiavenato (2010, p. 366), “O capital humano das organizações (...) passou a ser uma questão vital para o sucesso do negócio, o principal diferencial competitivo das organizações bem sucedidas”.

Sobre o tema, o autor assevera ainda que “Em um mundo mutável e competitivo, em uma economia sem fronteiras, as organizações precisam preparar-se continuamente para os desafios da inovação e da concorrência” (CHIAVENATO, 2010, p. 366). E acrescenta que, “(...) para conseguir essa preparação, é imprescindível o treinamento e desenvolvimento das pessoas.” (CHIAVENATO, 2010, p. 366).

Todavia, além de compreender a importância dessa ferramenta, é necessário esclarecer alguns conceitos sobre ela, pois embora seja tratado de maneira conjunta, o T&D são partes completares do subsistema da Gestão de Pessoas que, segundo Chiavenato (2010) são processos complementares que afetam a aprendizagem do indivíduo, sendo, por

isso, importante diferenciá-los. Assim, para o autor, o treinamento é orientado para o presente, focalizando o cargo atual e buscando melhorar aquelas habilidades e competências relacionadas com o desempenho imediato do cargo. “O desenvolvimento de pessoas focaliza em geral os cargos a serem ocupados futuramente na organização e as novas habilidades e competências que serão requeridas” (BARTZ, 1989 *apud* CHIAVENATO, 2010, p. 367).

Nesse sentido, conforme Chiavenato (2004, p. 495), treinamento “É o processo educacional de curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada, por meio do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos previamente definidos.” Sendo por isso, uma ação de caráter pessoal em que o indivíduo busca sua capacitação para garantir ou otimizar seu desempenho na organização.

A seu turno, nas palavras de Chiavenato (2010), o Desenvolvimento vai além do esforço individual do treinamento, que embora seja fundamental é insuficiente num cenário de instabilidade constante. O processo de Desenvolvimento de Pessoas envolve questões complexas, como a preparação de lideranças, a educação corporativa continuada, a gestão do conhecimento e a gestão do aprendizado organizacional. Uma vez que segundo o autor, “Os novos tempos exigem novas organizações e nova postura das pessoas” (CHIAVENATO, 2010, p. 395).

Nesse sentido, para que haja uma evolução no desempenho das pessoas, assim como das organizações é necessário que as ações de treinamento e desenvolvimento se deem de maneira contínua e integrada, de modo a permitir a confluência de objetivos. Para tanto, segundo o autor, atualmente o foco treinamento é determinado pelo mapeamento prévio das competências essenciais, tanto as organizacionais quanto as individuais, de modo a suprir as demandas da corporação. Nesse sentido, enquanto o treinamento supre essa necessidade em curto prazo, desenvolvendo as competências: conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas para o cargo atual, o Desenvolvimento se faz em longo prazo, estendendo-se para toda a carreira do indivíduo paralelamente ao crescimento da organização (CHIAVEANTO, 2010).

Ainda de acordo com os estudos de Chiavenato, a partir dessa prévia determinação das competências essenciais para o cargo, passa-se para a estruturação do processo de

treinamento em si, que é dividido em quatro partes cíclicas: 1. *Diagnóstico*, que consiste em levantamento de necessidades organizacionais, 2. *Desenho*, que é elaboração do programa que atenda às necessidades diagnosticadas; 3. Implementação, que é a execução do programa em si e, por último, 4. *Avaliação*, enquanto verificação dos resultados advindos do treinamento. (CHIAVENATO, *op. cit*, p. 368).

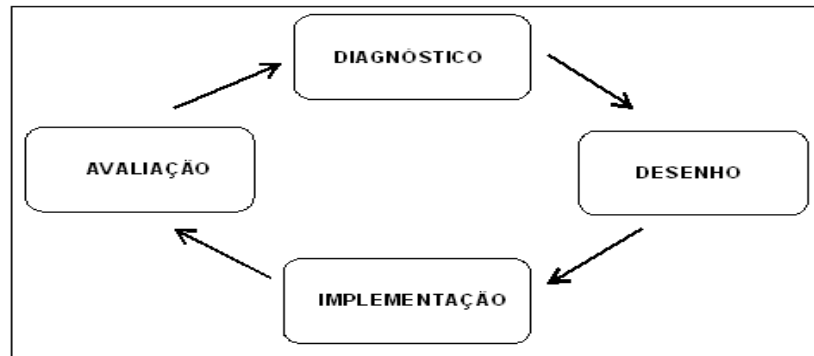


Figura 1. Processo de Treinamento

Fonte: Elaboração do autor - Adaptação de Chiavenato (2010, p. 369).

No CBMMG, ainda não há como se falar em planejamento de T&D conforme preconiza a moderna literatura, mas se observa esforços institucionais para formar, capacitar e requalificar seus profissionais como veremos adiante.

Após essa introdução aos conceitos de T&D, passa a se analisar os métodos ou ferramentas utilizadas pelas corporações que são relevantes para o nosso estudo, sendo eles: a Educação Corporativa e a Educação Continuada.

2.5. Educação Corporativa

A primeira prática a ser observada é a da Educação Corporativa que revela o importante papel das organizações no processo de aprendizado de seus funcionários. Sendo notável a gama de autores que discutem o tema apesar de sua relativa novidade.

Inicialmente, passa-se a conceituação do termo, que para Portal da Educação, a “Educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de

pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo organizacional”. (PORTAL, 2016, p. sem número).

Em consonância com essa linha de pensamento, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), por meio de suas produções no campo da Gestão do Conhecimento, trata a Educação Corporativa da seguinte maneira:

Educação corporativa - compreende processos de educação continuada, estabelecidos com vistas à atualização do pessoal de maneira uniforme em todas as áreas da organização. Pode ser implementada sob a forma de universidade corporativa, sistemas de ensino a distância etc. (BATISTA, 2005).

Segundo o Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, a Educação corporativa é mais do que treinamento empresarial ou qualificação de mão-de-obra. Trata-se de articular coerentemente as competências individuais e organizacionais no contexto mais amplo da empresa. Nesse sentido, práticas de educação corporativa estão intrinsecamente relacionadas ao processo de inovação nas empresas e ao aumento da competitividade de seus produtos (bens ou serviços) (PORTAL, 2016).

Quanto ao método de aplicação da metodologia, nota-se que não há necessidade de ambientes físicos, como salas de aulas ou prédios, pois ainda que exista a expressão Universidade Corporativa, sua operacionalização ocorre virtualmente, na maioria dos casos (CHIAVENATO, 2010). Nesse sentido, nota-se um amadurecimento da relação entre indivíduos e seu processo de assimilação e compartilhamento do saber profissional no interior das organizações. Por sua vez, os resultados da implantação das iniciativas de Educação Corporativas nas empresas, de acordo com Chiavenato (2010, p.388), “(...) é a melhoria dos serviços e no caso das empresas privadas, da lucratividade. Sendo que os moldes tradicionais de treinamento são tidos como dispendiosos, com gastos em acomodação, alimentação e transporte dos treinados”.

Nota-se por meio dessas definições de Educação Corporativa que ela transcende o treinamento, alcançado o desenvolvimento de pessoas e da organização. Por sua amplitude, é possível perceber que ela pode integrar e utilizar-se das ações de EC em seus processos, tendo em vista que essa Educação Corporativa pode acompanhar o profissional durante toda sua trajetória na organização.

Cabe acrescentar que no CBMMG, ainda não se pode falar da existência dessa prática da Gestão do Conhecimento, pois os treinamentos ainda ocorrem em moldes tradicionais estabelecidos em regulamentações prévias.

A seguir, passa-se a discutir o conceito de Educação Continuada, metodologia diversas vezes citada, quando se fala em Educação Corporativa, em virtude da complementariedade dessas ações.

2.6. Educação Continuada

Diferentemente do que acontece com a Educação Corporativa, que pode acompanhar o trabalhador desde a socialização até a retirada do mercado de trabalho, a educação continuada tem como finalidade permitir que o indivíduo mantenha-se atualizado, para que possa desempenhar suas atividades com eficiência, possibilitando que o profissional permaneça capacitado para realizar suas atividades com segurança e confiança (SANTOS, 1999).

Nesse sentido, observa-se que a EC tem o objetivo intrínseco de requalificar, ou seja, capacitar o profissional já formado, que necessita de adaptação ou acompanhamento. Dessa forma, para Lima (2009), a educação continuada é um conjunto de práticas planejadas que visam estimular o desenvolvimento do trabalhador, criando oportunidades de crescimento para auxiliá-lo na sua vida profissional.

Nesse mesmo sentido, Paschoal (2005, *apud* SOUZA, 2009, p. 23) assevera que a educação continuada é aquela que ocorre após a formação inicial, por meio de práticas e experiências que possibilitem a manutenção ou aumento da competência do trabalhador, objetivando desenvolvimento de suas potencialidades.

Com base nos conceitos apresentados até aqui, nota-se que essa modalidade de T&D além da necessidade do acompanhamento constante, exige um planejamento prévio para que seja exequível e proveitosa para o trabalhador.

No CBMMG, embora haja alguns requisitos de Educação Continuada sendo aplicadas no Treinamento Profissional, nota-se que não se pode falar em Educação Continuada, uma vez que tais ações não são planejadas e colocadas em prática de forma eficaz e eficiente,

embora estejam normatizadas, como será abordado adiante na sessão que trata do Treinamento Profissional no CBMMG.

3 METODOLOGIA

O método pode ser definido como “(...) o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento” (GIL, 1987, p. 27). Dessa maneira, é por meio de uma metodologia bem estruturada, direcionada e adequada ao objeto de estudo que o pesquisador conseguirá atestar a cientificidade, qualidade e validade ao estudo e ao conhecimento adquirido.

Na pesquisa em questão o método de abordagem utilizado é o hipotético-dedutivo, em que, após a definição do problema, formulam-se hipóteses que serão confirmadas ou não após o estudo de teorias e análise e discussão das respostas obtidas nos instrumentos de pesquisa aplicados no universo amostral. Marconi e Lakatos (2010, p. 106), definem o método hipotético-dedutivo como aquele “(...) que se inicia pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos acerca da qual formula hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese”.

Percebe-se, todavia, que assim como em diversas áreas do conhecimento, também, na pesquisa de caráter social, não há que se falar em conhecimentos estanques, sendo assim, nota-se que por sua trajetória investigativa, esse estudo também é de caráter exploratório, pois através dessa pesquisa foi possível descortinar um emaranhado de fatos sobre o problema proposto, em virtude do aumento de experiência sobre o tema discutido, objetivando expandir o conhecimento do assunto, sendo assim, ao enveredar, ainda que brevemente, na vivência do EC na Corporação, propiciou o aprofundamento e objetividade da discussão. Paralelamente foi estabelecida a abordagem qualitativa a fim de dar suporte à estruturação do estudo.

Quanto à Técnica de pesquisa, nesse trabalho foi utilizada a documentação indireta, através de pesquisa documental e bibliográfica. Nesse contexto, convém esclarecer que a técnica de documentação indireta, como afirma Marconi e Lakatos (2010), é aquela que

abrange a pesquisa documental e bibliográfica. Nessa pesquisa foram consultadas obras que versam sobre assuntos relativos ao objeto de pesquisa e utilizados dados existentes em arquivos do CBMMG e de outras instituições.

4 ANÁLISE, RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta os resultados obtidos no desenvolvimento deste estudo.

4.1. Categoria De Análise I: O Estado D'arte Da Capacitação Profissional No CBMMG

Observada a contextualização, por meio das conceituações, é necessário compreender qual o atual cenário da capacitação profissional no CBMMG. Nesse sentido, passa-se a refletir sobre as diretrizes estratégicas estabelecidas sobre o tema na corporação, seu balizamento normativo e suas ações práticas no cotidiano organizacional como se pode acompanhar nas a seguir, no enquadramento nas diretrizes estratégicas estabelecidas no recente Plano de Comando da Corporação para o T&D. Assim como pretende revisar o quadro normativo que estabelece os critérios para a capacitação permanente da tropa operacional do CBMMG de maneira genérica, além dos aspectos práticos do desdobramento dessas práticas no seio do CBMMG.

4.2. Categoria de análise II: A Educação Continuada e o Plano de Comando

O Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) a partir do ano de 2015, em alinhamento com a política do governo do Estado, estabeleceu um novo planejamento estratégico para a instituição, denominado Plano de Comando que se subdivide em três ciclos, entre os anos de 2015 a 2026.

No documento, além da definição da Identidade Organizacional, do Estudo de Cenários e do estabelecimento de uma Estratégia de Desenvolvimento, foi proposta a utilização da Carteira de Programas e Projetos.

Nessa metodologia, o Comando do CBMMG estabeleceu seis áreas, hierarquizando-as em um programa principal e cinco programas suporte, sendo que para cada programa foram estabelecidos projetos correspondentes. O Programa principal do Plano é o da Expansão do Atendimento e um dos cinco programas suporte, o da Estruturação do Ensino (CBMMG, 2015).

Esse programa, por sua vez, possui três grandes linhas de ação, sendo elas: Projeto construção da ABM; Projeto desenvolvimento de laboratórios técnicos e Projeto de cursos de capacitação e treinamento. O programa estruturação do ensino, como um todo, visa ampliar a qualidade da formação, por meio da criação de ambientes adequados à prática do ensino técnico-profissional na Corporação, a fim de que seja prestado serviço de excelência no Estado (CBMMG, 2015).

Embora todas as três linhas possam beneficiar o fortalecimento do T&D, em face da potencial sistematização dos processos de Educação Continuada, a terceira linha, que trata dos cursos de capacitação e treinamento, por se relacionar diretamente com os processos de capacitação, para atualização e acompanhamento da evolução dos conhecimentos profissionais nas diversas áreas do saber, é a linha que mais interessa a esse estudo.

Além da linha citada, outra diretriz do Plano de Comando que influencia diretamente o estudo relaciona-se ao Objetivo 01, Estratégia 02, como se pode notar a seguir:

Objetivo 1: Buscar a excelência no atendimento com tempo resposta

Atendimento ao cidadão com qualidade e agilidade, dentro de parâmetros aceitáveis, buscando um padrão institucional para o desenvolvimento das atividades operacionais de resposta em ocorrências, análises de processos de segurança contra incêndio e pânico e vistorias de edificações e áreas de risco.

Estratégia 2. Uniformização do ensino, instrução e capacitação.

Unificar a metodologia para consolidação do ensino, instrução e capacitação com a padronização da formação e capacitação dos integrantes do CBMMG, segundo áreas de

especialização e atuação institucional, com vistas a obter excelência na prestação de serviços e melhoria do tempo resposta (CBMMG, 2015).

Tendo em mente esse referencial estratégico, inicia-se então o estudo dos aspectos legais e práticos da capacitação no CBMMG. Para tanto, analise-se as resoluções, planos e programas existentes, bem como seu desdobramento que atualmente operacionalizam o treinamento para todo o efetivo da instituição.

4.3. Categoria de análise III: O Treinamento Profissional no CBMMG

Embora, como já foi apontado nas sessões anteriores, ainda não se tenha uma política de T&D baseada nas modernas metodologias de gestão, o treinamento do CBMMG como um todo segue um rito estabelecido em norma. Nesse sentido, anualmente padrões são fixados para a capacitação do efetivo, com base no Plano Anual de Treinamento e o Programa Anual de Treinamento.

No CBMMG, o treinamento nas Unidades de Execução Operacional (UEOp) deve ser desenvolvido da seguinte forma: o Comando Operacional de Bombeiros (COB) elabora o chamado Plano Anual de Treinamento (PAT) a ser conduzido pelas Unidades operacionais subordinadas. Ao receberem o PAT, as UEOp devem desdobrá-lo em um Programa Anual de Treinamento (PrAT), que deve apresentar o desenvolvimento mensal das atividades ao COB (CBMMG, 2007, p. 4).

Segundo o Plano Anual de Treinamento do 1º COB para o ano de 2016 e tendo como referência Resolução 255/07, “O Treinamento profissional é a atividade que visa o preparo, a atualização e o aperfeiçoamento do bombeiro militar, para o cumprimento de suas missões constitucionais.” (CBMMG, 2016a, p.1). Sendo que, para esses regulamentos, e com o fito de capacitar seus homens e mulheres para as atividades meio e fim, o TP teria como objetivos:

Aprimorar o condicionamento físico e a destreza da tropa, assegurando assim a correta execução das operações e do emprego dos equipamentos peculiares da Corporação, padronizar procedimentos e metodologias, com o intuito de definir os parâmetros gerais para o desenvolvimento e controle do período de treinamento físico e intelectual aos

bombeiros militares, garantindo convergência de esforços e participações setoriais conscientes e pertinentes com os propósitos do CBMMG (*op. cit.*).

Ainda segundo essas normas, o treinamento profissional será desenvolvido no período de 02 de fevereiro a 30 de novembro e compõe-se de Treinamento Técnico em Serviço, Treinamento Técnico Específico e Treinamento Complementar. Sendo que todos os oficiais até o nível de Capitão BM e todas as praças da Corporação deverão ser submetidos à ATP (Avaliação Técnico-profissional), que ocorrerá na forma prática e teórica. CBMMG (*op. cit.*).

Tendo como ponto de partida esses objetivos e as delimitações de atuação, passa-se a se analisar as modalidades de Treinamento Profissional existentes no CBMMG de acordo com CBMMG (TAF, 2016a): (1) Treinamento Profissional Básico TPB: compreende o TAF (Teste de Avaliação Física), a ATP e o Tiro Prático. São os momentos avaliativos em que o desempenho do militar é mensurado por avaliações. (2) Treinamento Técnico em Serviço TTS: tem por finalidade assegurar ao Bombeiro Militar os conhecimentos básicos e o condicionamento físico, habilitando-o para o exercício de suas atividades, devendo ser aplicado no horário de prontidão para a tropa operacional. (3) Treinamento Técnico Específico: Somente no módulo em que o militar for considerado inapto no TT (Treinamento Técnico). (4) Treinamento Complementar: compreende cursos de qualificação profissional; credenciamentos, seminários, congressos, reciclagens e eventos similares; bem como treinamentos específicos não previstos nas modalidades constantes desta norma. Esses podem ser internos ou externos a corporação.

Nessa breve análise documental, observa-se uma estruturação normatizada para a capacitação, bem como seu controle, uma vez que o PAT prevê que a “(...) coordenação será realizada por intermédio de inspeções, supervisões, solicitação de documentos e visitas nos respectivos níveis.” (CBMMG, 2016, p.4). Além disso, para o controle do treinamento profissional, serão utilizados documentos: Relatórios, Fichas Individuais de Treinamento e Planilhas de Controle diário do TTS, que tem a finalidade de verificar a correta execução do processo de treinamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para a compreensão dos conceitos que deram substância ao estudo do EC, foram discutidos o conhecimento e suas origens nas Organizações, bem como o Processo de Gestão do Conhecimento em autores que fazem diferenciações do conceito, no tocante ao sistema e as práticas dessa gestão. Em relação ao assunto, assim como em boa parte da Administração Pública, foi observado que o CBMMG não utiliza a GC para a criação e compartilhamento do saber, sendo tais processos exercidos de forma descoordenada na Corporação.

Do mesmo modo, também, delimitou-se conceitualmente o entendimento dos termos ligados à capacitação profissional e suas ferramentas, de forma a situar o contexto atual de tal assunto e aprofundar a discussão. Para tanto, foram trabalhadas as definições do subsistema de Gestão de Pessoas, responsável pelo Treinamento e Desenvolvimento que “É o processo de desenvolver qualidades nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais” (CERTO 1994 *apud* CHIAVENATO, 2010, p. 367).

Sendo que, além de conceituar o termo com base no referencial teórico sobre o assunto, tratou-se de diferenciar as partes desse conceito, quais sejam: o Treinamento que é voltado para o esforço individual e pontual presente do trabalhador e o Desenvolvimento, que tem um escopo maior, sendo focalizada no futuro do profissional. Nesse sentido, o autor propõe uma quebra de paradigma gerencial ao sugerir que a Gestão de/com Pessoas deixe de ser somente um departamento burocrático das instituições e passe a ser uma consultoria interna - de caráter holístico e estratégico - para a organização (CHIAVENATO, 2010).

Depois, ainda sobre os esclarecimentos da capacitação profissional, foram apresentadas duas metodologias utilizadas na gestão contemporânea e que tem grande importância para o estudo, são elas a Educação Corporativa e a Educação Continuada. Sendo a primeira metodologia, uma iniciativa imprimida em diversas empresas que compreende, segundo Batista (2005, p. 13), “(...) processos de educação continuada, estabelecidos com vistas à atualização do pessoal de maneira uniforme em todas as áreas da organização. Pode ser implementada sob a forma de universidade corporativa, sistemas de ensino a distância etc.”

No que se refere à Educação Continuada, observou-se que diferentemente da Corporativa, ela ocorre de forma específica na capacitação e requalificação do profissional que já foram formados e, teoricamente, socializados pela organização. O exemplo do que se observou para os caminhos da GC no CBMMG, quanto aos conceitos de T&D, bem como as metodologias de capacitação organizacional, foi possível observar que no âmbito do CBMMG as modernas tendências de gestão ainda não são sistematicamente utilizadas, sendo que ainda são aplicados métodos de capacitação tradicionais, com planejamento insipiente e operacionalização descoordenada.

Em seguida, passa-se a analisar o estado d'arte da capacitação profissional no CBMMG, tendo como objetos de estudo aspectos gerenciais, legais e práticos do desenvolvimento do processo na corporação. Nesse sentido, num primeiro momento, correlaciona-se a Educação Continuada e recomendações estratégicas do atual plano de comando da corporação, sendo que tal correlação possibilitou o enquadramento da EC no programa de reestruturação do ensino, por meio do projeto de cursos e capacitação. Outro direcionamento do plano que influencia os assuntos tratados no trabalho é o que abrange o objetivo estratégico da busca pela excelência no tempo resposta por meio do desenvolvimento da estratégia de uniformização do ensino, instrução e capacitação (CBMMG, 2015).

Ainda nesse primeiro momento, discute-se os moldes do atual Treinamento Profissional no CBMMG, conceituando-o em suas práticas e revelando seus caminhos, como o PAT, PrAT e TTs em sua modalidade extensiva e intensiva. Sendo que as entrevistas aplicadas na pesquisa de campo revelam que o ponto forte desse treinamento seria sua simples existência, enquanto as fragilidades estão relacionadas a falta de progressão, fiscalização e coordenação do processo do ensino-aprendizagem no CBMMG.

Na seção 5, discute-se o método de pesquisa qualitativa utilizando a abordagem hipotético-dedutiva e a abordagem de feições exploratórias.

Dessa forma, na interseção entre a bibliográfica e documental, foi diagnosticado o estágio de desenvolvimento dessas modalidades no CBMMG. Tal diagnóstico permitiu a problematização de seu uso e, sob essa perspectiva, a pergunta norteadora deste trabalho

foi respondida, demonstrando que a utilização do EC para a tropa, é de grande importância para o CBMMG.

Quanto à adaptação cultural, de maneira geral, o que se faz necessário é esclarecer a inafastabilidade do T&D em qualquer ambiente de trabalho e despertar os militares para a especial importância de tal aspecto para a profissão BM. Desse modo, a metodologia em que esse T&D será apresentado seria uma formalidade otimizadora da eficiência do processo de capacitação.

Nesse contexto, o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, como uma instituição de especialidades múltiplas, que necessita de aprimoramento constante de seus talentos humanos e requalificação permanente frente aos avanços tecnológicos e operacionais, pode se utilizar do EC como aliado nesse processo, possibilitando um acesso graduação e permanente ao conhecimento, permitindo a padronização da doutrina de ensino profissional e operacional para o CBMMG.

REFERÊNCIAS

BATISTA, F. F. **O governo que aprende: gestão do conhecimento em organizações do executivo federal.** Brasília: Ipea, 2004. 111 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=4602>. Acesso em: 24 abr. 2106.

BATISTA, F. F.; *et al.* **O Governo que aprende: a Gestão do Conhecimento no setor público.** Brasília: Ipea, 2005. 125 p. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1022.pdf>. Acesso em: 24 abr.2106.

BATISTA, F. F. **Modelo de Gestão do Conhecimento para a administração pública brasileira: como implementar a Gestão do Conhecimento para produzir resultados em benefício do Cidadão.** Brasília: Ipea, 2012. 132p.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: Atualizada até a emenda 45.** São Paulo: Saraiva, 2005.

CARBONE, P. P. *et al.* **Gestão por competências e gestão do conhecimento.** 2 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

CASSAPO, F. M. **O que entendemos exatamente por conhecimento tácito e conhecimento explícito**. 2004. Disponível em: <http://www.design.org.br/artigos_cientificos/o_20que_20entendemos_20por_20conhecimento_20t_c3_a1cito_20e_20expl_c3_adcito.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2014.

CHIAVENATO, I. Treinamento. In: CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. cap. 12, p. 365-392.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo, Editora Atlas, 2004, 495p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 083, de 06 de setembro de 2002**: Aprova o Regulamento de Ensino Profissional do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (REPCBM). Belo Horizonte, 2002. 51 p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 255, de 02 de julho de 2007**: Especifica o Treinamento Profissional no CBMMG e Revoga a Resolução nº 70, de 15 de abril de 2002. Belo Horizonte, 2007. 30 p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Resolução nº 532, de 22 de dezembro de 2013**: Dispõe sobre a jornada de trabalho no CBMMG e dá outras providências. Belo Horizonte, 2013. 13 p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Plano de Comando 2015/2016**. Belo Horizonte. 2015. 109 p.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS, **Plano Anual de Treinamento 2016 - 1º COB**. Belo Horizonte. 2016a. 30p.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed: Bookman, 2007. 248 p.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 4. ed. Curitiba: Positivo, 2009. 714p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1987. 206 p.

KEHL, R. **A importância da educação continuada para o Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**. 2012. 53 f. Monografia (conclusão de curso) - Academia Bombeiro Militar, Centro de Ensino Bombeiro Militar, Florianópolis, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 223 p.

LINKE, D. B. **Análise Comparativa entre o Treinamento Extensivo e o Treinamento Técnico por recolhimento realizados na sede do 10º BBM nos anos de 2012 e 2013.** 76p. Monografia (conclusão de curso) - Academia Bombeiro Militar, Belo Horizonte, 2014.

ORLICKAS, E. **Modelos de Gestão: das teorias da administração a gestão estratégica.** 10 ed. Curitiba: Ibpex, 2010.

PORTAL DA EDUCAÇÃO CORPORATIVA. Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior., 2016. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/>>. Acesso em: 29 abr.2016.

SANTOS, C. M. **Educação continuada.** 158 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Bandeirante de São Paulo, São Paulo, 1999.

SILVA, J. S. **Gestão do Conhecimento e Gestão de Pessoas: desafios para organizações públicas.** 2008. Dissertação (Mestrado em Política Científica e Tecnológica) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Geociências, 2008. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000433948&fd=y>>. Acesso em: 26 abr. 2106.