

UMA VISÃO CONTEMPORÂNEA DA GESTÃO COM PESSOAS NO CORPO DE BOMBEIROS DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

2018

Luís Henrique Alves
Instituto Paranaense de Ensino (Brasil)

E-mail de contato:
izalha@hotmail.com

RESUMO

A possibilidade de discutir condições de uma maior eficiência de uma gestão com pessoas dentro da instituição Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná levando em considerações as medidas utilizadas na aplicação do gerenciamento de pessoas sendo estas de forma efetiva dentro do cenário da instituição, propondo uma nova visão e entendimento decorrente desse estudo. O estudo justamente, verifica a melhor funcionalidade do sistema de gerenciamento de pessoas, buscando formas de reconhecimento, avaliação e tratamento aos problemas decorrentes de uma gestão. Com esses estudos à necessidade de entender o a dimensão da pessoa (bombeiro) em situações de trabalho no Corpo de Bombeiros. Seres humanos com potenciais e limitações a serem lapidadas e de posse destas informações virem a vislumbrar as melhores medidas gerenciais e ainda as melhorias no sentido produtivo, sadio e prazeroso para o ambiente de trabalho seja ele administrativo ou operacional dentro do Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná.

Palavras-chave: Gestão, competência, capacitação, aprendizagem.

Copyright © 2020.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



1. GESTÃO HUMANA COMO GESTÃO ESTRATÉGICA

Podemos entender uma idéia compartilhada da classificação das competências como profissionais ou ainda humanas que seria (aquelas relacionadas a indivíduos ou a equipes de trabalho) e as organizacionais (aquelas inerentes à organização como um todo ou a uma unidade produtiva), ressaltando-se que as competências profissionais, aliadas a outros recursos e processos, dão origem e sustentação às competências organizacionais, vindo de encontro de a uma proposta de alinhar esforços para que competências humanas possam gerar e sustentar competências organizacionais necessárias à conquista de objetivos estratégicos, (PIRES, 2005).

É importante ressaltar que em razão da natureza do papel ocupacional que as pessoas desempenham, por exemplo, as competências humanas podem ser classificadas como técnicas e gerências, essas competências podem ainda serem classificadas como:

É as competências podem ser classificadas como emergentes (aquelas cujo grau de importância tende a crescer no futuro), declinantes (aquelas cujo grau de importância tende a diminuir no futuro), estáveis (as que permanecem relevantes ao longo do tempo) e transitórias (aquelas que se fazem importantes apenas em momentos críticos, de crises e transições).: (PIRES, 2005), p. 21).

É necessário compreender o significado de organização, buscamos referência ao conceito mais clássico, para então desta forma, definir organização como um conjunto de pessoas que realizam tarefas, seja em grupo, seja individualmente, porém de forma coordenada e controlada, atuando num determinado contexto ou ambiente, com intuito de atingir um objetivo antes já determinado através da qual executada e da forma eficaz, utilizando dos meios e recursos disponíveis, sobre a liderança ou não de alguém com as funções de planejar, organizar, liderar e controlar estas atividades predispostas. (ROBBINS, 2002).

1.1 MODELOS DE GESTÃO COM PESSOAS

Podemos compreender que o aumento do interesse pela gestão de competência decorre, sobretudo, de um reconhecimento do fator humano como o elemento primordial para o sucesso das organizações. Ter a identificação desses elementos em seus objetivos estratégicos consiste, portanto, num requisito fundamental para a implantação de um modelo de gestão. Estas atividades de mapeamento de competências, sendo aqui uma identificação do conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes de que garante aos profissionais de uma organização e que também os capacitam para executarem determinadas atividades que possam surgir durante a formulação dos

planos estratégicos, servindo de suporte para a elaboração e o desenvolvimento de projetos em relação à gestão e servindo de subsídio aos recursos humanos dentro das organizações (PIRES, 2005).

1.2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

É necessário, pois, analisar o desenvolvimento de competências profissionais ou humanas, salientou ser um processo de aprendizagem que tem como objetivo preencher o vazio entre os conhecimentos, as habilidades e as atitudes dentro de uma organização. Tendo sido estabelecidos em função do cargo ou da posição ocupada pelo indivíduo na organização, essas competências acometem, sob o ponto de vista da qualificação profissional, não apenas aos saberes cognitivos e técnicos, mas também aos saberes postos em ação, ou ainda, podendo ser à capacidade de o indivíduo ter para resolver os problemas, de lidarem ainda com situações imprevistas e de como compartilharem e também de transferirem conhecimentos (PIRES, 2005).

2. VALORIZAÇÃO DE PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO CORPO DE BOMBEIROS

Podemos compreender que visando uma perspectiva de melhoria, uma série de projetos e investimentos realizados para a melhor gestão de uma instituição profissional bombeiro militar para estar bem mais preparada, esta deve estar sempre, valorizada e motivada para servir a comunidade. Ao pontuarmos uma das ações, seria uma contrapartida do governo para equipar e valorizar a corporação, tais medidas podem estar voltadas para programas de reestruturação da Segurança Pública e consolidam investimentos em estrutura física, aumento de efetivo, aquisição de novos equipamentos e veículos, benefícios salariais e um conjunto de ações de estímulo ao trabalho bombeiro. Comissões especiais para elaborar propostas de revisão das regras de ingresso, lotação, transferência e até promoções são benefício que influenciam diretamente os bombeiros. O aumento do efetivo para diminuir o déficit de policiais por habitantes nas regiões atendidas pelos bombeiros, através de concurso para compor os quadros do Corpo de Bombeiros. Iniciativas que trazem respeito e reconhecimento da importância destes profissionais, destaca-se a importância das ações da gestão para a corporação, trazendo presente o fator motivacional. Com essas reflexões, ressaltamos ações que melhoram o desempenho operacional e administrativo da instituição (PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MARANHÃO, 2017).

2.1 CARACTERÍSTICAS DOS BOMBEIROS MILITARES

É importante ressaltar que o bombeiro militar é o profissional que integra a segurança pública do estado. Também responsável pela prevenção contra incêndio, preservação do patrimônio, pelo combate a incêndios, por resgatar as vítimas de afogamentos e ao atendimento a traumas decorrentes de acidentes. Pela conscientização da população em relação às medidas de segurança adotadas na prevenção de incêndios. O bombeiro militar deve ter um ótimo condicionamento físico, equilíbrio emocional para resolver os mais diversos tipos de situação e desejo de servir a população salvando vidas. Além disso, este profissional deve ter raciocínio rápido; resistência física; disciplina; coragem; liderança; boa saúde; capacidade de trabalhar em equipe, de trabalhar sob pressão, de decidir e de cumprir ordens.

Há estados onde o Corpo de Bombeiros está associado à Polícia Militar, neste caso, o recrutamento é feito através de concurso público tanto para oficiais como para cargos inferiores na hierarquia militar. (PACIEVITCH, 2018)

2.2 COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS DENTRO DA ORGANIZAÇÃO CORPO DE BOMBEIROS

Na organização bombeiro militar, as atividades de desenvolvimento de competências também podem auxiliar o planejamento das carreiras, podendo ser definido como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes segundo uma escala de complexidade. O objetivo é ampliar o conhecimento e o acesso a de tais desempenhos para se chegar a uma ampliação dos conhecimentos e também aspectos comportamentais que melhorem o desempenho individual em cada nível e, conseqüentemente, a qualidade da entrega organizacional. (PIRES, 2005).

Os estudos desse autor (PIRES, 2005), vêm o encontro de nossos anseios, no sentido de mostrar as competências individuais apresentadas pelo servidor bombeiro militar e as requeridas para o alcance das metas organizacionais. O plano de desenvolvimento de competências procura antes de tudo ampliar a capacidade individual para assumir atribuições e responsabilidades cada vez mais em níveis crescentes de complexidade. Apontar seus pontos fortes e as deficiências individuais são fundamentais para o seu desenvolvimento profissional. O estímulo ao aprendizado contínuo e o autodesenvolvimento.

Essas acepções podem abranger desde treinamentos estruturados (cursos dentro da instituição) ou ainda outros como ciclos de palestras, seminários ou ainda cursos ou visitas técnicas a organizações nacionais ou internacionais. Pode se notar, portanto, que o desenvolvimento de

competências profissional bombeiro militar vai além das ações de capacitação do seu dia a dia de trabalho. (PIRES, 2005).

3. O FLUXO DE COMUNICAÇÃO NA GESTÃO DE PESSOAS DO CORPO DE BOMBEIROS

É necessário, pois, analisar a interação entre os distintos cargos dentro da instituição Corpo de Bombeiros. Os diversos tipos de posto e graduações colocam os diversos militares colegas, administradores e subordinados, a comunicação deficiente, as atitudes negativistas e a instabilidade emocional são os principais propulsores de um clima organizacional estressado, angustiado para o cumprimento das metas organizacionais, impedindo de cumprir suas finalidades, quais sejam produtos ou serviços com maior qualidade, além de deixar a destinação social prejudicada (JUNIOR, 2009).

Acerca do clima organizacional, que, uma atmosfera soturna, eivada de desrespeito, promessas não cumpridas, ausência de transparência, o mandão e as injustiças dentre outras, orientam as pessoas para a desmotivação e redução do desempenho organizacional (JUNIOR, 2009).

Uma boa comunicação seguindo o fluxo de cadeia de comando permite que ela oriente os seus pares, facilitando a tomada de decisões e promovendo uma integração interdepartamental. Vale muito prestar atenção em algumas dificuldades da comunicação que podem advir como o fato de muitas vezes os membros de um setor específico de ficarem isolados em suas próprias áreas de atividade e sem tempo ou estímulo para a execução de suas tarefas, devendo ser seguidas pela coordenação a fim de a gestão deixar de correr o risco de se tornar menos confiável ganhando assim a credibilidade e confiança daqueles que estão sob sua gerência (JUNIOR, 2009).

3.1 A DISTRIBUIÇÃO E COMPETÊNCIA

A Competência esta relacionada com a compreensão do sistema ou negócio, em que se esta inserida, com seus objetivos específicos que vão desde as competências sociais, competências necessárias para interagir com pessoas, como, por exemplo, comunicação, negociação, mobilização para mudanças, sensibilidade cultural, trabalho em grupos, conhecimento do serviço, agregando a isso o valor do profissional à organização refletindo no saber agir responsável e o reconhecimento após ver o resultado da entrega ao trabalho. (KRASINSKI, 2005).

Vale ressaltar que para ocorrer a aprendizagem, é necessário que o sistema organizacional apresente as condições propícias, iniciativas de compartilhamento e disseminação do conhecimento crítico, envolvendo elementos como:

- Comprometimento de todos os níveis hierárquicos da organização sobre a importância do processo de aprendizagem para a geração de capacitações e competências organizacionais no âmbito da gestão de operações;
- Identificação do conhecimento crítico ou estratégico para a organização que possa originar competências;
- Conscientização e/ou capacitação dos detentores do conhecimento crítico, de modo que ele seja adequadamente explicitado;
- Disseminação do conhecimento organizacional explicitado;
- Comprometimento dos indivíduos e grupos com a internalização do conhecimento explícito crítico;
- Construção de redes de aprendizado entre os indivíduos e grupos, onde possam ser compartilhadas idéias e experiências. (FLEURY, 2004, p. 16).

Compreender a competência como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que uma pessoa possa desenvolver vão além das suas atribuições e responsabilidades. As pessoas podem até possuírem determinado conjunto de conhecimentos e habilidades, porém não é uma garantia de que elas irão agregar valor a uma organização (KRASINSKI, 2005).

Definimos assim por competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica em mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. (FLEURY, 2004, p. 07).

É necessário pois, analisar que os membros de uma equipe colaborativa deve apresentar alguns potencialidades necessárias a suas funções, como; percepção, atitude, foco, resultados, permitindo atingir assim os objetivos. Outros itens que se remetem a esta valorização são os desafios que estão pela frente e podem ser vistos como: avaliação, alinhamento, atitude e ação. (KRASINSKI, 2005).

4. CONCLUSÃO

A gestão de pessoas dentro da instituição Corpo de Bombeiros tem o intuito de melhorar a qualidade dos serviços prestados pelos seus membros, procurando a melhor forma de gerenciamento, buscando observar as características individuais de seus colaboradores.

Somadas as características individuais às competências, forma-se uma ferramenta utilizadas pelas organizações e também podendo ser aplicada ao Corpo de Bombeiros para permanecer e continuar no caminho da produtividade e competitivo no sentido de prestar o melhor serviço a sociedade nas mais diversas atividades desenvolvidas pelo Corpo de Bombeiros do Paraná.

Percebe-se, com base nessas considerações que as organizações estão se equipando com talentos e valorizando suas competências individuais para gerenciar, evitando o dispêndio de recursos e ainda possibilitando acompanhar e alcançar resultados positivos fazendo o sucesso da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FLEURY, A. FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências**. 3^a.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, A. C; **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

JUNIOR, Aldo Antonio dos Santos; **Clima Organizacional em Organizações Policiais Militares**. 2009. Disponível em: <<http://www.rbgdr.net/012009/artigo2.pdf>> Acesso em: 13 de abril 18.

KRASINSKI, Karin Denise; **Gestão de Competências para Cargos Policiais Militares**, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PACIEVITCH, Thais **Infoescola Bombeiros**. 2018. Disponível em: <<https://www.infoescola.com/profissoes/bombeiro>>. Acesso em: 04 de abril 18.

PIRES, Alexandre Kalil; **Gestão por competências em organizações de governo** – Brasília: ENAP, 2005.

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA MARANHÃO, **Corpo de Bombeiros é reestruturado com valorização dos profissionais e expansão das unidades**. 2017. Disponível em: <<http://www.ma.gov.br/agenciadenoticias/seguranca/corpo-de-bombeiros-e-reestruturado-com-valorizacao-dos-profissionais-e-expansao-das-unidades>>. Acesso em: 03 de abril 18.