

A IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO CONTINUADA PARA OS MEMBROS DA PERÍCIA OFICIAL DO ESTADO DE ALAGOAS

Sandra Carneiro da Cunha Moraes
Curso de Pedagogia Estratégica
Centro Universitário Tiradentes – UNIT
sandracmoraes10@hotmail.com

RESUMO

A Perícia Oficial do Estado de Alagoas tem sido alvo de constantes críticas ao longo de sua existência. Muito já foi estudado sobre formas de melhoria do trabalho de seus profissionais e na maioria dos discursos e conclusões de estudos, encontra-se a afirmação de que é necessário treinar, aperfeiçoar e qualificar a mão-de-obra que compõe esta instituição. O presente trabalho descreve de que maneira a formação continuada pode ajudar como elemento de valorização destes profissionais, e a necessidade de levantamento de necessidades de treinamento. Para sua consecução, este artigo baseou-se no método hipotético-dedutivo, com apoio em uma pesquisa bibliográfica e a busca de informações junto à Perícia Oficial do Estado de Alagoas. Do que foi verificado, é óbvia a importância da formação continuada, por ser a capacitação uma importante ferramenta de valorização profissional, que terá como resultado o desenvolvimento de novas dinâmicas e a facilitação do desenvolvimento das ações dentro das atividades da Perícia Oficial do Estado de Alagoas.

Palavras-chave: Polícia Militar. Capacitação. Perícia Oficial. Formação Continuada.

INTRODUÇÃO

Muito se fala sobre a importância do processo de treinamento e capacitação profissional nas instituições, mas apesar da extensa lista de teorias a respeito, percebe-se que ainda na prática faltam ferramentas que possam identificar e sanar as lacunas existentes neste complexo processo.

Segundo as ideias de Chiavenato (2006), Borges-Andrade et. al. (2006), Vargas et. al. (2006), Loiola et. al. (2006) e Pilati (2006), ao se planejar uma capacitação ou treinamento é de suma importância fazer o Levantamento da Necessidade de Treinamento (LNT), que é em suma um inventário sobre qual treinamento e para quem ele é necessário, pois o levantamento ou avaliação de necessidades de treinamento deveria ser o primeiro passo para a propositura de qualquer tipo de formação e ou treinamento, e sua manutenção é algo preponderante para o sucesso da empresa e valorização de seus colaboradores;

O tema deste trabalho versa sobre a importância da capacitação contínua para a melhoria dos serviços e a relevância de LNT para os profissionais da Perícia Oficial do

Estado de Alagoas.

CAPACITAÇÃO CONTINUADA

Relevância do Levantamento de Necessidade de Treinamento

O tema deste trabalho versa sobre a importância da capacitação contínua para a melhoria dos serviços e a relevância do Levantamento de Necessidade de Treinamento (LNT) para os profissionais da Perícia Oficial do Estado de Alagoas.

Neste artigo elegeu-se a palavra capacitação por ser mais abrangente e adequada para direcionar e motivar o leitor a pensar na ideia de formação, especialização. Utiliza-se o termo treinamento para designar as atividades que possam ser usadas para capacitar em seus vários modos possíveis.

Devemos lembrar que capacitar é tornar o indivíduo apto para exercer uma determinada função, ser capaz de executar o que se espera dele. A capacitação profissional hoje encontra suas bases teóricas no que chamamos de TD&E (Teorias de Treinamento, Desenvolvimento e Educação) em organizações e trabalho, portanto é importante para este estudo apontar tais teorias e os estudos mais recentes (CAVALCANTE, s. d.).

A evolução das relações comerciais, a globalização, o acirramento da competitividade no mercado mundial levaram a maioria das grandes organizações a apontar seus recursos humanos como seu ativo mais valioso. Concluiu-se que quanto melhor for este capital intelectual, maior desempenho terá a organização.

Diante deste pressuposto cabe às organizações investir na qualificação de sua mão de obra. O treinamento é visto como uma das principais práticas para a capacitação das pessoas. Orientada por esta ideia é que a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) editou a NBR ISO 10015 que prevê diretrizes para o treinamento dentro da Gestão pela Qualidade, abrangendo o desenvolvimento, implementação, manutenção e melhorias das estratégias e dos métodos de treinamento que afetam a qualidade dos produtos fornecidos pela organização.

Determinar quais são os conhecimentos, habilidades e atitudes que devem ser adquiridas durante o processo de treinamento para determinada função e avaliar se estão sendo eficazmente aplicadas no exercício profissional, agregando valor à organização, é outra medida em crescente prática (MENEZES, ZERBINI, 2005).

Diversos modelos de avaliação são utilizados para mensurar desde a satisfação

dos funcionários, passando pelo grau de assimilação do conteúdo, sua aplicação durante o trabalho, até o impacto do custo-benefício para a organização. O levantamento ou avaliação de necessidades de treinamento deveria ser o primeiro passo para a propositura de qualquer tipo de formação e ou treinamento.

As ações de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) há muito tempo são objeto de estudo de profissionais, sendo o processo de aprendizagem seu foco central de interesse.

Psicólogos desde o final do século XIX já se debruçavam em estudos neste sentido, propondo modelos de educação que se tornaram importantes para o desenvolvimento na área de T&D (PILATI, 2006).

Para Warr (2003 *apud* Pilati, 2006, p. 32), “a aprendizagem é básica e fundamental para a vida em sociedade, porém há grande dificuldade de inseri-la no ambiente de trabalho devido sua difusão e amplitude”.

Além da Psicologia, outras disciplinas como Sociologia, Engenharia, a Educação e seus respectivos estágios de avanço tecnológico influenciaram nas ações de treinamento ao longo da história.

Bastos (1991 *apud* Pilati, 2006, pp. 33-34) divide em cinco fases a trajetória das ações de Treinamento e Desenvolvimento:

1. Fase de subdesenvolvimento: período em que a estratégia de T&D era operativa, onde as ações de capacitação ocorriam no próprio trabalho com a participação direta do supervisor;
2. Fase de desenvolvimento: caracterizada pelo adestramento dos trabalhadores em comportamentos rigorosamente definidos pelos estudos de tempos e movimentos;
3. Fase posterior ao início da industrialização: marcada por ações de treinamento contando com a maior participação dos colaboradores, onde se buscava o aumento da responsabilidade social interna e do desenvolvimento gerencial;
4. Fase da industrialização avançada: as ações partem para o desenvolvimento de planos de negócio, momento em que surge a noção de desenvolvimento continuado de recursos humanos; e
5. Fase de pós-industrialização: onde o desenvolvimento e a capacitação gerencial se demonstram essenciais.

Vale ressaltar que hoje em dia as ações de capacitação se demonstram essenciais nas Organizações de qualquer ordem, mas ainda observamos uma ou outra empresa, de um para outro local que conservam características das fases anteriores, dependendo do porte e da atividade.

Outra maneira utilizada também por Bastos (1991 *apud* Pilati, 2006, pp. 34-35) para descrever a evolução das ações de treinamento é dividi-la em quatro ondas:

1. Primeira onda: sob a denominação de treinamento para o trabalho, compreende

o período de 1950 a 1970. Os trabalhadores eram compreendidos como peças substituíveis no processo produtivo. O treinamento era voltado para o desenvolvimento de habilidades técnicas e profissionais no desempenho do trabalho;

2. Segunda onda: abrange o período de 1960 a 1980, sob a denominação de treinamento para gerência e supervisão. Havia maior preocupação em qualificar a mão-de-obra para operação dos processos tecnológicos dentro das organizações;

3. Terceira onda: denominada desenvolvimento organizacional e tecnologia do desempenho, perdurou de 1970 a 1990, apresentando como principal característica a ampliação da educação aberta e continuada em que o próprio trabalhador sabia identificar e priorizar suas necessidades de treinamento, individualizando tal processo nas organizações;

4. Quarta onda: Iniciada em 1980, perdura até os dias atuais. Era da informação, conhecimento e sabedoria, onde se enfatiza o desenvolvimento da criatividade dos trabalhadores, no preparo para tomada de decisões e em uma maior exigência a respeito das técnicas de mensuração da efetividade das ações de capacitação.

É interessante refletir mais uma vez sobre o fato de que muitas organizações ainda não estejam seguindo a sequência evolutiva acima mencionada e transitarem pelas “ondas” conforme exposto. Pode-se encontrar em setores e épocas diferentes retrocessos às ondas anteriores pela falta de uma política bem definida e que consiga abranger e controlar o todo.

Ao longo da história é possível identificar a pluralidade de influências nas ações de T&D. As teorias administrativas funcionam como um delimitador sociopolítico de como o trabalho do homem é administrado, moldando sua finalidade; a Psicologia funciona como motor tecnológico na busca de soluções; a Educação também traz conteúdos tecnológicos e finalmente o Comportamento Organizacional, contribui com o arcabouço teórico que dá sentido às ações de Treinamento e Desenvolvimento (BORGES-ANDRADE et. al., 2006).

Por intermédio de uma análise histórica pode-se concluir que os processos de T&D nas organizações estão em contínua mudança, seja pelos novos modelos de administração, seja pela produção tecnológica preocupada em dar respostas aos profissionais da área ou em desenvolver novos modelos ou teorias.

Em todas as áreas do conhecimento pode ser observado um amplo universo de conceitos e definições, pois cada autor utilizando-se de métodos interpretativos próprios, busca exteriorizar de maneira particular sua visão sobre determinado assunto.

A expressão T&D passou a ser utilizada nos Estados Unidos no período da Segunda Guerra Mundial. Havia a necessidade de melhorar a qualidade no treinamento dos trabalhadores que foram contratados para suprir as vagas dos alistados, além de potencializar os meios de produção devido à crescente expansão industrial (MORAES, 2002; SANTOS, SOUZA, 2005).

No final da década de 1970 surge a expressão *desenvolvimento* voltada para a área de recursos humanos, ampliando-se a conceituação de *treinamento* que passou a ser estudada na seara da psicologia do trabalho e da administração de pessoal. Neste sentido seguem algumas conceituações relativas às ações de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) (MORAES, 2002).

Teorias Diversas sobre Treinamento

Inúmeros autores apresentam seus conceitos e definições sobre treinamento, mesmo que convergentes. Hinrichis (1976 *apud* Vargas et. al., 2006, p. 22) define treinamento como “[...] qualquer tipo de procedimento adotado pela organização tendo como objetivo ampliar a aprendizagem entre seus membros”.

No entanto, pode ser que muitas vezes tais procedimentos nem sejam reconhecidos como treinamento, muito embora o sejam. Talvez o ideário do inconsciente coletivo, das pessoas, tenha se organizado de tal maneira que apenas sejam reconhecidos como treinamentos aqueles feitos em dia marcado e em local específico.

São espaços onde ocorre, sem dúvida, treinamento, no entanto, nem sempre são reconhecidos como tal. Para Goldstein (1991 *apud* Vargas et. al., 2006, p. 42), “[...] treinamento é uma aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras ou habilidades que resultem na melhoria do desempenho no trabalho”.

Este autor assegura que o treinamento deve apresentar quatro elementos principais:

1. A intenção de melhorar um desempenho específico, após uma avaliação de necessidades e resultado da elaboração de objetivos instrucionais;
2. O desenho da instrução que melhor atenda às necessidades da aprendizagem requerida;
3. Os meios que serão utilizados para a instrução, levando-se em consideração a sala de aula, meios tecnológicos diversos, estudos independentes ou a combinação de abordagens diversas;
4. A avaliação nos seus diversos níveis de complexidade, desde as mais simples até as que possam exigir certificações formais (Vargas et. al., 2006, p. 43).

Nadler (1984 *apud* Vargas, et. al., 2006, p. 45) apresenta treinamento como “a aprendizagem para propiciar melhoria de desempenho no trabalho atual”. De acordo com Chiavenato (2006, p. 178), “treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor às pessoas, à organização e aos clientes, enriquecendo o patrimônio humano das organizações”.

Dentre os vários objetivos do treinamento, Marras (2001 *apud* Vargas et. al., 2006, p. 46), destaca que dentre os objetivos específicos que trazem a qualificação do profissional estão a oportunidade de elevar os seus conhecimentos e de estar em constante atualização, dentro das inovações nas suas atividades, através da formação profissional, especialização e reciclagem.

Estes objetivos específicos propiciam a oportunidade de elevar o desenvolvimento do empregado, motivando-o dentro da organização, elevando a qualidade da produção e propiciando o empregado a alcançar o desenvolvimento organizacional da Instituição.

Robbins (2002 *apud* Vargas et. al., 2006, p. 50) apresenta dois métodos de treinamento: “o formal, planejado com antecedência e com formato estruturado; e o informal, não estruturado, não planejado e facilmente adaptável às situações e aos indivíduos, para ensinar habilidades e manter os funcionários atualizados”.

O processo de treinamento se assemelha a um modelo de sistema aberto, cujos componentes podem ser destacados como: entrada (recursos organizacionais e treinandos); processo (programa de treinamento e processo de aprendizagem individual); saída (conhecimentos, atitudes, habilidades e eficácia organizacional) e retroação (avaliação dos resultados) (VASCONCELOS, s. d.).

A definição de treinamento de Hinrichs (1976 *apud* Borges-Andrade et. al., 2006, p. 27) cita aprendizagem como “[...] processo de mudança de comportamento pela experiência (atividade de treinamento) e que a noção de treinamento deve ser entendida como um processo sistemático intencionalmente conduzido pela organização”.

A capacidade de aprender proporciona o desenvolvimento de competências, e conseqüentemente gera impactos positivos, sustentando condições de competitividade e de sobrevivência às organizações.

A Perícia Oficial do Estado de Alagoas é uma grande organização e certamente considera importante a melhoria de tais processos e necessita repensar suas práticas aprimorando o treinamento voltado para seus profissionais.

Há diversas discussões também acerca da temática da aprendizagem. Questiona-se a existência de uma aprendizagem organizacional, afirmando-se haver apenas a aprendizagem individual, pois o processo de aprendizagem se realiza exclusivamente entre indivíduos sendo que seus efeitos, sim, podem se propagar pelos grupos e equipes de uma organização.

Os que defendem a existência da aprendizagem organizacional depositam na figura dos líderes a capacidade de imprimir às organizações inteiras suas visões e ideais.

Alguns autores acreditam coexistir a aprendizagem individual e organizacional.

Anand, Glick e Manz (2002 *apud* Loiola et. al., 2006, pp. 33-34) assim expressam:

O conhecimento que traz a aprendizagem pode ser tácito ou explícito, sendo o último caracterizado pela estruturação racional do primeiro. Pode ser adquirido de forma interna, ou seja, dentro dos limites formais da organização e o conhecimento externo, não residente dentro destes limites.

Tacla e Figueiredo (2003 *apud* Loiola et. al., 2006, p. 36) propõem modelo de processo de aprendizagem: “[...] em organizações em que a aquisição de conhecimento é externa: com a contratação de especialistas e consultores e participação em seminários e congressos; e interna: com a realização de pesquisas, treinamentos e desenvolvimentos internos”.

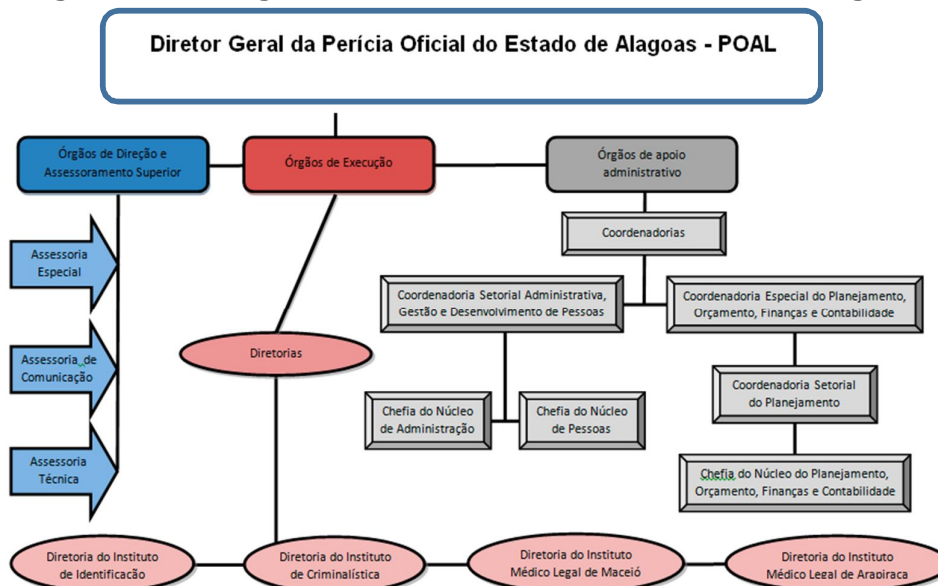
A PERÍCIA OFICIAL DO ESTADO DE ALAGOAS

A Perícia Oficial do Estado de Alagoas (POAL) é um Órgão de Execução da Secretaria de Estado da Defesa Social que tem como função coordenar as atividades desenvolvidas pelas perícias criminais do Estado através dos seus respectivos órgãos.

Atualmente foi desvinculada da Polícia Civil e trabalha em estreita cooperação com todos os órgãos de segurança pública do Estado e com a Justiça de Alagoas.

Apresenta-se na figura abaixo o organograma da Perícia Oficial do Estado de Alagoas.

Figura 1 – Fluxograma da Perícia Oficial do Estado de Alagoas



FONTE: Perícia Oficial, 2014.

Descrevem-se no quadro abaixo os órgãos componentes da Perícia Oficial de Alagoas:

Quadro 1 – Órgãos Componentes da Perícia Oficial de Alagoas

ORGAO	ATRIBUIÇÕES
INSTITUTO DE CRIMINALÍSTICA	Responsável pela realização de exames periciais, pesquisas e experiências no campo da Criminalística (informática, engenharia, reconstituições, balística, documentoscopia, impressões latentes, disparo, ambiental, fonética etc.), levantamentos topofotográficos e papiloscópicos nos locais de crime e em sinistros envolvendo patrimônio público.
INSTITUTO DE IDENTIFICAÇÃO	Responsável pela emissão das carteiras de identidade e do controle e manutenção do banco de dados de identificação civil e criminal do Estado de Alagoas.
INSTITUTO MÉDICO LEGAL	Responsáveis pela realização de exames cadavéricos (necropsia), exames de corpo de delito, exame odontologia legal e exames laboratoriais.

FONTE: Perícia Oficial, 2014.

Dentre os projetos desenvolvidos para as atividades de renovação dentro da Perícia Oficial a que se destaca é a construção de um novo IML e a construção de um complexo de perícias forenses.

Na área de capacitação, alguns cursos são promovidos através da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), do Ministério da Justiça (MJ), onde pode se destacar: Curso de Isolamento e Preservação do Local de Crime; Curso de Perícia em Local de Crime Integrado com Balística, Laboratório, Papiloscopia e Medicina Legal; Curso de fotografia forense; Estágio Prático em Documentoscopia; Curso de Operação em Cromatógrafo; Curso de Necropapiloscopia; Estágio Prático de Utilização do Cromatógrafo Gasoso; Gestão da Criminalística.

Porém, todos estes cursos acima elencados foram realizados fora do Estado, e com a oferta de vagas muito reduzida, e por vezes, estes profissionais não puderam ser indicados, devido á demanda de serviços e o número reduzido de profissionais.

CONCLUSÃO

A organização necessita com urgência investir em pessoal especializado na área, em sistemas de controle e acompanhamento mais eficientes e em pesquisas permanentes para adequação e atualização de todo o processo de ensino.

Este artigo visou traçar um panorama sobre a necessidade da implantação de programas de formação continuada na Perícia Oficial do Estado de Alagoas.

Outro ponto importante a ser investigado em futuras pesquisas seria a realização de um levantamento de necessidades de treinamento, para que estes sejam devidamente direcionados às necessidades da Perícia Oficial, preenchendo as lacunas necessárias no que diz respeito à especialização de seus funcionários.

Deve-se incentivar e valorizar a participação dos funcionários em atividades de capacitação continuada, para que com isso outros funcionários também se envolvam no processo. A organização destes programas de Capacitação Continuada requer critérios que conduzam a ações que repercutam em mudanças significativas na prática dos profissionais da Perícia Oficial.

Os profissionais precisam de incentivo para participar dos programas de Capacitação Continuada e também de condições contextuais que permitam a efetiva participação. Estas condições contextuais devem ser entendidas principalmente como os dias e horários das atividades planejadas e o apoio financeiro, visando a participação nas capacitações.

Por fim, a Perícia Oficial, apesar de ter um corpo de funcionários quantitativamente inferior a outros órgãos componentes da Defesa Social do Estado de Alagoas, precisam da mesma forma de incentivo e valorização para o trabalho, por ser uma engrenagem importante no sucesso da Secretaria de Estado de Defesa Social do Estado de Alagoas, e o melhor investimento a ser feito é em seu maior patrimônio: o material humano.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR10015. Gestão da qualidade: Diretrizes para treinamento.** Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <http://people.ufpr.br/~monica.anjos/Apoio/NBR_ISO_%2010015_2001_Gestao_da_qualidade.pdf>. Acesso em 12 nov. 2014.

BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. **Treinamento desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho.** 1. Ed. São Paulo: Artmed Editora S. A, 2006.

BRASIL, Constituição (1988): **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 12 nov. 2014.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, v. 134, n. 248, 23 dez. 1996. Seção 1, p. 27834-27841. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 12 nov. 2014.

CAVALCANTE, André Murilo de Souza. **Treinamento como ferramenta estratégica para o crescimento organizacional**. Disponível em: <http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4_Artigo_TreinamentoANDRE.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos – Como incrementar talentos na empresa**. 6. Ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2006.

LOIOLA, E.; NERIS, J. S.; BASTOS, A. V. B. Aprendizagem em organizações: Mecanismos que articulam processos individuais e coletivos. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. **Treinamento desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Artmed Editora S. A, 2006.

MENEZES, P. P. M.; ZERBINI, T. Levantamento de necessidades de Treinamento: Reflexões Atuais (CD – ROM). In: **Anais do XXIX ENANPAD**. Brasília: ANPAD, 2005.

MORAES, Gilson. **Desenvolvimento de um modelo para o levantamento de necessidades de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Florianópolis, 2002.

PILATI, R. História e importância de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. **Treinamento desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Artmed Editora S. A, 2006.

SANTOS, M. F.; SOUZA, K. O. **Dificuldades evidenciadas no processo de avaliação da eficácia de treinamento na COELBA**. 2005. Disponível em: <http://www.adm.ufba.br/dificuldades_evidenciadas_processo_avaliacao>. Acesso em: 12 nov. 2014.

VARGAS, M. R. M.; ABBAD, G. S.; Bases conceituais em treinamento, desenvolvimento e educação. In: BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. **Treinamento desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho**. 1. Ed. São Paulo: Artmed Editora S. A, 2006.

VASCONCELLOS, José Eduardo de. **Treinamento: do planejamento à execução**. Disponível em: <http://www.geocities.com/eureka/2471/treinopleex.html?20093>>. Acesso em: 12 nov. 2014.