A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS CARGOS E FUNÇÕES PARA ELABORAÇÃO DOS CURRÍCULOS DOS CURSOS DO CBMAL

Luiz Augusto de Medeiros Lira
Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas
luizaugustobm@gmail.com

Ricardo Lopes da Silva
Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas
ricardo.lopes@bombeiros.al.gov.br

Themisson dos Santos Vasconcelos
Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas
themisson@gmail.com

José Cláudio da Silva Filho
Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas
claudiosalvar@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo pretende evidenciar a importância de se traçar o Perfil Profissiográfico dos Cargos e Funções do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas para elaborar os currículos dos cursos da Corporação. Para tanto, utilizou-se a metodologia de revisão bibliográfica. Foram identificadas falhas no atual Sistema de Ensino quanto a elaboração dos currículos dos cursos. Identificou-se que o Perfil Profissiográfico mapeado pela SENASP pode não representar a realidade do CBMAL, em virtude da baixa representatividade de Alagoas na pesquisa nacional. Foi apresentada uma proposta para utilizar o Perfil Profissiográfico como parâmetro para a elaboração dos currículos. Neste contexto, fica evidente a necessidade de adequação dos currículos dos cursos, que devem estar voltados para o desenvolvimento de competências inerentes à atuação do bombeiro no exercício do cargo ou função para o qual o curso habilita.

Palavras-chave: Perfil Profissiográfico. CBMAL. Currículos.

1. INTRODUÇÃO

A Segurança Pública está passando por significativas mudanças relacionadas com a atividade formativa dos seus agentes. Dentro deste viés, destaca-se uma instituição que integra o Sistema de Segurança Pública e Defesa Social do estado de Alagoas, composta essencialmente por intrépidos e abnegados militares que constantemente executam suas funções em prol da sociedade alagoana, o Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas – CBMAL.

Esse órgão público, baseado na hierarquia e disciplina, é composto profissionais que são a essência do funcionamento desta corporação, que possui uma excelente visibilidade e importância perante a sociedade, tendo sua importante função destacada em seu lema: “Vidas alheias e riquezas salvar”. Diante da sua importância social e visando obter a excelência na prestação de serviço, almejando-se a melhoria contínua, é que reside a importância de aplicar melhorias e investimentos para a otimização da formação destes profissionais, visando valorizar a profissão e prover meios e recursos para esmerar o desempenho de suas funções em benefício da sociedade, bem como prover meios que possibilitem a melhoria de suas condições laborais.

Os cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização ministrados pelo CBMAL têm por finalidade qualificar recursos humanos para o exercício dos cargos e funções previstos em seu quadro organizacional. Neste sentido, a elaboração e a revisão de currículos deve ser norteada pelas características do exercício profissional a ser exigido aos concludentes de cada curso, sendo imprescindível o conhecimento atualizado da natureza e das condições de desempenho profissional referentes a cada cargo e função para os quais determinado curso habilita.

Destaca-se, neste contexto, a importância do perfil profissiográfico para indicar as características pessoais necessárias ao bom desempenho das funções desempenhadas por militares que ocupam os diversos cargos na corporação. Em uma visão complementar, tal instrumento pode ser ainda utilizado na determinação de critérios avaliativos, auxiliando a área de treinamento e a capacitação da organização, já que determina, claramente, quais atividades devem ser desenvolvidas e quais as características esperadas do agente.

Outra metodologia que, de forma complementar, pode ser utilizada juntamente com a análise profissiográfica é o mapeamento de competências. Estas

duas metodologias se destacam atualmente por possibilitarem um estudo sistemático de todo o processo de trabalho referente aos cargos de uma instituição. Isso pode trazer notórias contribuições para as instituições, como, por exemplo, o provimento de subsídio para cursos de capacitação e formação, a partir de um levantamento prévio das tarefas (importância, frequência e dificuldade de execução) como diagnóstico para maiores necessidades de treinamento para os cargos, bem como a identificação das competências (por importância e domínio de repertório) a serem trabalhadas, e avaliação de desempenho focada no cargo e por meio de competências, com foco no planejamento do trabalho e na organização racional das atividades (COELHO *et al*, 2012).

Neste contexto, com base na necessidade de aperfeiçoar a formação dos bombeiros militares do estado de Alagoas, é que deve estar voltada a atenção para as competências profissionais ao desempenho de cargos e funções da atividade Bombeiro Militar, enaltecendo a importância da valorização profissional. Pretende-se por meio de uma abordagem documental, bibliográfica e de campo exploratória, explicitar a importância de se traçar o perfil profissiográfico dos cargos e funções, como parâmetro para conhecer os atributos necessários à elaboração das malhas curriculares dos cursos do CBMAL, além de evidenciar que os cursos de formação e aperfeiçoamento desta instituição precisam ser reformulados e/ou adaptados para otimizar o desempenho cargos e funções da instituição, focadas nas exigências atuais.

Com vistas aos objetivos e preceitos acima elencados, almeja-se, com o presente trabalho, percorrer o tema sob o seguinte roteiro: realizar uma abordagem sobre o sistema de ensino no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas; conhecer a atual metodologia para a elaboração de currículos dos cursos no CBMAL; destacar a importância do perfil profissiográfico como base para a elaboração de currículos; conhecer a metodologia para a elaboração e revisão de currículos utilizada pelo Exército Brasileiro; e, por fim, descrever estratégias necessárias para a utilização do perfil profissiográfico nos cargos e funções do CBMAL como parâmetro para elaboração dos currículos de cursos no âmbito da Corporação.

2. O SISTEMA DE ENSINO NO ÂMBITO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE ALAGOAS

De acordo com o art. 83 da Lei nº 9394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), o ensino militar é regulado por lei específica. No Estado de Alagoas, a Lei nº 6568/2005 institui na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas o Sistema de Ensino Militar, conferindo à corporação o embasamento legal para a condução de suas capacitações.

Logicamente, em Alagoas, o principal objetivo do Sistema de Ensino Militar, conforme se destaca do próprio texto legal, "é formar, aperfeiçoar, especializar e treinar o efetivo das Corporações Militares" (ALAGOAS, 2005). Com estas finalidades, os cursos são organizados ao nível de oficiais e praças, devendo ser realizados nos estabelecimentos de ensino das corporações militares estaduais. A Lei ainda estabelece outros critérios como carga horária, regime de funcionamento, critério de seleção e outros pormenores que norteiam o planejamento e a execução do ensino militar no âmbito do Estado de Alagoas.

Na atualidade, a Diretoria de Ensino é o órgão responsável pelo gerenciamento da demanda de ensino no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas. Neste sentido, suas ações giram em torno do planejamento, execução, controle e supervisão dos cursos que abrangem toda a carreira do bombeiro militar, desde seu ingresso na corporação, através dos "cursos de formação", aos "cursos de carreira", que possibilitam sua ascensão hierárquica na estrutura militar. Para o aprofundamento em determinadas áreas operacionais ou administrativas, existem ainda os chamados "cursos de especialização".

A Lei Estadual nº 7.444/2014, que dispõe sobre a organização básica do Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas e dá outras providências, preconiza que a Diretoria de Ensino deve possuir a seguinte estrutura:

> I – Diretor;
> II – Seção Técnica de Ensino;
> III – Seção de Legislação de Ensino;
> IV – Seção de Convênios de Ensino;
> V – Seção de Avaliação e Controle do Ensino; e
> VI – Academia de Formação de Bombeiros Militares:
> a) Centro de Formação, Aperfeiçoamento e Especialização de Oficiais;
> b) Centro de Formação, Aperfeiçoamento e Especialização de praças;
> c) Centro de Treinamento Operacional. (ALAGOAS, 2012).

Em contrapartida, pela ausência de regulamentação da referida Lei, as competências de cada componente dentro dessa estrutura ainda não são bem definidas.

3. CONSIDERAÇÕES SOBRE A ATUAL METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO DE CURRÍCULOS DOS CURSOS NO CBMAL

Para um melhor entendimento do atual contexto de ensino vivenciado pelo CBMAL, é importante uma rápida análise da evolução histórica das ações formativas no âmbito da Corporação. Neste viés, destacam-se algumas datas que tem reflexo direto no desenvolvimento do ensino de bombeiros em Alagoas, dispostas nas linhas a seguir.

O marco inicial da criação dos serviços de bombeiros em Alagoas se deu em 20 de março de 1926, durante o governo de Pedro da Costa Rêgo, onde foi publicado no Boletim nº 65 da Polícia Militar de Alagoas (PMAL) um contrato celebrado entre a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, cuja finalidade era a criação de um serviço de bombeiros no estado de Alagoas. Através da Lei nº 1.926 de 14 de junho de 1926, foi fixado na Força Pública do Estado uma Formação de Bombeiros, com a finalidade de instruir e capacitar homens de execução da força policial. Tal iniciativa, porém, não chegou a sair do papel, tornando-se apenas um sonho que viria a ser concretizado num futuro mais distante. Cinco anos após, foi instituída em 10 de outubro de 1931, através do Decreto nº 1.564, uma Seção de Bombeiros, anexa à força policial, com a previsão de um efetivo de 32 militares, porém, mais uma vez, a iniciativa ficou apenas no campo das ideias (VASCONCELOS, 2011).

Já no dia 29 de novembro de 1947, por intermédio da Lei nº 1.348, no governo de Silvestre Péricles de Góes Monteiro, foi efetivamente iniciada com a denominação de “Formação de Bombeiros”, uma corporação destinada à extinção de incêndios e salvamento de vidas e haveres no município de Maceió. Neste período, a Formação de Bombeiros era composta por 42 homens, tendo como primeiro comandante o 2º Tenente Nelson Athanásio, do Corpo de Bombeiros Militar do Antigo Estado da Guanabara, atual Rio de Janeiro, primeiro Corpo de Bombeiros instituído no Brasil. Neste período, de forma incipiente, que se deu início as

capacitações voltadas à atividade laboral do Corpo de Bombeiros neste estado (VASCONCELOS, 2011).

Desde a criação da Formação de Bombeiros, em 1947, até os dias atuais, os currículos dos diversos cursos existentes no CBMAL, criados diante da necessidade da prestação de serviços à população alagoana, foram instituídos baseados no empirismo ou na analogia. Ou seja, eles eram construídos com base na experiência de militares em determinadas áreas operacionais ou se davam de forma análoga a capacitações realizadas em uma corporação coirmã, quando um bombeiro, ao retornar de um curso ou estágio externo, implementava um curso similar no intuito de disseminar o conhecimento entre os militares do CBMAL. Citam-se como exemplos dois cursos de especialização implementados no CBMAL que mantiveram praticamente a mesma matriz curricular dos cursos de origem, realizados em corporações coirmãs: 1) Curso de Formação de Socorristas em Atendimento Pré-Hospitalar – CFSAPH; 2) Curso de Salvamento no Mar – CSMAR. O primeiro teve sua origem no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo e o segundo foi norteado pela formatação do Curso de Salvamento no Mar do Estado do Rio de Janeiro, aliado às exigências da Sociedade Brasileira de Salvamento Aquático.

Além disso, destaca-se que, habitualmente, os responsáveis pela maioria das capacitações já realizadas na corporação, dentre coordenadores e instrutores, adotavam suas características, metodologias e doutrinas próprias, sendo reflexo, portanto, de suas concepções e vivências pessoais. Ou seja, até pouco tempo, a corporação não dispunha de profissionais especializados na área docente, fato que se manifestou em algumas lacunas técnicas em seus cursos.

Tal concepção começou a se modificar no ano de 2014, com a capacitação inédita de 04 oficiais da corporação no Curso de Especialização em Pedagogia Estratégica, uma pós-graduação ofertada pela Secretaria Nacional de Segurança Pública aos integrantes da Secretaria de Estado da Defesa Social, que se deu em convênio com uma instituição de ensino privada. Como primeiro grande fruto da referida capacitação está o projeto do Curso de Habilitação de Oficiais Administrativos e Especialistas 2014 (CHOAE), construído com base nos mais atuais preceitos pedagógicos e sob metodologia adequada.

4. A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO COMO BASE PARA A ELABORAÇÃO DE CURRÍCULOS5

As atividades formativas devem estar voltadas para o desenvolvimento de competências profissionais inerentes à atuação do profissional no cenário em que as necessidades e as exigências cada vez mais se estabelecem. É fundamental que as capacitações estejam alinhadas aos Perfis Profissiográficos dos diversos cargos da Instituição, uma vez que nestes estão incluídas as tarefas executadas e os requisitos necessários para executá-las. Neste sentido, as pesquisas voltadas para análises profissiográficas são essenciais para o processo de capacitação e análise da estrutura de cursos de formação e aperfeiçoamento.

> A Análise Profissiográfica consiste em uma proposta metodológica que tem como objetivo norteador a elaboração do perfil profissiográfico de um determinado cargo por meio de uma análise detalhada de suas características e necessidades. Nesta intervenção são identificadas as atribuições, responsabilidades e tarefas realizadas, incluindo requisitos psicológicos e características restritivas para o cargo. Vale destacar que essa técnica é pautada nos cânones da ciência e permite o estabelecimento de um perfil profissiográfico validado, a partir de dados obtidos com a própria população ocupante do cargo (BRASÌLIA, 2014).

Na mesma óptica, o Mapeamento de Competências funciona como importante instrumento para o profundo conhecimento dos cargos e funções, dissecando-o em suas menores particularidades, permitindo, dessa forma, uma maior precisão no planejamento de intervenções educacionais.

> O Mapeamento de Competências é um dos processos fundamentais para a implementação da gestão por competências nas organizações, podendo abranger toda a empresa ou apenas determinadas áreas, funções ou cargos. A partir desse processo, são identificados os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias para o desempenho competente do cargo (BRASÌLIA, 2014).

Como exemplo, a Secretaria Nacional de Segurança Pública se utilizou, com bastante propriedade, do resultado de um estudo profissiográfico e mapeamento de competências para destrinchar competências necessárias para o desempenho das atividades pelos profissionais Segurança Pública. Tal iniciativa pode muito bem ser estendida para o âmbito local, culminando em um normativo que norteie a

construção e revisão dos currículos das capacitações oferecidas pelo CBMAL, em todos os seus níveis e modalidades.

Torna-se cada vez mais necessário, portanto, pensar a intencionalidade das atividades nos ambientes de formação, pois o investimento no capital humano e a valorização dos profissionais são essenciais para a efetividade das organizações de Segurança Pública.

5. ATUAÇÃO DA SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA

A Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP) tem atuado de forma bastante efetiva no desenvolvimento de ações voltadas para o aprimoramento da capacitação dos Profissionais da Segurança Pública. Alicerçada no seguinte pensamento:

> O investimento e o desenvolvimento de ações formativas são necessários e fundamentais para a qualificação e o aprimoramento dos resultados das instituições que compõem o Sistema de Segurança Pública frente aos desafios e às demandas da sociedade. (SENASP, 2006).

Duas ações adotadas pela SENASP merecem destaque neste estudo: a confecção da “Matriz Curricular Nacional” e a pesquisa “Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências”.

5.1. Matriz Curricular Nacional

Foi proposta com o objetivo ser um referencial teórico-metodológico para orientar as ações formativas dos profissionais da área de Segurança Pública, independentemente da instituição, nível ou modalidade de ensino. Possuindo ainda o objetivo de estabelecer uma malha curricular comum a ser seguida por cada instituição componente do sistema de Segurança Pública. (ESTEVES JÚNIOR, 2009).

Inicialmente, no ano de 2003, a Matriz utilizou a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para descrever as características da atividade de segurança pública. No entanto, em virtude da necessidade de aprimoramento e atualização,

após seis anos foi realizada uma pesquisa de Profissiografia e Mapeamento de Competências dos cargos de base de operadores, servindo como subsídio para a realização de um novo estudo, “Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências”.

Em sua última versão, publicada no ano de 2014, a Matriz se ocupou de forma bem mais específica das particularidades da formação do bombeiro militar, se comparado com sua versão inicial. Para tanto, dedicou um item específico para tratar das competências inerentes à profissão bombeiro, como resultado de um Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências realizado em âmbito Nacional junto aos profissionais de Segurança Pública. De forma bastante pertinente, foram elencadas uma série de competências cognitivas, operativas e atitudinais inerentes às tarefas desempenhadas pelos bombeiros militares, servindo como um importante subsídio para o planejamento das ações educativas no âmbito da corporação.

Além disso, o mesmo documento propõe um modelo de malha curricular para as ações formativas do Corpo de Bombeiros Militar, definindo áreas temáticas e propondo disciplinas e ementas. Em contrapartida, tais propostas são de caráter generalista, cabendo aos profissionais adequá-la às inúmeras demandas de formação, aperfeiçoamento e especialização no âmbito da corporação, levando em conta as particularidades de cada curso.

5.2. Perfil dos Cargos das Instituições Estaduais de Segurança Pública: Estudo Profissiográfico e Mapeamento de Competências

Este estudo teve como objetivo consolidar o perfil e as competências necessárias à execução das atividades dos profissionais de segurança pública. Sua importância é fundamental, pois o conhecimento do perfil profissiográfico e a identificação das características comuns dos profissionais da área de segurança pública contribuem para o planejamento de ações de capacitação mais condizentes com a realidade das Instituições. (SENASP, 2012).

O mapeamento das competências traduz de forma eficaz as necessidades de treinamento e capacitação, pois permite identificar as competências ou as habilidades que devem ser desenvolvidas. (SENASP, 2012).

A amostra utilizada para o estudo foi de 2.539 Praças dos diversos Corpos de Bombeiro Militar do Brasil, sendo 29% do Estado do Rio de Janeiro, 10,1% de São Paulo, 9,3% de Pernambuco e apenas 1,7% de Alagoas. (SENASP, 2012).

6. A METODOLOGIA PARA A ELABORAÇÃO E REVISÃO DE CURRÍCULOS UTILIZADA PELO EXÉRCITO BRASILEIRO

Dentre as instituições que se encarregam do ensino militar no País, o Exército Brasileiro (EB) figura em papel de destaque, dado o seu tradicionalismo e o nível de excelência que confere às suas capacitações, seja em termos logísticos ou mesmo pelo preparo dos atores envolvidos nesse processo.

Através da Portaria nº 103/DEP, de 28 de dezembro de 2000, o Exército Brasileiro aprova as Normas para Elaboração e Revisão de Currículos (NERC), instrumento legal que se encarrega de conferir as diretrizes técnicas e procedimentais para a construção dos currículos dos cursos ofertados pela força terrestre.

Para tanto, a norma discorre desde a evolução histórica do processo de elaboração e revisão de currículos na instituição, percorrendo, em seguida, por conceitos básicos na temática, para, por fim, adentrar nas minúcias metodológicas em vigor sobre a elaboração, aprovação e revisão dos currículos no Exército Brasileiro.

A Metodologia para Elaboração e Revisão de currículos, conforme a NERC, pode ser assim conceituada:

> Consiste em um conjunto de normas e de prescrições que estabelecem uma seqüência 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, caracterizando a harmoniosa interrelação desses elementos e sua consolidação nos documentos de planejamento curricular (BRASIL, 2000).

A mesma norma estabelece que a elaboração de um currículo deve ser desenvolvida em fases interdependentes, permitindo-se estabelecer objetivos, selecionar disciplinas e assuntos, indicar técnicas de ensino, meios auxiliares que

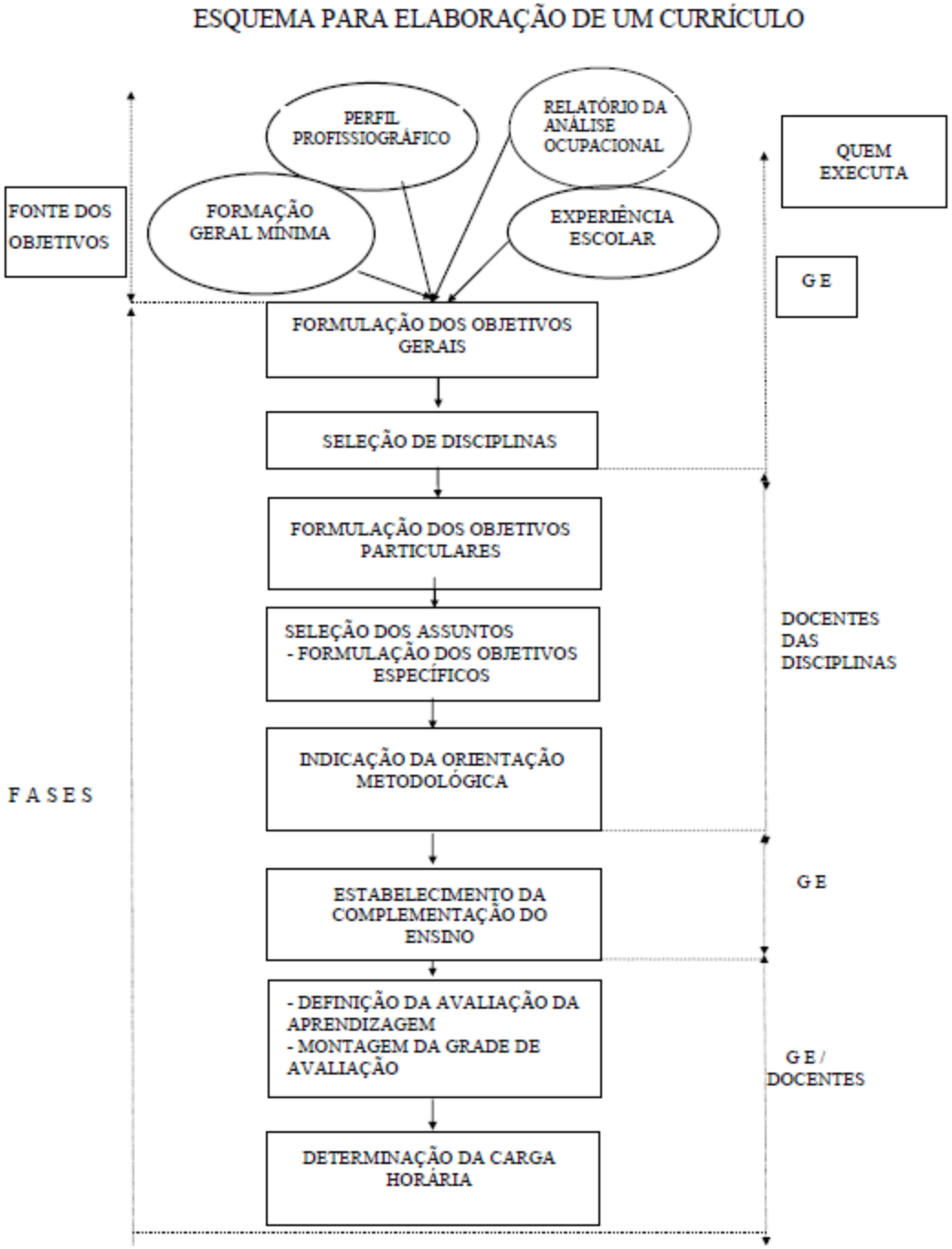
atendam à orientação metodológica e a avaliação da aprendizagem (BRASIL, 2000). Para tanto, o referido processo é composto pelas seguintes etapas:

> 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).

A figura 1 ilustra como se manifesta a sequência de procedimentos para a construção de um currículo dentro da estrutura do Exército Brasileiro. Visando o cumprimento das etapas elencadas, inicialmente, o estabelecimento de ensino (EE) deve constituir um Grupo de Elaboradores (GE), equipe multidisciplinar de especialistas em planejamento de ensino pertencentes ao próprio EE, sob a supervisão do Diretor de Ensino.

Para a formulação dos objetivos gerais do curso, ponto de partida dentro dessa metodologia, o Grupo de Elaboradores deve tomar por base a formação geral mínima, a experiência do EE e os dados do Perfil Profissiográfico, do Relatório da Análise Ocupacional e, quando disponível nos EE, do Catálogo de Cargos e Atribuições, que substituirá o Relatório (BRASIL, 2000).

Figura 1 – Esquema para elaboração de um currículo segundo a NERC/EB.



Fonte: (BRASIL, 2000)

Dentre esses componentes, destaca-se o Perfil Profissiográfico, alvo de investigação do presente trabalho, que “tem como função apontar permanentemente aos docentes os objetivos principais de sua intervenção no processo educacional dos discentes sob sua responsabilidade” (BRASIL, 2000).

Aliado ao Relatório da Análise Ocupacional, o Perfil Profissiográfico proporciona subsídios relevantes para a formulação dos objetivos gerais e à seleção

das disciplinas do curso em questão, indicando, por exemplo, os cargos e funções para os quais o curso habilita, as atividades funcionais mais relevantes, bem como os atributos a serem trabalhados, constantes dos requisitos comuns e específicos.

Fica evidente, neste sentido, que o planejamento de currículos no âmbito do Exército Brasileiro não se dá de forma aleatória ou empírica, mas se baseia em critérios técnicos possibilitados por instrumentos consolidados, como o Perfil Profissiográfico e a Análise Ocupacional.

> É portanto essencial que os currículos objetivem capacitar os alunos para o desempenho da profissão. Para tanto, é imprescindível o conhecimento atualizado da natureza e das condições de desempenho profissional referentes a cada cargo e função para os quais determinado curso habilita. (...) Em última análise, o Perfil é um retrato do profissional que o Curso habilitou e capacitou para o desempenho de suas atividades dentro dos objetivos e interesses da Instituição (BRASIL, 2000).

É válido salientar, por fim, que, para a obtenção da eficácia no planejamento dos cursos através da utilização de tais instrumentos, é necessário um sólido trabalho em conjunto entre o GE e o corpo docente envolvido com o curso em questão, visando estruturar situações de aprendizagem de modo que atendam aos requisitos estabelecidos pelo Perfil Profissiográfico e a Análise Ocupacional. Isto abrange desde conteúdos, atividades e técnicas de ensino até os instrumentos avaliativos empregados em cada processo educativo.

7. IMPLEMENTANDO O PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS CARGOS E FUNÇÕES DO CBMAL COMO PARÂMETRO PARA ELABORAÇÃO DOS CURRÍCULOS DE CURSOS DA CORPORAÇÃO

Sugere-se, como estratégia inicial, para elaboração dos currículos dos cursos que ocorrerão no ano de 2015 na corporação, em virtude da demanda imediata, a adoção da metodologia utilizada pelo Exército Brasileiro, aliada ao perfil profissiográfico mapeado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), através da pesquisa intitulada “Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências”, bem como dos elementos atinentes à profissão Bombeiro Militar dispostos na última versão da Matriz Curricular Nacional.

Em um segundo momento, visando produzir currículos mais condizentes com a realidade do CBMAL, as seguintes ações devem ser adotadas:

a. Criar norma interna para elaboração e revisão de currículos;
b. Instituir comissão interdisciplinar para elaborar o Perfil Profissiográfico dos cargos e funções do CBMAL;
c. Realizar pesquisa com o efetivo interno, nos moldes da realizada pela SENASP, para identificar, especificamente, as reais necessidades de capacitação;
d. Confrontar os dados obtidos com os currículos já produzidos, no intuito de corrigir possíveis desvios;
e. Produzir novos currículos, tomando por base a norma interna criada, o mapeamento realizado através da pesquisa e a experiência escolar da instituição.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das considerações apresentadas no presente estudo, fica evidente a importância de se adotar o Perfil Profissiográfico dos Cargos e Funções do CBMAL como parâmetro para subsidiar a confecção dos currículos dos cursos da Corporação, que, até hoje, predominantemente foram elaborados de maneira empírica e carente dos requisitos pedagógicos adequados.

O estudo profissiográfico e mapeamento de competências, bem como o estabelecimento de diretrizes educacionais pela Matriz Curricular Nacional, ambas iniciativas da Secretaria Nacional de Segurança Pública, representam avanços significativos para o fortalecimento da metodologia de elaboração de currículos no âmbito da Segurança Pública. Da mesma forma, a cuidadosa normatização proposta pelo Exército Brasileiro norteia de forma bastante apropriada qual deve ser o caminho para a construção de currículos no sistema de ensino militar, servindo de modelo a ser seguido pelos Corpos de Bombeiros enquanto forças auxiliares.

Apesar da importância dos referenciais existentes que foram acima elencados, o presente trabalho evidenciou a necessidade institucional do CBMAL de possuir procedimentos próprios, adequados à realidade da corporação e regulamentados de maneira adequada. Tal iniciativa proporcionará um salto de

qualidade imensurável às capacitações realizadas no âmbito da corporação, pois de fato o que constar nos currículos será o fiel reflexo do profissional que se pretende formar, aperfeiçoar ou especializar, conferindo profissionalismo e rigor científico às iniciativas pedagógicas na instituição.

REFERÊNCIAS

ALAGOAS. **Lei nº 6568**, de 06 de janeiro de 2005. Institui na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar de Alagoas o Sistema de Ensino Militar e dá outras providências. Disponível em: <http://www.gabinetecivil.al.gov.br/legislacao/leis/leis-ordinarias/2005/lei-ordinaria-6568/pdf_view>. Acesso em: 18 out. 2014.

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

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Matriz Curricular Nacional para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública**. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2006. 160p.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Matriz Curricular Nacional para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública**. Brasília: Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. 368p.

BRASIL. **Portaria nº 103/DEP**, de 28 de dezembro de 2000. Aprova as Normas para Elaboração e Revisão de Currículos (NERC) e dá outras providências. Departamento de Ensino e Pesquisa. Rio de Janeiro, RJ.

BRASÍLIA. Cespe Unb. Universidade de Brasíla. **Profissiografia e Mapeamento.** 2014. Disponível em: <http://www.cespe.unb.br/profissiografia_e_mapeamento/>. Acesso em: 12 dez. 2014.

COELHO Jr., *et al*. (2012). **Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências nas Instituições de Segurança Pública**. “Psicologia: Ciência e Profissão”, 2012, 32 (2), 388-403.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 6. Ed., São Paulo: Atlas, 2007.

PASQUALI, L., MOURA, C. F., & FREITAS, L. C. O. Análise profissiográfica. In L. Pasquali, (Org), **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010

VASCONCELOS, T. S. **Proposta para Implantação do Sistema de Gestão Ambiental no Corpo de Bombeiros e Defesa Civil do Estado de Alagoas.** Monografia (Especialização em Segurança Ambiental). Estácio – Faculdade de Alagoas – FAL. 2011.