

GOVERNO DO ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL
SECRETARIA DE ESTADO DE ADMINISTRAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO
FUNDAÇÃO ESCOLA DE GOVERNO DE MATO GROSSO DO SUL

FERNANDO DE ALMEIDA CARMINATI

GESTÃO POR COMPETÊNCIA: UMA ANÁLISE DA FICHA DE CONCEITOS DE
SARGENTOS DO 1º GBM-MS

CAMPO GRANDE/MS

2021

FERNANDO DE ALMEIDA CARMINATI

**GESTÃO POR COMPETÊNCIA: UMA ANÁLISE DA FICHA DE CONCEITOS DE
SARGENTOS DO 1ºGBM-MS**

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. Moisés Centenaro

CAMPO GRANDE/MS

2021

FOLHA DE APROVAÇÃO



ATA DE APROVAÇÃO

FERNANDO DE ALMEIDA CARMINATI

GESTÃO POR COMPETÊNCIA: UMA ANÁLISE DA FICHA DE CONCEITOS DE SARGENTOS DO 1ºGBM-MS

Artigo apresentado à Fundação Escola de Governo de Mato Grosso do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profº

Profº

Profº

Campo Grande/MS -----de -----de 2021.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
AVALIAÇÃO DA BANCA

ALUNO: FERNANDO DE ALMEIDA CARMINATI

AVALIADOR:

TÍTULO DO TRABALHO: GESTÃO POR COMPETÊNCIA: UMA ANÁLISE DA FICHA DE CONCEITOS DE SARGENTOS DO 1ºGBM-MS

AVALIAÇÃO DO TRABALHO		
TÓPICO	VALOR DO TÓPICO	NOTA
ENTREGA DO TRABALHO NO PRAZO TOTAL: 1 ponto	1,0 ponto	
CONTEÚDO: TOTAL : 7,0 pontos		
Conteúdo	3,0 pontos	
Forma	1,5 pontos	
Linguagem (inclusive ortografia)	1,0 ponto	
Documentação	1,5 pontos	
APRESENTAÇÃO ORAL E DEFESA TOTAL: 2,0 pontos		
Tempo de Apresentação	0,5 ponto	
Clareza	0,5 ponto	
Recursos Audio-Visuais	0,5 ponto	
Arguição	0,5 ponto	
NOTA TOTAL		

ASSINATURA DO AVALIADOR:

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho de conclusão de curso a minha linda esposa Fabiana, meus amados filhos João Pedro e Maria Fernanda, que mesmo com a minha ausência no lar devido ao meu trabalho no Corpo de Bombeiros Militar de MS, não deixaram de me incentivar e encorajar para concluir a pós-graduação e esse trabalho. Amo vocês!!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pelo dom da vida, ao Corpo de Bombeiros Militar pela indicação para realizar a pós-graduação em Gestão de Pessoas. Agradeço ao Governo do Estado de MS por propiciar a realização do curso e a ESCOLAGOV pela execução do curso.

Não poderia deixar de agradecer a toda direção e colaboradores da ESCOLAGOV que sempre foram atenciosos e que se não fosse pela dedicação de todos, o curso não seria o sucesso que foi.

E também agradeço a todos os colegas de curso, em especial ao Grupo Panelinha, que foram as incentivadoras e que me ajudaram nos momentos de dificuldades, contando sempre com auxílio e amizade.

A GESTÃO POR COMPETÊNCIA: UMA ANÁLISE DA FICHA DE CONCEITOS DE SARGENTOS DO 1ºGBM-MS

MANAGEMENT BY COMPETENCE: AN ANALYSIS OF THE CONCEPTS FORM FOR SERGEANTS OF THE 1ºGBM-MS

Fernando de Almeida Carminati¹
Moises Centenaro²

RESUMO

A expressão Gestão por Competências pode ser também utilizada para designar o conjunto de ações que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos. Na prática organizacional, o presente trabalho consistirá, numa análise da ficha de conceito de sargento utilizada no Corpo de Bombeiros Militar de MS, verificando a sua aplicabilidade, se está de acordo com a realidade atual, da modernidade e da era da informação. E ainda se está alinhada com a política estabelecida para o assunto, Gestão por Competência, pretendida pelo Governo do Estado de Mato Grosso do Sul. A presente pesquisa foi realizada com base em princípios do método indutivo e quantitativo, sendo utilizado formulários on-line, distribuídos através de aplicativo de mensagens WhatsApp, aos 62 sargentos lotados no 1º Grupamento de Bombeiros Militares de Campo Grande -MS, no período de 01 a 05 de agosto de 2021, obtendo a resposta de 49 sargentos, ou seja, uma amostra de 79,03% dos pesquisados. Que ao final da pesquisa, evidenciou-se que existe a necessidade de uma modernização e inovação da forma que são realizadas as avaliações das fichas de conceitos de sargentos, necessitando ser as mesmas de forma digital e que favoreçam a publicidade, transparência e possibilitem um feedback aos avaliados

Palavras-chave: Competência, Gestão de Pessoas, Ficha de Conceito de Sargentos

ABSTRACT

The expression Management by Skills can also be used to designate the set of actions that, when present in a work situation, make the positions more satisfactory and productive. In organizational practice, the present work will consist of an analysis of the sergeant concept sheet used in the Military Fire Department of MS, verifying its applicability, if it is in accordance with the current reality, modernity, and the information age. And it is still in line with the policy established for the matter, Management by Competence, intended by the Government of the State of Mato Grosso do Sul. The present research was carried out based on the principles of the inductive and quantitative method, using online forms, distributed through the WhatsApp message application, to the 62 sergeants assigned to the 1st Military Fire Brigade of Campo Grande -MS, in the period of 01 to August 5, 2021, obtaining the response of 49 sergeants, that is, a sample of 79.03% of those surveyed. That at the end of the research, it was evidenced that there is a need for modernization and innovation in the way that the assessments of the sergeants' concept sheets are carried out, needing to be the same digitally and that favor publicity, transparency and enable feedback to the evaluated

Keywords: Competence, People Management, Sergeants Concept Sheet

¹ Tenente-Coronel do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso do Sul e Pós-Graduando do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas da Escola de Governo de MS. E-mail: carminatibm@gmail.com

² Professor Doutor docente na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul e na Escola de Governo de Mato Grosso do Sul. E-mail: m.centenaro@uemms.br

1 INTRODUÇÃO

A carreira militar que tem seus pilares a hierarquia e disciplina, está alicerçada em um arcabouço de leis, decretos, regulamentos, normas entre outros que regem os militares, onde está previsto em lei os Estatutos do Militares, Lei nº 053/90, onde o presente estatuto regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos Bombeiros Militares do MS, onde ainda disciplina a ascensão do bombeiro militar dentro da sua carreira, ascensão esta que se faz de forma gradual e progressiva entre os postos/graduações.

Com a aprovação do Estatuto do Militares nos idos dos anos 90, que se adequava a nova constituição brasileira aprovada em 1988, com o passar dos anos foram feitas várias modificações e adequações neste estatuto com a finalidade de se atender as evoluções das corporações dos Bombeiros Militar e Polícia Militar, no que mais precisamente se tratará esta pesquisa, a questão da ficha de conceitos de sargentos, que é o instrumento que o superior hierárquico avalia o sargento do Corpo de Bombeiros Militar - MS quanto ao seu desempenho e competências, numa série de requisitos, que ao final servirão de subsídio para as futuras promoções deste militar.

A referida ficha de conceito de sargento está regulamentada através do Decreto Estadual nº10.769/02, onde prevê uma série de requisitos a serem preenchidos para a avaliação do superior hierárquico, devendo ser preenchido de próprio punho, atribuído escala numérica para cada atributo.

Nesse diapasão, o Governo do Estado de Mato Grosso do Sul publicou o Decreto Estadual nº 14.719 de 18 de Abril de 2017, que trata sobre a Gestão por Competência pretendida pelo governo, regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual dos servidores civis do Estado de Mato Grosso do Sul, onde pretende-se atingir vários objetivos, entre eles vincular a promoção de servidores civis ao desempenho e competências individuais aferidas pela avaliação.

Assim é que se torna necessário indagar se a sistemática de avaliação dos bombeiros militares está alinhada ao pretendido pelo Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, no que diz respeito a Gestão por Competência? Essa sistemática de avaliação adotada nos dias de hoje na caserna, impactam na busca por conhecimento e por consequência na aquisição de competências dos militares.

Neste trabalho buscaremos verificar se a ficha de conceito de sargento adotada hoje na Corporação atende o que o Governo do Estado propõe no que diz respeito a Gestão por Competência, principalmente no que diz respeito a Avaliação por Desempenho, conforme regulamentado pelo Decreto Estadual nº 14.719/17 e se essa avaliação por competência necessita de modernização e se atende alguns dos princípios fundamentais da gestão pública, entre eles, a impessoalidade, publicidade e eficiência. Buscaremos verificar também se existe nos bombeiros militares, das graduações de

sargentos, o conhecimento do das fichas de conceito, suas aplicações, periodicidade e se há um desestímulo na busca de conhecimento, na aquisição de competências e na retenção de talentos, pela sistemática atual adotada no preenchimento da ficha de conceito de sargentos.

A presente pesquisa foi realizada com base em princípios do método indutivo e quantitativo. Indutivo porque se pretende, a partir de uma realidade, ou seja, de um caso específico, as fichas de conceitos de sargentos, propor uma solução para um problema com base nas teorias existentes correlacionadas com o tema. Quantitativo, pois buscará por meio de instrumentos pertinentes, como formulários online elaborados na plataforma Google Forms, onde foram distribuídos 62 formulários através do aplicativo WhatsApp aos sargentos bombeiros militares lotados no 1º Grupamento de Bombeiros Militares, obtendo o retorno efetivo de 49 formulários. Sendo que a coleta de dados e as informações foram quantificadas e tratadas de forma que nos direcione a solução do problema proposto.

2 COMPETÊNCIA E SEU CONTEXTO HISTÓRICO

No fim da idade média surgiu a utilização do termo competência. Sua utilização estava inicialmente restrita à linguagem jurídica. Significava que determinado tribunal ou indivíduo era competente para realizar um dado julgamento. Posteriormente, passou a ser utilizado também para designar alguém capaz de pronunciar-se sobre certos assuntos. Com o tempo, começou-se a utilizar a expressão para qualificar pessoas capazes de realizar um trabalho bem-feito, e finalmente passou a uma abrangência maior, englobando conhecimentos, habilidades e experiências voltadas para o exercício de uma função na empresa. (AFGONS, 2008).

Mas como forma de melhor entendimento desta pesquisa se faz necessário a transcrição literária que conceitua, baseado no senso comum, a significação de competência, como sendo uma “Qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; capacidade, habilidade, aptidão, idoneidade”. Dicionário Aurélio (1997), conceito esse que amplificou com o passar dos anos e modernizou-se, principalmente na gestão de pessoas.

No contexto organizacional, a competência foi definida ainda por Magalhães et al. (1997) como sendo um “conjunto de conhecimentos e habilidades que credenciam um profissional a exercer determinada tarefa ou função”.

Convém lembrar ainda o que Kurt Lewin (1975), o pioneiro dos estudos nesse campo, tinha a nos dizer, lá pelos anos de 40, em português claro:

Que as pessoas só mudarão se perceberem que o atual estado das coisas já não mais lhe serve e que existem um outro caminho melhor ao seu alcance.

Para Zarifian (1996), por sua vez, competência significa “Assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas [aliado]...ao exercício sistemático de uma reflexividade no trabalho”. Destarte, vários autores nos direcionam a um entendimento de competência, mas sem perder a essência do seu significado como já verificamos acima

Convém lembrar também a definição adotada pelo Conselho Nacional de Educação, na Resolução CNE/CBE n° 04/1999, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação profissional, em seu Artigo 6°:

Entende-se por competência profissional a capacidade de mobilizar, articular e colocar em ação valores, conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho.

Parágrafo único. As competências requeridas pela educação profissional, considerada a natureza do trabalho, são as:

- I - Competências básicas, constituídas no ensino fundamental e médio;
- II - Competências profissionais gerais, comuns aos técnicos de cada área;
- III - Competências profissionais específicas de cada qualificação ou habilitação.

Diretrizes essas de grande importância que nortearam por vários anos as matrizes curriculares de educação profissional e foi balizador de competências importantes para a evolução do ensino.

Igualmente importante é a definição adotada na Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal em seu Art. 2° do Decreto Federal n° 5.707/06, onde entende-se por:

II - Gestão por competência: gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição;

Sob essa perspectiva integradora pode-se afirmar que o desenvolvimento de competências ocorre por meio da aprendizagem e visando a ampliação desses conhecimentos na Gestão por Competências Carbone et al. (2005) e Freitas & Brandão (2005) as definem como sendo:

Combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, no âmbito de determinado contexto ou estratégia organizacional.

Essa combinação sinérgica é muito importante, pois somente a somatória de conhecimentos, aliados a atitude e com habilidade é que poderemos desenvolver competências importantes para o

desempenho profissional, principalmente na gestão de pessoas, e mais especificamente na gestão por competência.

3 A GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIA

A importância da Gestão de Pessoas por Competência hoje é algo inquestionável, ela é visível nos mais variados ramos de trabalho, as pessoas entendem o cargo que exercem e visualizam seu fluxo produtivo, mas necessitam de boas condições de trabalho, essas condições passam principalmente pelo processo de ensino aprendizagem, pois ao se adquirir novo conhecimento, trabalha-se melhor, com maior motivação. Essa sequência lógica de constante aprendizado é de fundamental importância para a aquisição de novas capacitações e conhecimentos, o que significa intensificar a capacidade dos indivíduos e organizações e transformar esse conhecimento em diferencial competitivo.

Deduz então que o trabalho mais produtivo não resulta necessariamente de pessoas trabalhando arduamente, mas sim, de pessoas capacitadas trabalhando de maneira inteligente, com domínio do assunto e principalmente, altamente motivadas.

Nesse contexto segundo Dutra et al. (2001) podemos afirmar que:

A competência é compreendida por alguns teóricos da administração como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessário para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades. Mas, o fato das pessoas possuírem conhecimentos, habilidades e atitudes, não significa benefícios para a empresa a menos que ocorra a entrega por parte do funcionário, ou seja, que ele efetivamente coloque em prática essa competência.

Dutra (2002) cita ainda que a Gestão de Pessoas é “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo” e segue dizendo que:

Cabe às empresas criarem um espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades. As empresas não conseguirão fazê-lo sem estar em contínua interação com as pessoas e, ao fazê-lo, conseguirá alavancar sua competitividade profissional e de sua carreira.

Sendo assim, competência não é apenas a obter conhecimento, possuir habilidade e ter atitude, pois se não for posta em prática, aliada a outros fatores, não serão fator de sucesso e garantia de produtividade ou eficiência no desempenho de sua atividade.

A importância da identificação das competências é descrita por Idalberto Chiavenato (2003), que diz:

A partir da identificação e desenho das competências é possível: criar sistemas para avaliar a entrega dos colaboradores; apoiar a elaboração de planos de desenvolvimento individuais ou coletivos; nortear planos de carreira e sucessão; definir a estrutura de remuneração fixa; e, por fim, fornecer subsídios para o processo de recrutamento e seleção.

Corroborando com o autor, é de suma importância para a gestão de pessoas, principalmente no setor público identificar as competências, criando sistemas e planos de desenvolvimento, fazendo assim papel importantíssimo no aprimoramento e aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes.

Diz ainda Chiavenato (2003):

Gestão por competência é um programa sistematizado e desenvolvido no sentido de definir perfis profissionais que proporcionem maior produtividade e adequação ao negócio, identificando os pontos de excelência e os pontos de carência, suprimindo lacunas e agregando conhecimento, tendo por base certos critérios objetivamente mensuráveis.

Sobre o Mapeamento de Competências Chiavenato (2003) menciona que é a base de toda a Gestão por Competências. O mapeamento se dá pela descrição das competências laborais no trabalho. Para tanto, existem fundamentalmente duas metodologias complementares de descrição de competências no trabalho, a saber:

A primeira se baseia nos recursos ou dimensões da competência, ou seja, os conhecimentos, habilidades e atitudes que se pressupõem sejam necessários para que o profissional possa apresentar determinado desempenho no trabalho.

A segunda utiliza-se de pautas ou referenciais de desempenho, de forma que o profissional demonstraria deter uma dada competência por meio da adoção de certos comportamentos passíveis de observação no trabalho.

Mapeamento esse imprescindível na gestão de pessoas, principalmente na gestão por competência, onde as metodologias são indissociáveis, uma complementando a outra, prática e teoria.

4 GESTÃO DE PESSOAS NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO MS

Normalmente a adoção de um determinado critério para descrição de competências ocorre em razão da Graduação que o militar possui, delegando a ele as competências inerentes aquela função, mas cabe salientar que nem sempre o de maior graduação é o melhor indicado para exercer determinada função.

Ao utilizarmos de mecanismos de treinamento e aperfeiçoamento, por sua vez, daremos oportunidades que estes militares busquem esses conhecimentos, habilidades e gerem atitudes correspondentes as funções a eles designadas.

Cabe salientar ainda que essa aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes, são de suma importância para que a instituição continue gozando de reconhecimento e dos altos índices de confiabilidade, sendo a gestão por competência uma ferramenta importante neste processo. Por isso o Decreto nº 10.769, de 9 de maio de 2002, que trata de promoções de praças, a de Sargentos mais especificamente que é o objeto deste estudo, possui entre vários critérios estabelecidos para a promoção, sendo um deles a ficha de conceito de sargentos, que possui um rol de competências e atribuições, conforme podemos verificar:

Art. 57. A Ficha de Conceito de Sargento conterá dados indispensáveis à apreciação dos Sargentos nos aspectos: moral, profissional, intelectual, físico e de conduta civil e será preenchido de próprio punho pelos Comandantes, Chefe ou Diretores.

Assim, os militares serão avaliados semestralmente pelo seu superior hierárquico em fichas de papel, de próprio punho, como verificamos acima. Na era do conhecimento e da era digital, onde a informações são rápidas e praticamente instantâneas, o Estado de Mato Grosso do Sul já em 2017, com a publicação do Decreto 14.719, que regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual, já dava mostra da importância da gestão de pessoas por competências, onde a avaliação de desempenho é tida como fator importante, utilizando-se de terminologias modernas e tudo através da aplicação web e com transparência e publicidade. Podemos constatar essa situação conforme consta no decreto:

Art. 3º São objetivos da Avaliação de Desempenho Individual (ADI):

- I - Orientar a política de gestão de pessoas nos órgãos do Poder Executivo Estadual;
- II - Aferir as competências essenciais e gerenciais dos servidores, no exercício de suas funções, e compatibilizá-las às competências institucionais mapeadas no órgão de sua lotação;
- III - Definir critérios para as ações de desenvolvimento e de qualificação, identificando as lacunas de competências que necessitam ser desenvolvidas;
- IV - Vincular a promoção por merecimento ao desempenho individual;
- V - Subsidiar as ações relativas à mobilidade funcional e na indicação de cargos de chefia e gerência;
- VI - Contribuir com a definição de perfis profissionais para concursos públicos, visando ao provimento de cargos, às seleções, às contratações e à manutenção de contratos.

Explicando assim a necessidade e a importância da avaliação e gestão por competência, conforme o Estado de Mato Grosso do Sul publicou em decreto, fins de regulamentar esses procedimentos de forma buscar uma excelência na gestão de pessoas.

5 METODOLOGIA

O universo da pesquisa foram os 62 (sessenta e dois) Sargentos do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso do Sul, que servem atualmente no 1º Grupamento de Bombeiros Militar de Campo Grande – MS, onde foi desenvolvida através da metodologia de pesquisa na base dos princípios do método indutivo e quantitativo, onde as fichas de conceitos de sargentos, foram analisadas para propor uma solução para um problema com base nas teorias existentes correlacionadas com o tema. Também foi quantitativa, pois por meio de instrumentos pertinentes, foram elaborados formulários online da plataforma Google Forms, e distribuídos através do aplicativo WhatsApp.

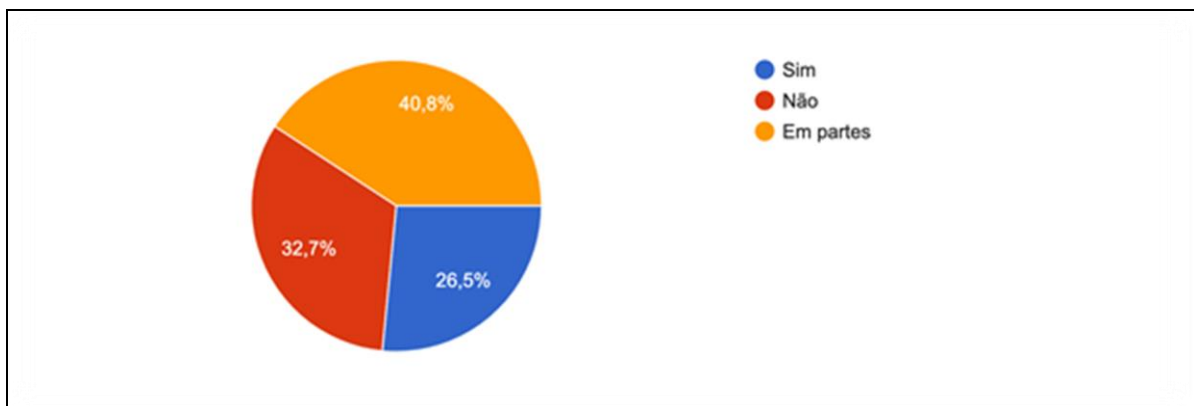
O questionário aplicado para a pesquisa, junto aos Sargentos do Corpo de Bombeiros Militar de MS, que servem atualmente no 1º Grupamento de Bombeiros Militar em Campo Grande – MS, dos 62 militares possíveis, 49 responderam às perguntas formuladas,

O questionário elaborado foi estruturado em cinco (5) perguntas fechadas de múltiplas escolhas, onde os sargentos respondiam perguntas relacionadas a ficha de conceito de sargentos.

6 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Do resultado do questionário aplicado, após compilação das respostas e tratamento dos dados obtidos, conseguimos mensurar e diagnosticar algumas situações, onde apresentaremos em forma de gráficos, no formato do tipo “pizza”, para uma melhor compreensão e entendimento das respostas ao que foi proposto no questionário. Entre elas, uma das perguntas formuladas no questionário, a primeira foi tinham conhecimento de quais itens eram avaliados, sendo que no gráfico 01 apresentamos que:

Gráfico 01 - Conhecimento dos itens avaliados na ficha de conceitos

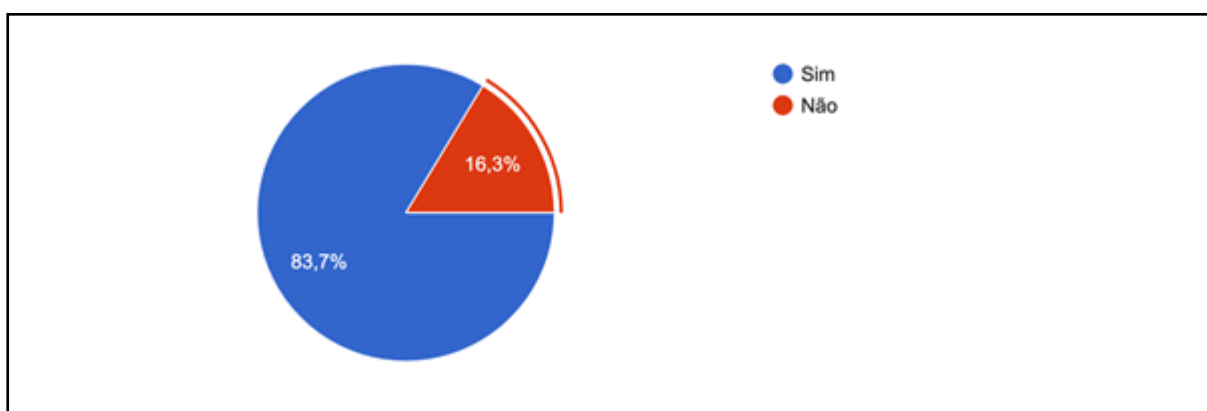


Fonte: Dados da Pesquisa

Assim 26,5% (13 sargentos) responderam que conhecem os itens que são avaliados da ficha de conceito de sargentos, 32,7% (16 sargentos) não conhecem os itens que são avaliados e 40,8% (20 sargentos) conhecem em parte, denotando assim que a grande maioria dos sargentos pesquisados não são conhecedores de todos os quesitos que são avaliados. Denota-se assim que a grande maioria dos sargentos do 1º GBM, não conhecem ou conhecem em partes a avaliação que são submetidos, sendo que Corpo de Bombeiros Militar do MS adota fielmente o Decreto Estadual que regula o preenchimento destas fichas de conceitos de sargentos, sendo necessário uma maior instrução de legislação relacionada ao tema e divulgação na durante o curso de formação de sargentos, para que todos os sargentos formados no CBMMS saibam que são avaliados, conforme ficha de conceito de sargentos, e quais itens de sua competência precisam desenvolver, aprimorar e até mesmo adquirir, para que possa durante o período que for sargento do CBMMS, possam ser bem avaliado pelos superiores.

Outra compilação obtida dos dados do questionário, em sua segunda pergunta, era saber se os sargentos sabiam da periodicidade que eram avaliados, sendo respondida conforme podemos verificar no gráfico 02.

Gráfico 02 - Conhecimento da periodicidade da ficha de conceito

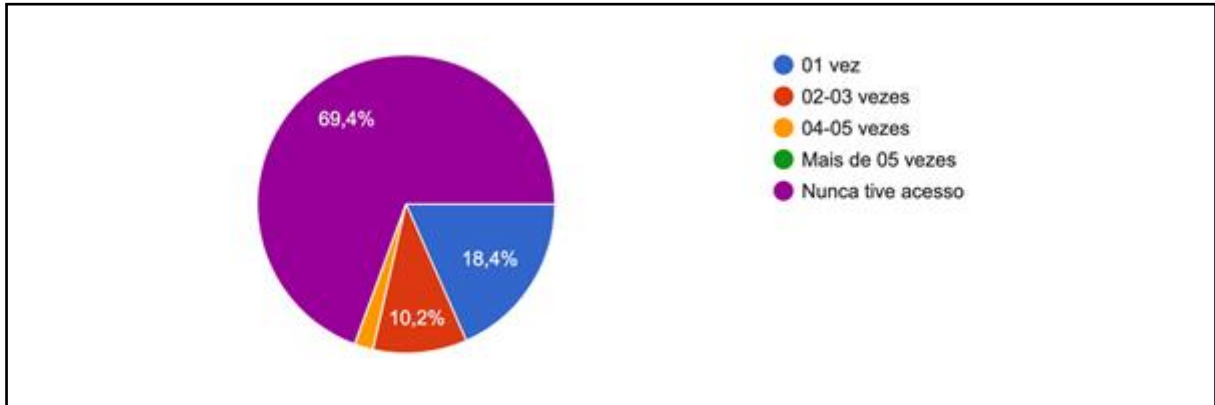


Fonte: Dados da Pesquisa

Obtivemos que 83,7% (41 sargentos) responderam que sabem que são avaliados periodicamente a cada 06 meses. Evidencia-se então, que mesmo que desconheçam quais itens de sua competência são avaliados, sabem que existe uma periodicidade na avaliação do conceito dos sargentos do Corpo de Bombeiros Militar de MS. Essa periodicidade permite aos Sargentos que mesmo sendo avaliados com um conceito numérico baixo, ou não possua competências para que tenha um conceito satisfatório, o sargento poderá adquirir, desenvolver ou especializar suas competências de forma a um curto espaço de tempo (6 meses), ele possa melhorar a sua avaliação na ficha de conceito de sargentos, por isso a importância conforme afirmada acima, do conhecimento de quais itens o militar é avaliado.

Foi questionado também aos sargentos se já obtiveram alguma vez acesso as suas avaliações, onde no gráfico 03 constatamos que:

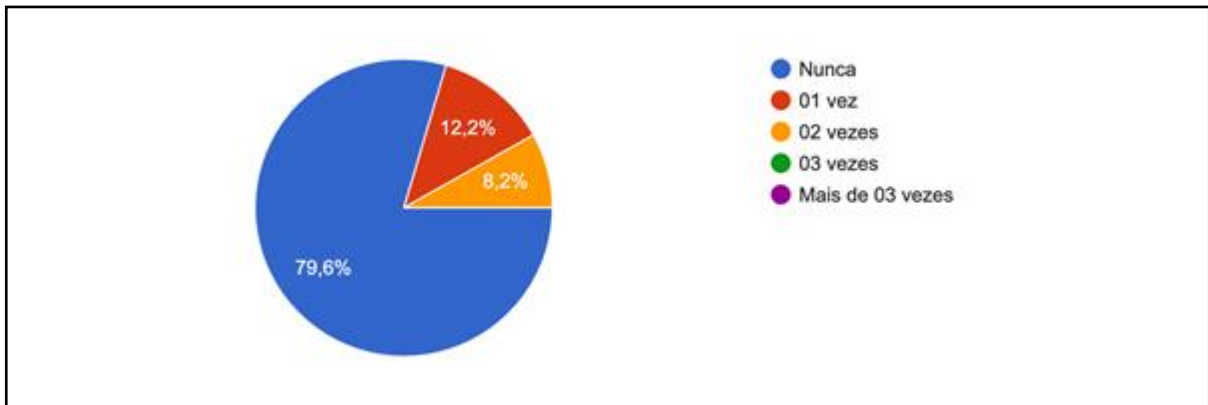
Gráfico 03 - Quantidade de acesso as fichas de conceitos



Fonte: Dados da Pesquisa

Assim, 69,4 (34 militares) nunca tiveram acesso a ficha de conceito de sargentos, 18,4% (9 militares) tiveram acesso apenas uma vez, 10,2% (5 militares) tiveram acesso de duas a três vezes, e apenas 2% (1) teve entre 04-05 vezes acesso a ficha de conceito, destacando assim que a situação prevista no Decreto Estadual que a ficha de conceito de sargentos deve ser impressa e preenchida de próprio punho pelo avaliador, modus operandi que dificulta a publicidade e a transparência pretendida pelos princípios da administração pública. Verifica-se assim a necessidade de uma melhor gestão no que diz respeito da publicidade das avaliações de sargentos realizadas no 1º GBM, e no CBMMS, sendo necessária uma modernização da legislação e da forma de aplicação das fichas, uma vez que estamos numa era altamente digital e da informação, onde a tecnologia da informação deve ser usada a favor do administrador e principalmente da gestão pública.

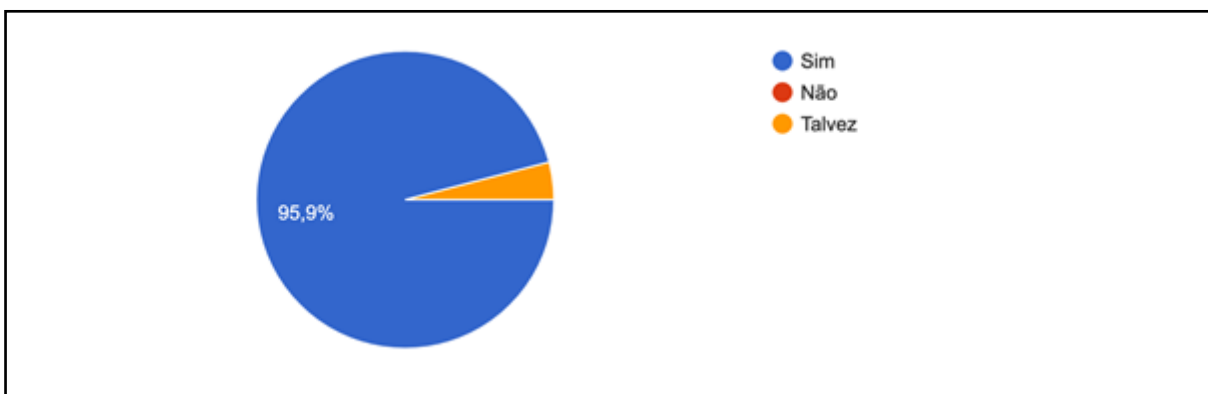
Outra situação importante na gestão de pessoas é o feedback, onde no questionário foi formulada uma pergunta no intuito de verificar essa prática com os avaliados, sendo que após o tratamento dos dados, obteve-se:

Gráfico 04 – Quantidade de Feedback da ficha de conceito

Fonte: Dados da pesquisa

Outrossim, no gráfico 04 a grande maioria, 79,6% (39 militares) nunca obtiveram um feedback do preenchimento da sua ficha de conceito de sargentos, notabilizando assim, como na questão anterior, a possibilidade da necessidade legal de que as fichas sejam preenchidas de forma física, dificultar um feedback para os avaliados, gerando assim uma força antagônica ao pretendido pela gestão de pessoas, principalmente na gestão por competência. Outrossim, a informática seria a melhor alternativa para que as fichas de conceitos, como dito anteriormente, tivessem publicidade e também possibilitasse um feedback ao interessado, sendo que caso necessário, por interesse do avaliado, esse feedback fosse detalhado pelo avaliador. Entretanto é necessário, como sugestão, uma modernização na legislação e também a adoção de uma plataforma digital que facilitasse o acesso a informação.

Por derradeiro, foi indagado se o avaliado tivesse o feedback da sua avaliação/conceito, isso o incentivaria a buscar um aperfeiçoamento/qualificação, onde ao final foi respondido:

Gráfico 05 – Busca por aperfeiçoamento/qualificação com o Feedback

Fonte: Dados da pesquisa

Resta provado, através do gráfico 05, que 95,9% (47 militares) buscariam aperfeiçoamento e qualificação caso recebesse um feedback do seu conceito percebido na ficha de conceito de sargentos, corroborando assim a necessidade de sempre empregar meios e métodos para que os avaliados tenham conhecimento e saibam como são avaliados e como poderiam melhorar para que seus conceitos fossem melhores, buscando assim sempre conhecimento, melhorar atitudes e aperfeiçoar habilidades, o que constatamos, conforme vimos ao longo deste trabalho, da importância da gestão de pessoas, e principalmente na gestão por competências. A importância do feedback da ficha resultaria, em tese, de sargentos em busca de competências que melhorariam a qualidade do serviço prestado a sociedade sul-mato-grossense e quiçá de sargentos melhores preparados com competências que poucos possuem ou são desenvolvidas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É inegável que no mundo globalizado e da informação, onde tudo acontece de forma muito rápida e dinâmica, a importância de sempre a Administração Pública acompanhar os avanços dentro dos princípios constitucionais que a regem. No que tange a Gestão por Competências no cenário atual, evidenciamos que o Governo do Estado de Mato Grosso do Sul vem buscando realizar uma administração moderna e baseada no que há de atual na gestão de pessoas, com adoção de medidas que buscam a melhoria de gestão.

Neste diapasão, vemos que no Corpo de Bombeiros Militar de MS, apesar de possuir uma ficha de conceitos de sargentos a muitos anos, que visa implementar uma avaliação para uma gestão por competência, fato esse recente no Estado de Mato Grosso do Sul para os servidores públicos estaduais, ainda carece de uma modernidade e atualização dos procedimentos adotados nesta avaliação.

Como nos restou evidenciado, pequena parte dos Sargentos Bombeiros Militares participantes desta pesquisa, sabem da avaliação ou já tomaram conhecimento das suas fichas de conceitos, não restando dúvidas que a aplicação de tal metodologia, não favorece a aquisição e ampliação das competências dos militares, com fins de atender uma gestão de pessoas por competência.

O caráter físico das fichas de conceitos também favorece a uma porcentagem ínfima de sargentos bombeiros militares que já tiveram ou conhecem os seus conceitos e que tiveram algum feedback a respeito de suas avaliações.

Quase que unanimemente a pesquisa apontou que todos os Sargentos Bombeiros Militares tivessem um feedback sobre o seu conceito, buscariam aperfeiçoamento e qualificação para aquisição de competências que pudessem elevar o seu conceito, denotando assim a importância da publicidade e da modernização do sistema ora empregado.

Assim, mesmo com o governo do Estado de MS adotando sistemas modernos e online de aplicação de avaliação de desempenho para uma gestão por competência, o Corpo de Bombeiros Militar de MS (militares estaduais) adotam um Decreto que prevê a avaliação através de fichas de conceitos de forma física, onde restou provado através dos dados obtidos através desta pesquisa, que a adoção de formas modernas para a aplicação da ficha de conceito de sargentos e uma divulgação digital e de fácil acesso aos interessados, estas avaliações seriam mais eficiente e eficaz para a gestão de pessoas por competência, além de vislumbrar uma busca na aquisição de conhecimento, habilidades e atitudes por parte dos bombeiros militares, que conseguiriam ter fácil acesso e um feedback das suas fichas de conceitos..

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB 4/99. Diário Oficial da União, Brasília, 22 de dezembro de 1999. Seção 1, p. 229.

_____, Decreto Federal Nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.

CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena. Gestão por competências e gestão do conhecimento. Rio de Janeiro. FGV, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUTRA, Joel Souza e outros autores: Maria Teresa Leme Fleury, André Fischer, Marisa Eboli, José Antonio Hipólito. Gestão por competência: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 2a.ed. São Paulo: Gente, 2001.

_____, Joel Souza. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1a.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. Curso: gestão por competências. Brasília/DF. Maio de 2009.

FRANCO DE OLIVEIRA, Andréia Glória. Gestão de pessoas por competência: gerenciamento e capacitação do servidor público. Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração Judiciária da Fundação Getúlio Vargas. RJ, 2005.

HOLANDA, Aurélio Buarque de. Dicionário Aurélio. 1ª ed. Rio de Janeiro, RJ. Editora Nova Fronteira.

LEWIN, Kurt. Teoria dinâmica da personalidade. São Paulo. Cultrix, 1975.

LOBOS, Julio. Qualidade! Através das pessoas. 7a ed.. São Paulo: J. Lobos, 1991.

MAGALHÃES, Sérgio, et al. Desenvolvimento de competências: o futuro agora! Revista Treinamento & Desenvolvimento, São Paulo, p. 12-14, jan. 1997.

MATO GROSSO DO SUL, Decreto Estadual nº 10.769, de 9 de maio de 2002.

_____, Decreto Estadual nº 14.719, de 18 abril de 2017.

ZARIFIAN, P. A gestão da e pela competência. In: SEMINÁRIO EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS. Rio de Janeiro. Centro Internacional para a Educação, Trabalho e Transferência de Tecnologia, 1996. Mimeo.

Anexo A

PROMOÇÃO DE PRAÇAS				
CONFIDENCIAL				
OBM:		PERÍODO:		
FICHA DE CONCEITO DE SARGENTO				
Grad.:	Nome:			
QBMP	Matrícula:	Conceito E= 6 MB= 5 B=4 R=3 I=1		
I – Valor Profissional		Conceito	II – Valor Moral	Conceito
A – Espírito Policial Militar			1. Lealdade	
1. Entusiasmo pela profissão			2. Amor a verdade	
2. Estado disciplinar			3. Coragem moral	
3. Dedicação			4. Probidade	
4. Tenacidade			5. Senso de responsabilidade	
5. Camaradagem			6. Estabilidade emocional	
6. Coragem física			7. Espírito de renúncia	
7. Apresentação pessoal			8. Projeção pessoal no meio Policial Militar	
8. Pontualidade				
9. Assiduidade			III – Valor Intelectual	
10. Cumprimento do dever			1. Facilidade de apreensão	
B – Desempenho funcional			2. Memória	
1. Espírito de cooperação			3. Facilidade de expressão oral	
2. Interesse pelo serviço			4. Expressão Escrita	
3. Capacidade de trabalho			5. Objetividade	
4. Disciplina intelectual			6. Conhecimentos gerais	
5. Correção de Trabalho			7. Aproveitamento nos cursos Policiais Militares	
6. Energia e perseverança			IV – Valor Físico	
7. Devotamento			1. Vigor físico	
8. Conhecimento profissional			2. Disposição	
9. Iniciativa			3. Resistência a esforços prolongados	
10. Capacidade como monitor			V – Conduta Civil	
11. Desembaraço funcional			1. Urbanidade	
12. Serenidade e equilíbrio			2. Correção nos compromissos	
13. Interesse pelos subordinados			3. Vida Familiar	
14. Zelo pelo material			4. Procedimento em público	
C – Comando de Fração de Tropa				
1. Espírito de decisão			CONCEITO FINAL	
2. Capacidade de liderança			Nome e assinatura do Comandante	
3. Censo de julgamento				