

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS

TAINARA CAROLINA MARTINS VALENZUELA

**PROPOSTA DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA E EFETIVA
IMPLEMENTAÇÃO DA LEI N° 17.074/2012:** a necessidade de instauração
do serviço auxiliar temporário nas atividades administrativas das instituições
militares paranaenses

Maringá
2022

TAINARA CAROLINA MARTINS VALENZUELA

**PROPOSTA DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA E EFETIVA
IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 17.074/2012: a necessidade de instauração
do serviço auxiliar temporário nas atividades administrativas das instituições
militares paranaenses**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de concentração: Justiça, Segurança Pública e Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira

Maringá
2022

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

V161p

Valenzuela, Tainara Carolina Martins

Proposta de alteração legislativa e efetiva implementação da Lei N° 17.074/2012 : a necessidade de instauração do serviço auxiliar temporário nas atividades administrativas das instituições militares paranaenses / Tainara Carolina Martins Valenzuela. -- Maringá, PR, 2022.

124 f.figs., tabs.

Orientador: Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional, 2022.

1. Militar - Paraná (Estado). 2. Atividades administrativas - Eficiência. 3. Alteração legislativa. I. Ferreira, Antonio Rafael Marchezan, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Ciências Sociais. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional. III. Título.

CDD 23.ed. 363.2

TAINARA CAROLINA MARTINS VALENZUELA

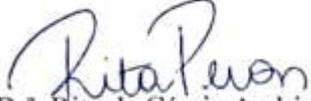
**Proposta de alteração legislativa e efetiva implementação da Lei N. 17074/2012:
a necessidade de instauração do serviço auxiliar temporário nas atividades
administrativas das instituições militares paranaenses**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas
do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como
requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Antonio Rafael Marchezan Ferreira
Presidente/Orientador
Universidade Estadual de Maringá – UEM


Prof. Dr. Gisele Mendes de Carvalho
Universidade Estadual de Maringá – UEM


Prof. Dr. Rita de Cássia Andrioli Bazila Peron
Universidade Estadual do Paraná – UNESPAR

Aprovada em 20 de abril de 2022

Banca realizada por videoconferência conforme Resolução nº 008/2020 – PPP

*Dedico este trabalho a todas as pessoas que,
assim como eu,
desejam uma Administração Pública eficiente
e eficaz.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus por proporcionar mais esta oportunidade em minha vida e por ter me abençoado com saúde neste momento de pandemia.

Ao meu marido, Ricardo, pelo amor, companheirismo e paciência durante todos os momentos.

Aos meus pais, Heleno e Fátima, e à minha irmã, Rúbia, que sempre serão meu alicerce.

Ao meu orientador, Professor Dr. Antônio, que, com a sua sabedoria e sua dedicação, auxiliou-me tão maravilhosamente nesta jornada.

Aos meus colegas de turma, em especial, Mazarin e Sargento Dalla Valle, que compartilharam seus conhecimentos e suas experiências, além de proporcionarem momentos alegres e gratificantes.

Aos gestores do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná e, em especial, aos do 5º Grupamento de Bombeiros de Maringá-PR, que possibilitaram a execução desta pesquisa na Corporação.

Ao Tenente Boni, que me auxiliou diretamente neste trabalho.

Aos colegas bombeiros militares Praças e Oficiais do Estado do Paraná e, principalmente, aos de Maringá-PR, que não hesitaram em participar dos questionários e entrevistas realizadas.

*“Sua meta é ser o melhor do mundo naquilo
que você faz. Não existem alternativas”.*

Vicente Falconi

PROPOSTA DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA E EFETIVA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI Nº 17.074/2012: a necessidade de instauração do serviço auxiliar temporário nas atividades administrativas das instituições militares paranaenses

RESUMO

As atividades administrativas do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná são essenciais para o correto cumprimento do dever legal dessa instituição. Para tanto, é preciso ter pessoal preparado para desempenhar essas funções burocráticas a fim de evitar prejuízos para a população. Sendo assim, e em consonância com o Princípio da Eficiência previsto no art. 37, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, foi traçado o Plano Estratégico dessa instituição, com vigência de 2017 a 2025, o qual persegue vários objetivos, dentre eles, a modernização da gestão e a melhoria dos processos internos. Nesse sentido, o presente trabalho visa auxiliar tanto essa instituição quanto a Polícia Militar do Estado do Paraná, uma vez que o Corpo de Bombeiros pertence a essa entidade, a alcançar esse desígnio por meio de proposta de alteração legislativa e efetiva implementação da Lei estadual nº 17.074/2012, a qual instituiu o serviço auxiliar voluntário nas instituições militares do Paraná. A fim de subsidiar essa proposta, foi realizada a análise do perfil profissiográfico e as competências técnicas necessárias para a execução dessas atividades por parte dos bombeiros militares. Além disso, também foi imprescindível avaliar o grau de formação, treinamento e capacitação desses profissionais que trabalham e que já trabalharam nos setores administrativos do Corpo de Bombeiros, por meio da aplicação de um questionário.

Palavras-chave: Militar. Paraná. Atividades Administrativas. Eficiência. Alteração legislativa.

PROPOSAL FOR LEGISLATIVE AMENDMENT AND EFFECTIVE IMPLEMENTATION OF LAW N° 17.074/2012: the need to establish the auxiliary and temporary service in the administrative activities of the military institutions of the State of Paraná

ABSTRACT

The administrative activities of the Fire Department of the State of Paraná are essential for the correct execution of the legal duty of this institution. Therefore, experienced personnel must be on board to perform these administrative functions in order to avoid losses to the population. Having said that, the Strategic Plan of this institution was drawn according to the Principle of Efficiency provided in article 37 of the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988. It is valid from 2017 to 2025, and pursues several objectives, among them the modernization of management and the improvement of internal procedures. In this regard, this work aims to help both the Fire Department and the Military Police of the State of Paraná to achieve those goals through a proposal for legislative change and effective implementation of State Law n°. 17,074/2012, which established the auxiliary and voluntary service in the military institutions of Paraná. In order to support this proposal, the analysis of the profissiographic profile and the technical skills has been done so that military firefighters can perform these operations. Furthermore, it was indispensable to apply a questionnaire to evaluate the level of education, training, and qualification of these professionals who work and have worked in the administrative sectors of the Fire Department.

Keywords: Military. Paraná. Administrative Activities. Efficiency. Legislative amendment.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	4
2 OBJETIVOS	7
2.1 GERAL	7
2.2 ESPECÍFICOS	7
3 JUSTIFICATIVA	8
4 METODOLOGIA	14
5 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	17
5.1 A LEI Nº 13.675/2018 COMO INSTRUMENTO DE EFICIÊNCIA NA SEGURANÇA PÚBLICA.....	20
5.2 A EFICIÊNCIA NO CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO PARANÁ	23
6 ANÁLISE PROFISSIONAL DO BOMBEIRO MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ.....	28
6.1 O QUE É UM PERFIL PROFISSIONAL.....	28
6.2 O PERFIL PROFISSIONAL DOS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES....	29
6.3 MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA O DESEMPENHO DA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA NOS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES	32
6.3.1 Das competências técnicas bombeiros militares.....	32
6.3.2 Das competências técnicas administrativas	38
6.3.2.1 “Conhecimento das legislações e atuação correspondente”	38
6.3.2.2 “Possuir noção de estatística”	39
6.3.2.3 “Possuir raciocínio abstrato”.....	40
6.3.2.4 “Conhecer os protocolos atualizados relacionados à instituição para cada situação”.....	41
6.3.2.5 “Capacidade de análise e de síntese”	41
6.3.2.6 “Atuar demonstrando conhecimento em Computação e em Informática, quando necessário”	42
6.3.2.7 “Capacidade de raciocínio espacial (visualizar a posição, organização e modificação de um objeto/pessoa no espaço)” e “Capacidade de memória visual, fisionômica e/ou auditiva (recordar informações, dados, fatos, conhecimentos percebidos e fisionomia de pessoas, mantendo a lembrança de qualquer coisa ou de alguém)”.....	43
6.3.2.8 “Capacidade de raciocínio numérico (compreender e manejar sistemas numéricos, realizando operações matemáticas com exatidão; capacidade de interpretar dados quantitativos)”.....	44
6.3.2.9 “Ser capaz de elaborar relatório, conhecendo os tipos de documentos e utilizando linguagem técnica segundo padrões de redação e de Língua Portuguesa”...44	

6.3.2.10 “Ter visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação; ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto)”	45
6.3.2.11 “Ser capaz de aplicar conteúdos específicos aprendidos em cursos de formação ou especialização na área, de acordo com a situação” e “ser capaz de empregar técnicas e procedimentos adequados com o objetivo de facilitar a realização da tarefa”	45
6.3.2.12 “Ser capaz de operar serviços de comunicação (rádio, celulares e outros), demonstrando conhecimento da linguagem técnica utilizada”	46
6.3.2.13 “Atenção difusa (manter a concentração em uma dada tarefa ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo a sua volta)” e “Atenção concentrada (manter a atenção focada somente na tarefa que está realizando, não permitindo que algo externo interfira)”	47
6.3.2.14 “Capacidade de planejamento” e “capacidade de organização”	48
6.3.2.15 “Capacidade de raciocínio lógico (saber resolver problemas com objetividade, coerência e rapidez)”	48
6.3.2.16 “Capacidade de gerar resultados efetivos e de qualidade ao desempenhar tarefas relativas ao cargo” e “capacidade de aplicar conhecimentos e habilidades específicas de acordo com a tarefa de atuação, zelando pelos interesses e necessidades da corporação”	49
6.3.2.17 “Ser capaz de trabalhar em condições adversas de acordo com a situação” e “ter capacidade de agir com criatividade e inovação”	49
6.3.2.18 “Capacidade de atuar na manutenção e guarda dos bens, equipamentos e demais materiais da corporação, zelando por seus interesses e necessidades”	50
6.3.2.19 “Ter capacidade de agir de forma neutra, atendendo às demandas sem qualquer tipo de distinção ou preferência”	51
6.3.2.20 “Ter capacidade de comunicação”; “saber trabalhar em equipe”; e “ter capacidade de ouvir”	51
6.3.3 Das competências comportamentais administrativas	52
6.3.4 Dos fatores restritivos às atividades nos corpos de bombeiros	54
6.4 A PROFISSIOGRAFIA DO BOMBEIRO MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ	55
6.4.1 Aspectos cognitivos	56
6.4.2 Traços de personalidade	59
6.4.3 Características restritivas ou impeditivas	61
7 ANÁLISE DA MATRIZ CURRICULAR PARA A FORMAÇÃO DE BOMBEIROS MILITARES DO ESTADO DO PARANÁ	63
7.1 COMPARAÇÃO ENTRE A MALHA CURRICULAR PROPOSTA PELA MCN E A MALHA CURRICULAR DO CBPR PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	69
8 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS POR MEIO DE APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO NO CBPR	80
8.1 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS DOS OFICIAIS	81

8.2 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS DAS PRAÇAS.....	84
8.2.1 Perguntas realizadas aos militares operacionais que já trabalharam nas atividades administrativas	85
8.2.2 Perguntas realizadas aos militares que trabalham no setor administrativo	87
9 DA NECESSIDADE DE ALTERAÇÕES DA LEI Nº 17.074/2012 E DO SEU EFETIVO CUMPRIMENTO	92
10 CONCLUSÃO	108
REFERÊNCIAS.....	110

1 INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros do Paraná (CBPR) e a Polícia Militar do Paraná (PMPR) são instituições constantes no rol da Segurança Pública e a elas, além das atribuições definidas em lei, incumbem, respectivamente, a execução de atividades de defesa civil, a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública, conforme preconiza o art. 144, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 (CRFB/88).

A importância dessas instituições para o Estado é incontestável, haja vista o imprescindível serviço de segurança pública que prestam à população paranaense. Resgates, salvamentos, combate a incêndios, socorros públicos e patrulhamentos são apenas alguns exemplos dentre as inúmeras atividades exercidas pelo CBPR e pela PMPR. Nesse sentido, por trás de cada atendimento realizado, existem bombeiros e policiais militares que trabalham nos setores administrativos e que são fundamentais para prover os recursos necessários à execução desses atendimentos.

Quando os bombeiros chegam a um incêndio, por exemplo, além de todo o aparato visível (caminhão, equipamentos e pessoal), eles também trazem consigo – mesmo que de forma imperceptível a quem a eles assiste – os treinamentos recebidos, a disposição decorrente de uma boa alimentação e de um descanso apropriado, a remuneração pela função que exercem etc. Existe, portanto, um grande trabalho administrativo para levar o recurso a quem mais necessita e, caso essa etapa apresente falhas, quem poderá ser prejudicado é o próprio cidadão paranaense.

Diante desse cenário é que nasceu a ideia desta pesquisa, a qual objetiva propor melhorias no que tange às atividades administrativas do Corpo de Bombeiros e, conseqüentemente, também à PMPR, uma vez que aquela instituição pertence a esta. Tal intuito se dará por meio de alterações legislativas da Lei nº 17.074, de 23 de janeiro de 2012, que instituiu o serviço auxiliar temporário no Corpo de Bombeiros e na PMPR.

A referida legislação é decorrência da promulgação da Lei federal nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, que criou esse tipo de serviço nas instituições militares estaduais, com o intuito de destinar os policiais e bombeiros militares para as atividades-fim de Segurança Pública, enquanto os serviços administrativos seriam realizados pelos auxiliares voluntários temporários.

Podem ser voluntários jovens com idades entre 18 e 23 anos, sendo que os homens têm de ter excedido as necessidades de incorporação das Forças Armadas, e as mulheres apenas devem estar na referida faixa etária, conforme art. 3º, I, da Lei nº 10.029/2000.

A legislação paranaense, no entanto, nunca foi colocada em prática, ou seja, nunca houve concurso para o recebimento de auxiliares voluntários para a execução de atividades administrativas nas instituições militares do Paraná. Dessa forma (e analisando a legislação vigente), é preciso que haja mudança em seu texto normativo para que, de fato, a norma em questão surta os efeitos esperados e, assim, policiais e bombeiros militares formados para atuar nas atividades-fim sejam, realmente, remanejados para as atividades operacionais.

É preciso ressaltar, contudo, que a intenção da proposta de mudanças legislativas não visa retirar por completo os militares operacionais das seções, uma vez que os auxiliares, durante suas atividades, devem ser supervisionados por um militar de carreira, conforme será evidenciado.

A presente pesquisa, portanto, está estruturada da seguinte forma: elementos pré-textuais, introdução, objetivos (geral e específicos), justificativa, metodologia, desenvolvimento do estudo, proposta de alteração legislativa, conclusão e elementos pós-textuais (referência e anexos).

Após a demonstração dos objetivos, justificativa e metodologia, é importante conhecer o embasamento jurídico constitucional deste estudo, consistente no Princípio da Eficiência, previsto no art. 37, *caput*, da CRFB/88, o qual também prevê os demais princípios da Administração Pública.

Logo após, realizar-se-á a análise do perfil profissiográfico do bombeiro militar e o mapeamento das competências necessárias para o desempenho das atividades administrativas. Além disso, estabelecer-se-á um comparativo entre as Matrizes Curriculares Nacional (MCN) e Estadual de formação dos agentes bombeiros militares, o que também permitirá compreender, juntamente com o perfil profissiográfico, quais aspectos espera-se encontrar nos profissionais atuantes na seara administrativa da Instituição, assim como nos que, futuramente, ingressem como auxiliares voluntários temporários.

Posteriormente, apreciar-se-ão e discutir-se-ão os dados obtidos por meio da aplicação de um questionário no âmbito interno do CBPR a fim de avaliar o grau de formação, treinamento e capacitação com relação às atividades administrativas da Instituição, justamente, para verificar como estão organizadas essas repartições e se os militares possuem algum tipo de treinamento específico para nelas atuar.

Por fim, apresentar-se-ão propostas de alterações legislativas da Lei nº 17.074/2012, as quais visarão implementar, efetivamente, o Serviço Auxiliar Temporário no CBPR e na PMPR como forma de empregar, com eficiência, os recursos humanos de ambas as Instituições.

Importante frisar que o CBPR foi escolhido como amostra para as pesquisas relacionadas ao perfil profissiográfico administrativo, para a matriz curricular e para a aplicação de questionário por ser uma Instituição com quantidade menor de militares se comparada à PMPR. No entanto, os serviços administrativos de ambas as instituições estão estruturados de forma semelhante (setor de recursos humanos, investigação, ensino e instrução, logística, comunicação e finanças), com exceção dos setores de vistoria e defesa civil, que são exclusivos do CBPR.

Sendo assim, como o objetivo geral da pesquisa é propor alterações legislativas à Lei nº 17.074/2012, as duas instituições militares estaduais serão beneficiadas com as mudanças elencadas no último capítulo.

2 OBJETIVOS

2.1 GERAL

Propor alterações legislativas à Lei estadual nº 17.074/2012 que visarão implementar, efetivamente, o Serviço Auxiliar Temporário no CBPR e na PMPR como forma de empregar, com eficiência, os recursos humanos de ambas instituições.

2.2 ESPECÍFICOS

1. Destacar a importância do Princípio da Eficiência para o desempenho das atividades da Administração Pública;
2. Compreender o perfil profissiográfico e as competências para formação, capacitação e treinamento do bombeiro militar, em especial, do que labora no setor administrativo;
3. Estabelecer uma análise comparativa entre a Matriz Curricular Nacional face à Matriz Curricular para formação do bombeiro militar Praça do Estado do Paraná;
4. Mapear as competências necessárias para o desempenho da função administrativa, em especial, dos bombeiros militares do Estado do Paraná;
5. Verificar, por meio da aplicação de questionário, o grau de formação, capacitação e treinamento das funções administrativas desempenhadas pelos bombeiros militares do Estado do Paraná;
6. Propor alterações legislativas à Lei estadual nº 17.074/2012, com vistas ao seu aprimoramento.

3 JUSTIFICATIVA

Todo trabalho operacional, seja ele decorrente da iniciativa privada, seja da esfera pública, é inseparável da atividade administrativa, a qual fornece os meios necessários para que os fins sejam alcançados. Uma atividade comercial no ramo de conserto de eletrodomésticos, por exemplo, precisa de um setor administrativo que organize as finanças da empresa, que realize o pagamento dos empregados, que efetue a compra de equipamentos para os devidos consertos etc., ou seja, que possibilite aos funcionários operacionais realizarem os devidos consertos.

Na Administração Pública, a lógica de funcionamento é a mesma. No caso do CBPR, um bombeiro militar que trabalha na atividade operacional não conseguirá apagar um incêndio se o caminhão de combate estiver sem combustível ou com um pneu furado ou se não tiver os equipamentos indispensáveis para tal fim, como é o caso de mangueiras e esguichos (dentre tantas outras situações que podem comprometer a execução não só de combate a incêndios, como também de salvamentos, resgates e socorros públicos). A atividade operacional é, portanto, indissociável da atividade administrativa.

Analisando o dia a dia administrativo do 5º Grupamento de Bombeiros (GB) de Maringá, foi possível observar algumas dificuldades na resolução de problemas de ordem administrativa por parte dos militares que trabalham nas seções. Um exemplo disso foi o cadastramento, via sistema de Gestão de Materiais e Serviços (GMC), dos itens alimentícios que chegam ao quartel decorrentes de licitação pública. Por não conhecerem totalmente o sistema, alguns militares não souberam fazer os devidos lançamentos e, conseqüentemente, o serviço restou atrasado. Além disso, outro militar de outro setor, por possuir mais experiência, precisou interromper o seu serviço para prestar auxílio.

Diante desse cenário, observou-se a necessidade do presente estudo, voltado ao aperfeiçoamento das atividades administrativas do CBPR e, também, da PMPR, pois, havendo falhas nesta etapa, a operacional poderá restar comprometida e, conseqüentemente, trazer danos à população.

Os Corpos de Bombeiros Militares e as Polícias Militares, nesse sentido, são órgãos da Segurança Pública que, além das funções definidas em lei própria, exercem as atividades de defesa civil, polícia ostensiva e preservação da ordem pública, respectivamente (art. 144, V, da CRFB/88 c.c. §5º do mesmo artigo) (BRASIL, 1988). Nesse mesmo sentido, a Constituição Estadual do Paraná traz, em seu art. 48, que “à Polícia Militar cabe (...) a execução de atividades

de defesa civil, prevenção e combate a incêndio, buscas, salvamentos e socorros públicos (...)” (PARANÁ, 1989).

Já o art. 33 da Lei nº 16.575, de 28 de setembro de 2021 (Lei de Organização Básica da PMPR), prevê que os órgãos de execução da Polícia Militar, que constituem as unidades operacionais da corporação, são a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros. Em outras palavras, isso significa que o CBPR pertence à PMPR e, sendo assim, as atividades descritas pelo art. 48 da Constituição Estadual do Paraná são executadas por aquele órgão especificamente.

A atribuição legal dos Corpos de Bombeiros Militares, portanto, permite inferir o contexto das políticas públicas em que estão inseridos, qual seja a “(...) prevenção e extinção de incêndios, proteção, busca e salvamento de vidas humanas, prestação de socorro em casos de afogamento, inundações, desabamentos, acidentes em geral, catástrofes e calamidades públicas (...)” (LENZA, 2014, p. 1038), dentre outras situações que justifiquem a necessidade de rápida intervenção desses profissionais, no que tange ao contato direto com a sociedade civil.

Já a atuação das Polícias Militares está diretamente ligada à polícia ostensiva e à preservação da ordem pública, ou seja, atuarão no combate direto à criminalidade (roubo, tráfico, homicídios, latrocínios etc.) e também na preservação da ordem social eventualmente desestabilizada, por exemplo, por meio de um protesto não pacífico (LENZA, 2014, p. 1040).

Ambas as instituições militares, portanto, possuem relação direta com as políticas públicas, que, nesse caso, estão no campo da Segurança Pública. Assim, ao relacionar políticas públicas com os Corpos de Bombeiros e Polícias Militares, é imprescindível compreender o conceito daquelas para relacioná-las com a atuação destes. Para Procopiuck (2013, p. 141),

Como regra, uma política pública ganha identidade a partir de um conjunto de decisões que definem e instituem normas e regras gerais abstratas (leis, decretos, acordos, convênios, tratados etc.) que irão pautar comportamentos e ações de atores individuais e coletivos (decisões administrativas, autorizações, subsídios etc.) para geração de resultados concretos destinados a solucionar problemas que deram origem à necessidade da própria configuração da política (PROCOPIUCK, 2013, p. 141).

Um conceito mais sintético de políticas públicas seria o que “(...) os governos decidem ou não fazer” (DYE, 1987, p. 1). Já para Peters, “(...) é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou por meio de agentes, e que influenciam a vida dos cidadãos” (PETERS, 1993, p. 4).

Diante dessas definições, é possível concluir que as políticas públicas podem ser consideradas como a ação, ou até mesmo a inércia, do governo (federal, estadual e municipal) diante de situações que envolvam o coletivo, com o intuito de garantir o interesse público.

Importante ressaltar que, na área das instituições militares, sejam elas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica), sejam Forças Auxiliares (Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares), além das políticas públicas relacionadas à sociedade civil, tais instituições possuem políticas públicas internas voltadas aos militares, por consequência lógica da função por eles desempenhada. Estas acabam refletindo, indiretamente, no atendimento ao cidadão.

Nesse sentido,

Desenvolvidas pelas Forças Militares estes esforços são caracterizados como o conjunto de ações, serviços e programas de caráter preventivo e/ou promocional destinados a oferecer segurança, proteção socioassistencial, bem-estar e qualidade de vida, voltados a prevenir e/ou diminuir os rebatimentos do exercício da atividade e da carreira militar (CELESTINO, 2017).

Tais políticas visam ao acolhimento desses militares no que tange aos atendimentos médicos, hospitalares, odontológicos, psicológicos, assistenciais etc., que objetivam garantir qualidade de vida aos agentes de segurança pública, os quais são imprescindíveis à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e da lei e da ordem (art. 142, *caput*, da CRFB/88). Um militar que não está bem de saúde, seja ela física, seja psicológica, não terá capacidade de prestar um bom atendimento ao cidadão.

Fato é que as políticas públicas internas, voltadas ao atendimento específico do militar, acabam impactando, de forma indireta, a sociedade pelos motivos expostos. No entanto, o foco deste estudo reside nas políticas públicas que envolvem a atuação do bombeiro militar (Força Auxiliar) e a sociedade civil de forma mais acentuada.

Não há como imaginar uma sociedade sem a presença de Corpos de Bombeiros, sendo que a atuação desses profissionais se torna ainda mais evidente e necessária em situações que demandam o emprego imediato e indispensável das técnicas de salvamentos, resgates e socorros, como é o caso das tragédias que assolaram o Estado de Minas Gerais (em 5 de novembro de 2015, na cidade de Mariana, e no dia 25 de janeiro de 2019, na cidade de

Brumadinho, decorrentes, respectivamente, dos rompimentos das Barragens de Fundão e da Mina Córrego do Feijão)¹.

Por isso, tais instituições fazem parte do rol taxativo dos órgãos da Segurança Pública (art. 144, *caput*, CRFB/88), as quais, conforme preceitua Glina (2020, p. 45), têm como objetivo a proteção do coletivo e estão relacionadas tanto à ordem pessoal, no que tange à incolumidade das pessoas, quanto à social, no que diz respeito à proteção da ordem pública e dos bens jurídicos tutelados pelo ordenamento jurídico.

A segurança é um direito humano e, portanto, independe de positivação para existir, é natural ao homem e sequer pode ser eliminada por normas jurídicas (GLINA, 2020, p. 61). Inclusive, desde 26 de agosto de 1789, por meio da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, a segurança foi prevista como sendo um direito natural do ser humano².

Não obstante, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948, também afirmou, em seu art. 3º, que “Todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Ainda no plano internacional, existem outros dispositivos que preveem a segurança como um direito natural humano, como é o caso: da Convenção Americana de Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969³; do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos, de 16 de dezembro de 1966⁴; da Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, de 28 de junho de 1981⁵; e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de dezembro de 2000⁶.

No plano interno, a segurança está prevista em alguns dispositivos da CRFB/88, diploma que, inclusive, já traz esse direito no preâmbulo⁷. Em seu art. 5º, *caput*, no capítulo

¹ Neste contexto, veja LIMA, Paulo Cesar Ribeiro. Rompimento de barragens no Brasil. In: **AEPET**. 2020. Disponível em: <https://www.aepet.org.br/w3/index.php/conteudo-geral/item/2711-rompimento-de-barragens-no-brasil>. Acesso em: 16 mar. 2022.

² Art. 2º O fim de toda associação política é a conservação dos direitos naturais e imprescritíveis do homem. Esses direitos são a liberdade, a propriedade, a segurança e a resistência à opressão.

³ Art. 7º, item 1, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm. Acesso em: 16 mar. 2022.

⁴ Art. 9º, item 1, do Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0592.htm. Acesso em: 16 mar. 2022.

⁵ Art. 6º, da Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos. Disponível em: https://cdh.uem.mz/images/pdfs/Carta_Africana_dos_Direitos_Humanos_e_dos_Povos.pdf. Acesso em: 16 mar. 2022.

⁶ Art. 6º, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: <https://op.europa.eu/webpub/com/carta-dos-direitos-fundamentais/pt/>. Acesso em: 16 mar. 2022.

⁷ “Nós representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instruir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceito, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL” (BRASIL, 1988).

denominado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, tem-se a consagração da segurança como um direito fundamental individual.

O art. 6º do texto constitucional⁸ igualmente contempla a segurança em seu *caput*. No entanto, diferencia-se do artigo anterior pelo fato de fazer menção à Segurança Pública como um direito coletivo (enquanto, no art. 5º, a segurança contemplada é a individual). Assim discorre Lenza (2014, p. 1185):

Enquanto lá está ligada à ideia de garantia individual, aqui, no art. 6.º, aproxima-se do conceito de segurança pública, que, como dever do Estado, aparece como direito e responsabilidade de todos, sendo exercida, nos termos do art. 144, *caput*, para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (LENZA, 2014, p. 1185).

Independentemente da segurança, individual ou coletiva, é possível perceber que uma está contida na outra, já que a Segurança Pública (art. 144, CRFB/88) refere-se tanto à segurança individual, que também é de todos, quanto à pública, que possui natureza difusa (GLINA, 2020, p. 82).

Exemplificando: cada pessoa tem direito à vida, à integridade física e à propriedade particular (rol não taxativo), porém, por conta de um desastre natural, várias pessoas passam a sofrer danos físicos e patrimoniais, necessitando da ação imediata dos Corpos de Bombeiros, dentre outros órgãos públicos, para realizarem os salvamentos, resgates e socorros imprescindíveis ao caso. Nesse exemplo, percebe-se que o Estado possui o dever de intervir para amenizar os danos causados a cada uma das pessoas atingidas pelo evento danoso, correspondendo aos interesses de todos, inclusive dos que não foram prejudicados, pois, eventualmente, pode ser que necessitem de tais serviços.

O mesmo ocorre quando o Corpo de Bombeiros realiza o resgate de um determinado indivíduo. Por mais que o evento não tenha afetado outras pessoas, há interesse da sociedade para que haja intervenção estatal.

Diante do exposto, verifica-se a importância de se estudar o impacto das atividades administrativas dos Corpos de Bombeiros e das Polícias Militares para a manutenção da Segurança Pública. É inadmissível que falhas internas comprometam a prestação de um serviço essencial para a “(...) preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio (...)” (BRASIL, 1988).

⁸ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

No que tange especificamente ao CBPR, diante da sua responsabilidade legal e da necessidade de expor à comunidade a sua gestão, traçou-se o seu Plano Estratégico, que define como o CBPR será guiado nas gestões referentes ao período de 2017 a 2025. Tal documento elenca as metas e os resultados esperados para o desenvolvimento da corporação.

Assim, foram estabelecidos quatro pilares estratégicos como forma de política institucional. São eles: “Foco no Cidadão”, “Modernização da Gestão”, “Integração Institucional” e “Valorização do Bombeiro Militar”. Em que pese a importância notória de cada um deles, o pilar que se destaca neste estudo é justamente o que se refere à “Modernização da Gestão”.

Segundo o Plano Estratégico, a Modernização da Gestão corresponde à:

Execução da gestão estratégica do Corpo de Bombeiros com uma visão sistêmica buscando um processo contínuo de desenvolvimento operacional, **administrativo** e tecnológico, objetivando a eficiência e eficácia nas suas ações, em alinhamento com as políticas públicas estaduais e federais, visando o resultado prático de sempre atender mais e melhor a população paranaense de forma sustentável (PARANÁ, 2021, negrito nosso).

Percebe-se que o CBPR busca o desenvolvimento das suas funções administrativas com base no princípio constitucional da eficiência, previsto no art. 37, *caput*, da CRFB/88, demonstrando, ainda mais, a necessidade de estudos técnicos que analisem, critiquem e proponham melhorias para que o sistema administrativo se aprimore, resultando sempre em melhorias na prestação dos serviços de segurança à população paranaense.

4 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos do presente estudo, foi utilizado o método de pesquisa descritiva com a finalidade de analisar o exercício da atividade administrativa no CBPR. Segundo Gil (2002, p. 42), a pesquisa descritiva caracteriza-se pela descrição da população ou do fenômeno observado, sendo a forma como os dados são coletados uma característica marcante desse tipo de pesquisa. A aplicação de um questionário seria um exemplo do modo como se obtêm as informações necessárias para um estudo descritivo.

Neste projeto, a utilização de um questionário foi substancial para a investigação do tema proposto, uma vez que possibilitou conhecer as atividades administrativas no CBPR, tal como ocorrem na prática. Antes, contudo, foram realizadas entrevistas com seis bombeiros que trabalham e que já trabalharam no setor administrativo do 5º GB de Maringá a fim de subsidiar a formulação do documento investigativo. Este foi confeccionado via “Formulários Google”, e o *link* foi divulgado via aplicativo de mensagens (*WhatsApp*) e *e-mail*, por serem ferramentas que possibilitam atingir o público-alvo de forma mais célere.

A amostra mínima necessária de participantes para esse projeto foi de 165 militares. Para se chegar a esse número, considerou-se que a população de bombeiros militares paranaenses corresponde a 3.160 profissionais, conforme dados obtidos pelo sistema de consulta interna de efetivo, “Sysefetivo”, do CBPR. Ademais, aplicou-se ao cálculo a taxa de erro amostral de 5%, nível de confiança da pesquisa de 90% e, ainda, considerou-se o fator de a população investigada ser homogênea (80/20), conforme calculadora “Comentto”:

Figura 1 – Cálculo da amostra mínima necessária de militares pesquisados

População: 3160

Erro amostral (%): 5

Nível de confiança: 90%

Distribuição da população: Mais homogênea (80/20)

CALCULAR

Resultado: 165

Fonte: A autora

A resposta ao questionário ocorreu de forma totalmente voluntária e anônima, tendo havido a participação de 186 bombeiros militares de várias unidades do Estado do Paraná, ou seja, quantidade mais que suficiente, conforme cálculo amostral ilustrado, para se realizar uma análise das atividades administrativas.

O questionário foi dividido conforme posto e graduação dos militares, ou seja, foram feitas perguntas tanto para os Oficiais da corporação quanto para as Praças. Esse grupo foi subdividido, ainda, entre Praças que trabalham ou que já trabalharam no setor administrativo, de um lado, e Praças que nunca trabalharam no setor administrativo, de outro lado, sendo que estes últimos militares foram eximidos das perguntas destinadas aos demais grupos (justamente por não atenderem ao requisito substancial, que é ter trabalhado ou estar trabalhando na atividade administrativa).

A importância da aplicação do questionário deve-se ao fato de investigar o grau de formação, treinamento e capacitação de todos os bombeiros militares (Praças e Oficiais) e, assim, respaldar futuras decisões administrativas à luz dos dados obtidos.

A presente pesquisa também pode ser classificada como exploratória, pois, conforme menciona Gil (2002, p. 41), tal tipo de pesquisa tem “(...) como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições”, sendo o levantamento bibliográfico uma das formas de se chegar a esse fim.

Sendo assim, além do questionário, foi também necessária a realização de pesquisa bibliográfica sobre o tema investigado, percorrendo diversos autores que discorrem sobre o Princípio da Eficiência no contexto dos Princípios Constitucionais da Administração Pública. Para tanto, foram utilizados livros, artigos em periódicos e documentos oficiais como fontes.

Não obstante, levantou-se o perfil profissiográfico e as competências necessárias para a formação do bombeiro militar a fim de se compreender quais são as habilidades esperadas de um bombeiro militar para exercer a função administrativa.

Continuando a abordagem exploratória da pesquisa, outro levantamento bibliográfico realizado deu-se em relação à Matriz Curricular Nacional – Para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública (MCN) e à Matriz Curricular do Curso de Formação de Praça Bombeiro Militar do Estado do Paraná (CFP), as quais regulam, respectivamente, o processo de formação dos profissionais da Área de Segurança Pública no Brasil e no Estado do Paraná.

Tal investigação foi importante para saber se a preparação dos profissionais bombeiros militares do Paraná está ocorrendo em consonância com as diretrizes previstas pela MCN, assim como para identificar como está estruturada a formação dos bombeiros militares paranaenses,

ou seja, se há formação apenas para as atividades operacionais ou se também há formação para as atividades administrativas.

Ao final da pesquisa, foram propostas alterações legislativas à Lei nº 17.074/2012, que instituiu o Serviço Auxiliar Temporário na Polícia Militar do Paraná, a fim de colocar em prática essa legislação e, conseqüentemente, aperfeiçoar as atividades administrativas tanto do CBPR quanto da PMPR.

5 O PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Quando se pensa em princípios, é possível imaginar várias áreas da sociedade nas quais eles atuam e se aplicam. Eles estão presentes nos códigos de ética de diversas profissões, nas religiões, na economia, na saúde, na contabilidade, nas disciplinas de vários cursos, dentre tantos outros contextos. No campo do Direito, eles são ainda mais evidentes nas subáreas jurídicas, podendo ser observados no Direito Administrativo, no Direito Penal, no Direito Processual Penal, no Direito Empresarial, no Direito Ambiental etc.

Segundo o Dicionário Escolar da Língua Portuguesa, o verbete “princípio” corresponde ao “(...) ato de começar ou principiar; começo; origem; início (...); a causa primeira de alguma coisa (...); regra; norma (...); noções básicas numa área do conhecimento (...); normas de moral e de comportamento social (...)” (PRINCÍPIO, 2008b).

No ordenamento jurídico, segundo Alexandrino e Paulo (2017, p. 225-226), embora a doutrina realize a distinção entre princípios e regras, ambos correspondem a normas jurídicas. Os mesmos autores afirmam, ainda, que “(...) os princípios jurídicos não são meras recomendações, conselhos, programas facultativos ou cartas de intenções. São normas jurídicas de observância obrigatória e, se desrespeitados, acarretam sanções jurídicas concretas” (ALEXANDRINO; PAULO, 2017, p. 226).

Percebe-se, pois, que os princípios correspondem aos pilares dos campos do conhecimento humano e, ao se tratar de princípios jurídicos, conforme entendimento de Leite (2001, p. 253), eles fundamentam a atividade do jurista e do intérprete da lei. Além disso,

(...) as leis devem estar em harmonia com os princípios compreendidos, expressa ou implicitamente, na ordem constitucional, uma vez que estes representam valores a serem preservados, dotados de normatividade e de força cogente (LEITE, 2001, p. 226).

No que tange à Administração Pública, os princípios fundamentais de tal área foram contemplados no art. 37, *caput*, da CRFB/88, e correspondem aos princípios da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Vale ressaltar que o Princípio da Eficiência foi incorporado posteriormente à redação do texto original da Constituição, tendo sido acrescentado pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998.

A referida Emenda correspondeu a uma reforma administrativa, na qual várias inovações relativas à Administração Pública foram incorporadas ao texto constitucional. De

forma sucinta, conforme análise realizada pelo então Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Carlos Alberto Menezes Direito⁹, há cinco mudanças importantes que foram introduzidas no ordenamento jurídico por meio da Emenda nº 19/98.

A primeira diz respeito ao imperativo da criação de uma legislação regulamentando a forma de participação do usuário à Administração Pública, permitindo-o realizar reclamações, ter acesso aos atos governamentais (conforme art. 5º, X e XXXIII, CRFB/88), bem como poder denunciar possíveis irregularidades cometidas por ocupantes de cargos, empregos ou funções públicas. Nas palavras do Ministro, isso corresponde a uma “Lei de Defesa do Usuário dos Serviços Públicos” (DIREITO, 1999, p. 43).

O segundo ponto analisado corresponde à mudança da estabilidade prevista no art. 41, CRFB/88. O Ministro ressalta que “O servidor, agora, aprovado em concurso público, não mais torna-se estável por inércia. Depende de avaliação obrigatória do seu desempenho” (DIREITO, 1999, p. 44). Assim, segundo seu entendimento, tal mecanismo seria uma forma de frear a má qualidade da prestação do serviço público, uma vez que a Administração passa a cobrar desempenho dos seus servidores.

Um terceiro aspecto importante introduzido pela Emenda relaciona-se à fixação do teto salarial do funcionalismo. A partir de então, o teto remuneratório dos agentes elencados no art. 37, XI, da CRFB/88, não poderá ultrapassar o subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Tal dispositivo legal, por si só, demonstra a preocupação com as despesas relacionadas ao pagamento de pessoal, coibindo, pois, os salários altíssimos decorrentes de “(...) incorporações criadas por lei, ou outros benefícios gerados pela imaginação criadora do legislador e pela interpretação construtiva dos juízes” (DIREITO, 1999, p. 45).

A penúltima questão suscitada dispõe sobre a autonomia gerencial, orçamentária e financeira dos órgãos e entidades da administração direta e indireta, possibilitando, assim, que contratos sejam firmados com o poder público, permitindo uma melhor prestação do serviço pelo Estado (DIREITO, 1999, p. 47).

Por fim, o último aspecto destacado pelo Ministro corresponde à nova configuração do art. 173, §1º, CRFB/88, que preceitua sobre o funcionamento “(...) da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que exploram atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços (...)” (BRASIL, 1988), criando limites até então não previstos (DIREITO, 1999, p. 48).

⁹ Análise pronunciada durante o Congresso de Direito Constitucional, organizado pela Universidade Estácio de Sá e realizado na Escola da Magistratura do Rio de Janeiro, no dia 2 de setembro de 1998. Disponível em: http://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/8912/Reforma_Administrativa_a_Emenda.pdf. Acesso em: 16 mar. 2022.

Diante das novidades introduzidas pela Emenda nº 19/98, nota-se que o legislador passou a preocupar-se com a qualidade do serviço oferecido ao usuário, bem como a prestar contas do que é feito com o recurso público, proporcionando maior transparência e publicidade de seus atos.

Inclusive, a Exposição de Motivos Interministerial nº 49, de 18 de agosto de 1995, que foi posteriormente transformada na Emenda em discussão, estabelece como um dos resultados esperados da reforma “(...) incorporar a dimensão da eficiência na Administração Pública: o aparelho de Estado deverá se revelar apto a gerar mais benefícios, na forma de prestação de serviços à sociedade, com os recursos disponíveis, em respeito ao cidadão contribuinte” (BRASIL, 1998). Buscou-se, e ainda se busca, portanto, com essa reforma administrativa, a defesa do bem comum, a qual deve sempre nortear as decisões dos gestores públicos.

Vale ressaltar que a referida Emenda foi fruto das críticas e pressões da sociedade, que sempre questionou a atuação do setor público, “(...) sendo constantemente qualificado como ineficiente, burocrático e lento” (LEITE, 2001, p. 257). A Emenda correspondeu, dessa forma, a uma necessidade de readaptação da Administração Pública aos anseios da sociedade moderna.

É nesse contexto que o Princípio da Eficiência foi incorporado explicitamente ao texto constitucional. A doutrina defende, contudo, que o referido princípio sempre esteve contido na Constituição de forma implícita.

Pela redação do art. 74, II, CRFB/88¹⁰, nota-se a presença da eficiência guiando a ação dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário no que tange à fiscalização da gestão dos órgãos e entidades da administração federal e aplicação dos recursos públicos por parte das entidades de direito privado (BRASIL, 1988).

Além desse dispositivo, Leite (2001) ressaltava que o Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que também correspondeu a uma Reforma Administrativa, fez menção ao princípio em comento ao exigir o controle das atividades do Poder Executivo, estando de forma implícita nos arts. 13 e 25, V, e de forma explícita nos arts. 26, III, e 100 (LEITE, 2001, p. 258).

Constata-se, assim, que a eficiência sempre esteve no ordenamento jurídico pátrio, sendo acrescentado de forma explícita à Constituição pela Emenda nº 19/98.

Não obstante, ainda que não houvesse previsão legal expressa, tal princípio seria norteador das atividades administrativas públicas. Todo gestor, seja ele do setor público, seja

¹⁰ Art. 74. Os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário manterão, de forma integrada, sistema de controle interno com a finalidade de: (...) II - comprovar a legalidade e avaliar os resultados, quanto à eficácia e eficiência, da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da administração federal, bem como da aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado (...) (BRASIL, 1988).

do privado, busca a eficiência de seus trabalhos, porque precisa atingir metas e mostrar resultados. Na Administração Pública, o clamor para que esse fim seja alcançado é ainda maior, justamente pelo fato de estarem envolvidos recursos e interesses públicos.

É imperioso destacar que ser eficiente não necessariamente está atrelado apenas à questão da economia, de fazer “mais com menos”. Ser eficiente é fazer o que tem de ser feito e, até mesmo, ir além quando possível, com os recursos disponíveis. Caso contrário, com menos recursos disponibilizados, as chances de os serviços prestados pela Administração Pública restarem comprometidos são altas, e quem sofreria com isso seria a própria sociedade.

Nesse sentido é o entendimento da doutrina:

(...) a eficiência administrativa, como corolário da economicidade, tem uma vertente de maximização do recurso público a ser despendido pela Administração Pública, pelo que, para ser eficiente, a atividade administrativa empreendida deverá trazer benefícios para a coletividade compatíveis com o montante de recursos públicos despendidos (SILVA, 2002, p. 651).

Tal princípio, portanto, vem para repudiar as más gestões públicas, as quais gastam montantes expressivos, sem darem resultado satisfatório. Além disso, vincula o gestor público no que tange à responsabilidade e comprometimento com o seu dever.

Sendo assim, não basta que o administrador atue dentro da legalidade. É imprescindível que ele obtenha resultados significativos para a coletividade, com os recursos públicos disponíveis para tal fim. Esse é, portanto, o cerne da eficiência na Administração Pública brasileira.

5.1 A LEI Nº 13.675/2018 COMO INSTRUMENTO DE EFICIÊNCIA NA SEGURANÇA PÚBLICA

Em 11 de junho de 2018, foi sancionada a Lei nº 13.675, que criou a Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social (PNSPDS) e instituiu o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP).

A criação dessa lei foi uma resposta do Governo Federal brasileiro às negociações que ocorreram na Cúpula das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, acontecida em

setembro de 2015, na sede da Organização das Nações Unidas, em Nova Iorque, e que resultou na elaboração da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Tal documento contém “(...) medidas ousadas e transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável nos próximos 15 anos sem deixar ninguém para trás” (IPEA, 2018).

Essa iniciativa internacional, conforme o Plano e Política Nacional de Segurança Pública (PPNSP), “(...) é um chamado para que os países reorganizem suas estruturas e as suas políticas públicas com a finalidade última de garantir um mundo mais sustentável, justo e pacífico” (BRASIL, 2018, p. 16).

Foram estabelecidos, nessa conferência, 17 objetivos e 169 metas para o desenvolvimento sustentável dos 193 Estados-membros da ONU, até o ano de 2030.

Figura 2 – Objetivos do desenvolvimento sustentável da ONU



Fonte: Adaptado de IPEA (2018)

Dentre os objetivos, destaca-se o de número 16, que dispõe sobre “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis” (IPEA, 2018).

Existem 12 metas vinculadas ao objetivo 16. São elas:

- 1) Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares;
- 2) Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças;
- 3) Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos;
- 4) Até 2030, reduzir significativamente os fluxos financeiros e de armas ilegais, reforçar a recuperação e devolução de recursos roubados e combater todas as formas de crime organizado;

- 5) Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas;
- 6) Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis;
- 7) Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;
- 8) Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governança global;
- 9) Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registro de nascimento;
- 10) Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais;
- 11) Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive por meio da cooperação internacional, para a construção de capacidades em todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;
- 12) Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável (IPEA, 2018).

Das metas elencadas, a nº 6 (“Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis”) é a que salta aos olhos, pois a presente pesquisa caminha justamente nesse sentido. A promoção da eficiência nas instituições públicas, principalmente as da área de segurança pública, portanto, é substancial para o desenvolvimento sustentável das nações, conforme Agenda 2030.

A solução encontrada pelo Brasil para promover essa eficiência, bem como para atingir as referidas metas vinculadas ao objetivo nº 16 da referida Agenda, foi a criação da Lei nº 13.675/2018.

Passou a existir, com o surgimento da referida Lei, uma unificação e padronização das políticas na área de segurança pública. Foram estabelecidos princípios, diretrizes, objetivos, estratégias, meios e instrumentos no que tange à PNSPDS¹¹, assim como também houve regulamentação do SUSP em relação à composição e ao funcionamento do sistema.

No que tange à PNSPDS, a qual norteia as políticas públicas de segurança, percebe-se a presença incisiva da eficiência como palavra de ordem no texto legislativo. Realizando a leitura dos dispositivos, nota-se sua presença tanto explícita quanto implicitamente.

¹¹ Nesse sentido, vide Capítulo II, Lei nº 13.675/18.

O art. 4º, VI, da referida legislação, por exemplo, menciona que corresponde a um princípio da PNSPDS a “(...) eficiência na prevenção e na redução de riscos em situações de emergências e desastres que afetam a vida, o patrimônio e o meio ambiente” (BRASIL, 2018).

Já o inciso XIII, também do artigo anterior, faz menção, implicitamente, à eficiência enquanto princípio, uma vez que defende a “(...) otimização dos recursos materiais, humanos e financeiros das instituições” (BRASIL, 2018).

Percebe-se que a eficiência deve ser o elemento norteador das instituições incumbidas de garantir a segurança pública, garantindo, assim, uma qualidade de vida melhor aos cidadãos brasileiros, além de cumprir a Agenda 2030.

5.2 A EFICIÊNCIA NO CORPO DE BOMBEIROS DO ESTADO DO PARANÁ

O Corpo de Bombeiros, por ser um órgão da Segurança Pública, deve perseguir os princípios constitucionais, sobretudo os que foram elencados no art. 37, *caput*, da CRFB/88, que norteiam as ações da Administração Pública.

Sabendo disso, desde a primeira edição do Plano Estratégico (PE) do CBPR, datado de 2017, a eficiência é um dos objetivos primordiais na gestão da corporação, principalmente a que compreende o período de 2017 a 2025.

A primeira edição do referido documento serviu como norte para as ações e o aprimoramento da gestão. As palavras do então comandante, o Coronel Fábio Mariano de Oliveira, evidenciam essa finalidade:

(...) com foco no atendimento ao cidadão, faz-se necessário priorizar a valorização pessoal e profissional do Bombeiro Militar, com formação, especialização e aperfeiçoamento de qualidade. Buscar a preparação técnica continuada e a promoção da qualidade de vida, uma vez que o recurso humano é nossa principal ferramenta na **busca pela excelência** na prestação dos serviços sob nossa competência. (...) Temos lançado mão de novas tecnologias que possibilitam a resolução dos processos em menor tempo, tendo como foco principal a agilidade nas vistorias preventivas e emissão de certificação de conformidade, uma vez que o contribuinte espera e merece um atendimento **eficiente** (PARANÁ, 2017, grifo nosso).

A fim de perseguir a eficiência na prestação dos serviços de bombeiros militares, a primeira edição do PE do CBPR adotou o “Pensamento Sistêmico” como forma de aprimorar o gerenciamento da corporação (PARANÁ, 2017).

Tal pensamento encontra-se consolidado na Teoria Geral dos Sistemas, criada pelo biólogo alemão Ludwig Von Bertalanffy, na década de 1960, desenvolvida a partir da sua crítica à forma mecanicista de elaborar teorias e de aplicar esse modelo nas pesquisas científicas. No entanto, desde 1920, ele vinha publicando suas ideias a respeito do tema, mas, devido ao período conturbado decorrente da 2ª Guerra Mundial, não obteve tanta aceitação (GOMES *et al.*, 2014).

O objetivo dessa Teoria consiste no estudo dos “(...) princípios universais aplicáveis aos sistemas em geral, sejam eles de natureza física, biológica ou sociológica” (GOMES *et al.*, 2014). O Pensamento Sistêmico nada mais é do que

(...) criar uma maneira de analisar o universo de forma a compreender que fazemos parte de um todo e que a relação entre as partes de um sistema são [sic] mais complexas do que imaginamos. É a capacidade que uma pessoa tem de analisar um fenômeno, levando em conta seu contexto e suas possíveis implicações (FNQ, 2017).

O Pensamento Sistêmico considera, portanto, que partes interdependentes se reúnem para compor o todo e que, mesmo tendo sido criada no âmbito das Ciências Biológicas, tal Teoria aplica-se a outros campos do conhecimento humano e também em outras situações.

Um administrador, um chefe de família, um professor, um técnico de futebol etc. não tomam decisões pontuais sem antes refletirem sobre as consequências que vão gerar na empresa, na família, na sala de aula e no time, respectivamente.

Da mesma forma é com o gestor público, que deve considerar o alcance e o impacto das suas decisões não só para a instituição que gerencia, como também (e principalmente) para a coletividade.

Quando adotado esse modelo de gestão, portanto, o CBPR demonstrou uma preocupação em administrar a coisa pública que lhe foi incumbida, de forma a trazer os melhores resultados possíveis para todos.

Já a segunda edição – atualmente vigente – do PE passou a adotar o sistema de Objetivos e Resultados-Chave (OKR) e também a metodologia de gerenciamento de projetos a fim de alcançar os novos objetivos estratégicos da organização. No entanto, não abandonou totalmente

a utilidade do pensamento sistêmico, o qual continua sendo aplicado no desenvolvimento da instituição (PARANÁ, 2021).

A mudança de método, inclusive, foi motivada pela promulgação da Lei estadual nº 19.449/2018, regulamentada pelo Decreto nº 11.868/2018, que regula o exercício do poder de polícia administrativa pela Corporação e impõe novas atribuições a serem cumpridas para a devida prevenção a incêndios e desastres. Além disso, o advento da pandemia da COVID-19 também contribuiu para a revisão do referido PE, haja vista os novos desafios instaurados por essa doença no que diz respeito às questões sociais e econômicas (PARANÁ, 2021).

A metodologia OKR consiste num modelo de gestão com foco em resultados e é uma ferramenta de comunicação interna que visa alinhar as equipes de uma organização à missão, aos valores e à estratégia corporativa. Essa metodologia pretende mobilizar toda a equipe de uma empresa para alcançar os resultados estabelecidos, havendo, dessa forma, uma transformação corporativa (BRASIL, 2021).

Para implantar uma OKR num determinado empreendimento, o primeiro passo é estabelecer um plano estratégico, o qual já foi realizado pelo CBPR, justamente pelo fato de que, nesse plano, estão reunidos os objetivos da organização, além das diretrizes estratégicas (missão, visão e os valores da organização) e dos fatores críticos de sucesso (BRASIL, 2021).

Os objetivos estabelecidos pelo CBPR para a gestão 2017-2025 foram divididos em quatro grupos, denominados “Cidadão e Sociedade”, “Processos Internos”, “Desenvolvimento das Pessoas e Aprendizado” e “Orçamentário e Financeiro”, sendo que, para cada grupo, foram estabelecidos os objetivos específicos, conforme imagem a seguir:

Figura 3 – Mapa estratégico Corpo de Bombeiros do Paraná



Fonte: Adaptado de Paraná (2021)

Todos os objetivos elencados demonstram que o CBPR identificou os pontos cruciais que precisam ser desenvolvidos com maior ênfase a fim de, cada vez mais, ser reconhecido como uma organização de excelência.

Nota-se, de maneira especial, no que diz respeito aos “Processos Internos” e ao “Desenvolvimento das Pessoas e Aprendizado”, que os objetivos relacionados nesses itens estão intimamente ligados ao Princípio da Eficiência, principalmente quando se pretende “(...) atingir a eficiência e eficácia nas atividades executadas (...)”, “(...) modernizar a estrutura organizacional (...)” e “(...) desenvolver as competências e promover a melhoria pessoal do efetivo (...)” (PARANÁ, 2021). É imperioso ressaltar que esta pesquisa visa, justamente, ajudar o CBPR a alcançar esses três objetivos, além da própria PMPR.

Em relação às diretrizes estratégicas, segundo o que consta no PE atualmente vigente (2017 – 2025), a missão do CBPR é “(...) proteger a vida, o meio-ambiente e o patrimônio, promovendo desenvolvimento social responsável e seguro” (PARANÁ, 2021).

Já a visão é de “(...) ser uma instituição militar estadual de excelência na prestação de serviços de bombeiros à sociedade, com foco no desenvolvimento sustentável” (PARANÁ, 2021). E os valores estipulados são a preservação da vida, a ética profissional e o espírito militar (PARANÁ, 2021).

Os fatores críticos de sucesso (FCS), por sua vez, são os que determinam o sucesso ou o fracasso de um negócio. São os pontos que “(...) guiam o desenvolvimento e crescimento do negócio” (BRASIL, 2021). Os FCS estabelecidos pelo CBPR são:

1) Qualidade da Gestão: é “(...) um meio fundamental para alcançar os resultados pretendidos no planejamento e na instituição mantendo a constância dos propósitos com foco na missão e visão de futuro” (PARANÁ, 2021);

2) Gestão do Efetivo: “É necessário um efetivo adequado, capacitado e motivado para atender a todas as demandas institucionais” (PARANÁ, 2021);

3) Gestão do Desempenho: “É necessária a implementação de um sistema de monitoramento e avaliação para gerar informações sobre o desempenho de programas, projetos e ações com a finalidade de incorporá-las aos processos decisórios” (PARANÁ, 2021);

4) Autonomia Orçamentária e Financeira: “(...) a busca pela autonomia de gestão como meio de fortalecer a instituição, gerando uma melhor prestação de serviços à sociedade paranaense” (PARANÁ, 2021).

Esses quatro fatores são cruciais para o desempenho do CBPR, pois, havendo uma má gestão (FCS 1) e/ou inexistindo efetivo suficiente, capacitado e motivado (FCS 2) e/ou não existindo um sistema que meça a qualidade dos serviços executados (FCS 3) e/ou restando prejudicada a autonomia orçamentária e financeira dessa instituição (FCS 4), as chances de prosperidade do CBPR serão baixas.

Estabelecidos os objetivos, as diretrizes (missão, visão e valores) e os FCS, os resultados-chave (KRs) poderão ser definidos pela organização (BRASIL, 2021).

Tais KRs devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e temporais (BRASIL, 2021). O PE do CBPR, no entanto, não contempla os KRs que possivelmente foram confeccionados, os quais podem, inclusive, variar conforme o tempo e a necessidade.

Estipulados os KRs, passa-se à estipulação das tarefas que deverão ser realizadas para alcançá-los (BRASIL, 2021).

Dessa forma, percebe-se que a elaboração de um PE pelo CBPR corresponde a um compromisso dessa instituição para com a sociedade, que espera a prestação dos serviços bombeiros militares de forma eficiente e eficaz.

Além disso, outro ponto que merece destaque é a própria atualização desse planejamento, o qual passou por uma revisão, aspirando, justamente, à melhoria das atividades (operacionais e administrativas) do CBPR. A mudança da gestão que, antes, era baseada unicamente no “pensamento sistêmico” para a implantação do sistema “OKR” demonstra que o CBPR está buscando as melhores estratégias gerenciais para prestar um serviço cada vez mais eficiente à população paranaense.

6 ANÁLISE PROFISSIONAL DO BOMBEIRO MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ

Realizar a análise do perfil profissionográfico do bombeiro militar é essencial para compreender quais habilidades técnicas são necessárias para o desempenho de funções operacionais e administrativas desses profissionais, objetivando aumentar a produtividade e, conseqüentemente, a eficiência dos recursos humanos disponíveis na corporação. Embora o objeto de estudo deste capítulo seja o bombeiro militar, principalmente o que atua no setor administrativo, será possível perceber que as mesmas habilidades administrativas também se estendem aos policiais militares que desempenham funções semelhantes, mas em outra instituição, qual seja, a PMPR.

6.1 O QUE É UM PERFIL PROFISSIONAL

Desenvolvido no âmbito da administração e gestão de pessoas, a profissionografia teve origem em 1964, a partir dos trabalhos de Emílio Mira y Lopez, no Instituto de Seleção e Orientação Profissional – ISOP (FAIAD *et al.*, 2012, p. 394).

O perfil profissionográfico, segundo entendimento de Chiavenatto, é “(...) sinônimo de análise do trabalho. Em sentido mais restrito, é a pesquisa dos elementos componentes de um trabalho e de sua interação, com o objetivo de determinar as condições necessárias a um desempenho adequado” (CHIAVENATTO, 1999, p. 1).

Corresponde a uma metodologia capaz de levantar as informações necessárias para subsidiar os processos de seleção e formação profissional, objetivando selecionar o indivíduo que possua as habilidades técnicas e psicológicas necessárias para ocupar uma determinada função dentro de uma organização e, também, para orientar os processos de treinamento/capacitação desse trabalhador durante a sua carreira (FAIAD *et al.*, 2012, p. 393).

De acordo com Dezinot (2003):

(...) o perfil profissionográfico possui uma abrangência muito maior que uma simples descrição de cargos, posto que aprofunda e detalha, em termos de pré-requisitos, as especificações necessárias ao desempenho competente das tarefas e atribuições. Sendo assim, pode-se dizer que a

profissiografia é desenvolvida por meio de um criterioso trabalho de descrição de cargos, que deve ter cada uma de suas tarefas descritas pormenorizadamente (DEZINOT, 2003).

Não se trata apenas de encontrar o profissional mais técnico para desempenhar uma determinada atividade dentro de uma organização. Vai além disso. O perfil profissiográfico traz características, principalmente, psicológicas que são essenciais para selecionar o candidato que possui o perfil compatível com os ideais da organização.

Nesse sentido, Spector (2012, p. 75) afirma que a análise profissiográfica abarca as informações tanto do cargo quanto do trabalho a ser desempenhado. Para o autor, as informações relacionadas ao cargo dizem respeito, especificamente, às tarefas que deverão ser executadas, enquanto que as do trabalho estão voltadas para o indivíduo que executa essas atividades. A profissiografia, portanto, analisa tanto o cargo quanto o indivíduo que irá ocupá-lo a fim de a escolha do trabalhador ser a melhor possível para a organização.

No âmbito do CBPR, não poderia ser diferente: há preocupação em selecionar os profissionais que possuem os perfis compatíveis com a instituição e, também, com as funções específicas relacionadas ao cargo de bombeiro militar.

Por meio dos processos seletivos, espera-se encontrar o candidato que apresente as competências, habilidades e atitudes necessárias para desempenhar as funções que lhe forem atribuídas durante a sua trajetória na instituição. Assim sendo, as chances de prosperidade do CBPR são muito maiores em relação à seleção e posterior contratação de pessoas que possuam o perfil compatível com os objetivos da instituição.

6.2 O PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES

No ano de 2012, foi realizado, pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), um “Estudo Profissiográfico e o Mapeamento de Competências – Perfil dos Cargos das Instituições Estaduais de Segurança Pública”, com o intuito de subsidiar a formação e a capacitação continuada dos profissionais da área de Segurança Pública (BRASIL, 2012).

Tal estudo também serviu para embasar a “Matriz Curricular Nacional – Para Ações Formativas dos Profissionais da Área de Segurança Pública” (MCN), elaborada em 2014, a qual tem como objetivo nortear os cursos de formação e capacitação dos agentes dessa área de atuação.

A justificativa do estudo sobre o perfil profissiográfico dos agentes da segurança pública se deve pela constante exigência de atuação desses profissionais em consonância com o Estado Democrático brasileiro. Conhecendo o perfil desses profissionais e as competências indispensáveis para o desempenho de suas funções, há maior segurança à atuação deles e à própria sociedade (BRASIL, 2012).

A análise profissiográfica das forças de segurança pública engloba “(...) as tarefas executadas pelos ocupantes de cada cargo, os requisitos necessários para executá-las, assim como as condições de trabalho que podem facilitar ou dificultar a sua realização” (BRASIL, 2012, p. 11). Os benefícios dessa análise vão desde o recrutamento e seleção dos profissionais, até os processos de formação e capacitação.

Em relação, especificamente, à pesquisa desenvolvida pela SENASP no ano de 2012, participaram mais de vinte e um mil profissionais das forças de segurança pública estaduais (Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros).

Além da análise dos perfis dos participantes de cada força de segurança pesquisada, foi realizado também o levantamento das tarefas inerentes às respectivas funções, mapeadas as competências técnicas e comportamentais, os fatores restritivos para o desempenho das funções e os fatores facilitadores e dificultadores correspondentes.

No que tange aos Corpos de Bombeiros¹², a pesquisa realizou o levantamento das informações por meio das Praças das Corporações, sendo que 68% dos respondentes atuavam na área finalística, enquanto que 32%, na administrativa. Além disso, a maioria dos participantes era de bombeiros militares do Estado do Rio de Janeiro, correspondendo a 29% do total pesquisado (BRASIL, 2012, p. 21).

A metodologia aplicada na pesquisa variou em relação às respostas das tarefas desempenhadas e às competências necessárias. Referente às tarefas, os participantes deveriam classificar a importância de cada uma delas com os números 1 (pouca importância – tarefa apenas útil), 2 (média importância – tarefa útil), 3 (alta importância – tarefa necessária) e 4 (extrema importância – tarefa imprescindível) (BRASIL, 2012, p. 14).

Ainda sobre as tarefas, eles também tiveram de classificá-las quanto à frequência, relacionando 1 para “nunca precisei executar”, 2 para “já executei, mas atualmente não executo”, 3 para “esporadicamente (de vez em quando, raramente)”, 4 para “periodicamente (mensalmente, semanalmente)”, 5 para “mais de uma vez por semana” e 6 para “diariamente” (BRASIL, 2012, p. 14).

¹² Neste estudo, será realizada a análise dos Corpos de Bombeiros. Em relação à Polícia Civil e à Polícia Militar, vide documento na íntegra.

Por fim, também precisaram classificá-las quanto à dificuldade, sendo 1 para dificuldade mínima, 2 para baixa, 3 para média, 4 para alta e 5 para dificuldade extrema (BRASIL, 2012, p. 14).

Os bombeiros militares em questão tiveram de avaliar 50 tarefas em relação ao grau de dificuldade, importância e frequência de cada uma. As quatro tarefas da atividade de praças do Corpo de Bombeiros mais difíceis de serem realizadas, conforme dados apontados na pesquisa, correspondem a “realizar mergulho de resgate”, “realizar salvamento aéreo”, “realizar salvamento em altura” e “realizar busca, resgate e salvamento em estruturas colapsadas”. Em contrapartida, não foram as tarefas classificadas como as mais frequentes (BRASIL, 2012, p. 28-30).

Além disso, essas tarefas foram apontadas como de alta importância, o que demanda, portanto, a constante capacitação e treinamento desses profissionais, com o intuito de estarem tecnicamente preparados para uma possível situação que necessite dos conhecimentos técnicos dessas searas (BRASIL, 2012, p. 28-30).

Já as tarefas consideradas mais frequentes foram “conferir materiais e equipamentos para realização do serviço”, “manter o bom condicionamento físico por meio de prática de exercícios físicos”, “atender ocorrências em acidentes de trânsito” e “realizar assepsia em viaturas administrativas e/ou operacionais”. O grau de dificuldade dessas atividades, no entanto, foi baixo, mas a importância delas foi considerada alta, principalmente no que se refere ao atendimento de acidentes de trânsito e à conferência dos materiais e equipamentos para realização do serviço (BRASIL, 2012, p. 30).

Outra tarefa que merece destaque corresponde a “realizar serviços administrativos”. Ela foi classificada como sendo uma das atividades com menor dificuldade de realização, mas obteve um índice alto em relação à frequência, evidenciando, portanto, que é uma atividade contínua e essencial para a corporação (BRASIL, 2012, p. 30).

Por mais que uma tarefa seja classificada como “fácil”, deve-se seguir o mesmo princípio das atividades consideradas difíceis no que tange ao constante treinamento/aperfeiçoamento dos profissionais envolvidos a fim de se obterem resultados satisfatórios para as mais diversas áreas.

Nesse sentido, considerando que, atualmente, os bombeiros militares são treinados e capacitados para atuarem, sobretudo, na área finalística da corporação e que as atividades administrativas são essenciais para o desenvolvimento do serviço operacional, é imprescindível que os militares atuantes no serviço administrativo também sejam preparados para tal fim, por mais que as atividades sejam consideradas como de fácil execução.

6.3 MAPEAMENTO DAS COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA O DESEMPENHO DA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA NOS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES

Para o desempenho das atividades bombeiros militares em geral (operacionais e administrativas), é necessário realizar o levantamento das competências que estão intimamente ligadas a cada uma dessas tarefas. Essas competências são divididas em técnicas e comportamentais, além dos fatores restritivos, facilitadores e dificultadores para o desempenho da função bombeiro militar.

Em relação às aptidões técnicas e comportamentais, os entrevistados tiveram de classificá-las quanto a seu grau de importância, indicando números de 1 a 5, sendo que: 1 corresponde a “nenhuma importância”; 2, “pouca importância”; 3, “média importância”; 4, “alta importância”; e 5, “extrema importância”.

Além disso, também tiveram de avaliar o domínio quanto a cada uma das competências apresentadas, referindo 1 para “não tenho domínio (não possuo a competência)”, 2 para “tenho pouco domínio da competência”, 3 para “tenho médio domínio da competência”, 4 para “tenho alto domínio da competência (posso a competência)” e 5 para “tenho domínio completo da competência (posso excelência na competência)”.

Os fatores restritivos foram avaliados conforme o grau de importância e seguiram os mesmos critérios de notas elencados. Por fim, os critérios facilitadores e dificultadores foram assim classificados, conforme a convicção de cada participante da pesquisa, sem a atribuição de notas.

6.3.1 Das competências técnicas bombeiros militares

Realizando-se a análise das 103 competências técnicas necessárias para o desempenho das atividades executadas pela Praça bombeiro militar, conforme o estudo realizado pela SENASP (2012), nota-se que todas estão relacionadas às atividades-fim da corporação. No entanto, existem competências que possuem um fim misto e aplicam-se tanto ao serviço operacional quanto ao administrativo.

No que tange às competências propriamente operacionais, percebe-se que as relacionadas ao “mergulho de resgate” foram classificadas como sendo as mais importantes.

Tais competências envolvem o conhecimento sobre: técnicas de descompressão e doenças descompressivas, embolia, narcose por nitrogênio, trauma e barotrauma; uso de equipamentos necessários e aplicação dos conhecimentos sobre as normas reguladoras, noções de mergulho e subida de emergência; e dominar a natação e flutuação, bem como as técnicas de resgate com vida e de parada em subida. As médias aritméticas obtidas por essas competências foram de 4,45, 4,44 e 4,45, respectivamente (BRASIL, 2012, p. 42).

Embora tenham sido classificadas como sendo de alta importância, tais competências apresentaram as menores taxas em relação ao domínio (3,97; 3,98; e 4,01 para as respectivas agilidades), ou seja, os participantes da pesquisa julgaram possuir pouca habilidade técnica para atuar em um “mergulho de resgate”.

Na sequência, vem a competência que diz respeito à “busca, salvamento e resgate em estruturas colapsadas”, que também foi classificada como de alta importância, obtendo um índice de 4,42, e baixo domínio técnico, com nota de 2,87. Tais competências evidenciam que esses temas (assim como outros que foram classificados como sendo de alta importância e baixo domínio, conforme documento da SENASP) demandam uma atenção especial nos cursos de formação e capacitação dos bombeiros militares do Brasil.

Como o intuito da presente pesquisa é analisar as competências técnicas que dizem respeito às atividades administrativas necessárias para o desempenho das funções bombeiros militares, não serão abordadas as demais competências operacionais, as quais podem ser consultadas no documento em questão.

As competências técnicas que se enquadram tanto para o serviço operacional quanto para o administrativo são as seguintes (BRASIL, 2012):

- Competência nº 15: Demonstrar domínio das legislações pertinentes, atuando segundo normas e regulamentos vigentes na corporação;

- Competência nº 18: Ser capaz de agir com base no conhecimento prévio das normas reguladoras de prevenção, bem como das legislações vigentes do Estado ou Município, ao prevenir incêndios;

- Competência nº 20: Atuar demonstrando noções de Estatística, quando necessário;

- Competência nº 23: Ao auxiliar/instruir as capacitações de cursos e demais eventos de ensino, ser capaz de aplicar noções de Didática e de metodologia instrucional, demonstrando domínio do tema abordado;

- Competência nº 24: Capacidade de Raciocínio abstrato (estabelecer relações abstratas e em situações novas, para as quais se possua pouco conhecimento previamente aprendido);
- Competência nº 25: Ter domínio do uso de materiais e equipamentos médico-hospitalares, quando necessário, na realização de tarefas diversas;
- Competência nº 28: Conhecer o protocolo atualizado para cada situação;
- Competência nº 29: Ser capaz de se engajar em projetos sociais (bombeiro-mirim, escolinha de futebol, projeto Golfinho e outros);
- Competência nº 31: Ser capaz de aplicar conhecimento sobre técnicas de acondicionamento de lixo contaminado (luvas, agulhas e lâminas usadas, dentre outros) ao efetuar a limpeza e assepsia em viaturas administrativas e/ou operacionais;
- Competência nº 32: Capacidade de análise e de síntese;
- Competência nº 33: Demonstrar conhecimento sobre técnicas e normas reguladoras de prevenção de incêndios;
- Competência nº 34: Atuar demonstrando conhecimento em Computação e em Informática, quando necessário;
- Competência nº 35: Demonstrar conhecimento sobre a distribuição preventiva da área de risco, das classes de incêndio e características de incêndios estruturais;
- Competência nº 36: Demonstrar domínio de técnicas de direção defensiva na condução de viaturas e ambulâncias;
- Competência nº 39: Capacidade de raciocínio espacial (visualizar a posição, organização e modificação de um objeto/pessoa no espaço);
- Competência nº 41: Capacidade de raciocínio numérico (compreender e manejar sistemas numéricos, realizando operações matemáticas com exatidão; capacidade de interpretar dados quantitativos);
- Competência nº 43: Ser capaz de elaborar relatório, conhecendo os tipos de documentos e utilizando linguagem técnica segundo padrões de redação e de Língua Portuguesa;
- Competência nº 44: Ter visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação; ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto);
- Competência nº 49: Ao conduzir viaturas operacionais e administrativas, demonstrar conhecimento sobre normas e legislações pertinentes, com respeito às leis do trânsito e aos demais condutores;
- Competência nº 50: Ser capaz de aplicar conteúdos específicos aprendidos em cursos de formação ou especialização na área, de acordo com a situação;

- Competência nº 51: Capacidade de memória visual, fisionômica e/ou auditiva (recordar informações, dados, fatos, conhecimentos percebidos e fisionomia de pessoas, mantendo a lembrança de qualquer coisa ou de alguém);
- Competência nº 53: Demonstrar domínio de técnicas de pronto-socorrismo em situações diversas;
- Competência nº 54: Ter capacidade de repassar um conhecimento técnico, quando necessário;
- Competência nº 58: Ser capaz de operar serviços de comunicação (rádio, celulares e outros), demonstrando conhecimento da linguagem técnica utilizada;
- Competência nº 59: Buscar por cursos de formação ou especialização na área de atuação, demonstrando capacidade de manter-se atualizado;
- Competência nº 61: Ter resistência física;
- Competência nº 65: Ao participar de atividades cívico-militares, demonstrar conhecimento de ordem unida e dos trâmites de rotina (fardamento, viaturas);
- Competência nº 66: Atenção difusa (manter a concentração em uma dada tarefa ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo à sua volta);
- Competência nº 67: Capacidade de planejamento;
- Competência nº 68: Capacidade de raciocínio lógico (saber resolver problemas com objetividade, coerência e rapidez);
- Competência nº 70: Atenção concentrada (manter a atenção focada somente na tarefa que está realizando, não permitindo que algo externo interfira);
- Competência nº 73: Atuar demonstrando conhecer e respeitar os Direitos Humanos;
- Competência nº 74: Capacidade de gerar resultados efetivos e de qualidade ao desempenhar as tarefas relativas ao cargo;
- Competência nº 76: Capacidade de aplicar conhecimentos e habilidades específicas de acordo com a tarefa de atuação, zelando pelos interesses e necessidades da corporação;
- Competência nº 78: Ser capaz de empregar técnicas e procedimentos adequados, com o objetivo de facilitar a realização da tarefa;
- Competência nº 80: Ser capaz de identificar os riscos para si, para o paciente e para o público quando no exercício de alguma tarefa;
- Competência nº 81: Capacidade de organização;
- Competência nº 83: Ser capaz de trabalhar em condições adversas de acordo com a situação;

- Competência nº 84: Aplicar os procedimentos de segurança ao realizar as tarefas inerentes ao cargo;
- Competência nº 85: Ao desempenhar tarefas ou procedimentos diversos, estar atento aos colegas de equipe;
- Competência nº 87: Capacidade de tomada de decisão;
- Competência nº 89: Capacidade de atuar na manutenção e guarda dos bens, equipamentos e demais materiais da corporação, zelando por seus interesses e necessidades;
- Competência nº 90: Ao realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas, ser capaz de verificar a respiração e o pulso, bem como a liberação das vias aéreas, demonstrando domínio no uso de técnicas de pronto-atendimento;
- Competência nº 91: Ter capacidade de agir de forma neutra, atendendo às demandas sem qualquer tipo de distinção ou preferência;
- Competência nº 95: Ter capacidade de agir com base na experiência profissional;
- Competência nº 97: Ter capacidade de agir com criatividade e inovação;
- Competência nº 100: Ter capacidade de comunicação;
- Competência nº 102: Saber trabalhar em equipe;
- Competência nº 103: Ter capacidade de ouvir.

No que tange às competências técnicas relacionadas à área de combate a incêndio, as que se aplicam também ao serviço administrativo estão relacionadas, principalmente, ao setor de Prevenção e Combate a Incêndios e a Desastres da Corporação. Os bombeiros militares que trabalham nessa seção, assim como os bombeiros operacionais, devem conhecer as legislações, manuais, portarias, entre outros documentos que regulamentam as medidas de prevenção e combate a incêndios e desastres vigentes.

Vale frisar que, assim como os bombeiros operacionais necessitam conhecer os referidos documentos, os bombeiros administrativos também devem conhecer as técnicas de combate a incêndio, uma vez que estes podem ser empenhados em situações que demandam o emprego de mais profissionais, como é o caso de um incêndio de grandes proporções. Assim, eles saem, provisoriamente, de suas atividades habituais para atuar diretamente num incidente que necessita de mais gente para controlar a situação.

Na cidade de Maringá (Paraná), no dia 10 de agosto de 2020, por exemplo, houve um incêndio no Shopping Atacadista “Avenida Fashion”, o qual foi quase totalmente consumido

pelas chamadas¹³. Além das equipes que estavam de plantão no dia do fortuito, foi necessário o emprego de um contingente maior de bombeiros que estavam de folga, além do pessoal administrativo, a fim de revezar com os que estavam desde o início da operação e que, portanto, necessitavam de descanso, alimentação e reidratação, haja vista o desgaste físico de uma operação como essa.

Não obstante, existem também as competências técnicas relacionadas ao atendimento pré-hospitalar, que, além de ser uma área finalística de atuação dos Corpos de Bombeiros, também requer que os bombeiros militares administrativos conheçam os procedimentos básicos para o atendimento de uma pessoa que se encontra em situação de emergência ou urgência.

A competência “Ao realizar atendimento pré-hospitalar e em outras situações diversas ser capaz de verificar a respiração e o pulso, bem como a liberação das vias aéreas, demonstrando domínio no uso de técnicas de pronto-atendimento” (BRASIL, 2012, p. 46) evidencia que, independentemente da área de atuação do profissional, ele deve reconhecer situações que gerem risco iminente de morte a um determinado indivíduo, uma vez que tal conhecimento enquadra-se como “socorros públicos”, missão prevista na Constituição Estadual (PARANÁ, 1989).

Vale lembrar que, fora do quartel, um bombeiro devidamente identificado (fardado) está sujeito a se deparar com várias situações que requeiram seu emprego imediato, ainda que não seja um profissional atuante na área operacional. Pode ser que ele esteja realizando uma atividade administrativa externa ao quartel e se depare com alguém que acabou de sofrer um mal súbito e esteja em parada cardiorrespiratória (PCR), exemplificando. Nesse caso, ele deve identificar os sinais vitais dessa pessoa e iniciar imediatamente as manobras de ressuscitação cardiopulmonar (RCP) até a chegada da equipe especializada¹⁴.

Quanto às demais competências técnicas voltadas exclusivamente para a área operacional (salvamentos terrestres, em altura, busca aquática, ocorrências envolvendo produtos perigosos etc.), embora todos os bombeiros recebam treinamentos específicos nos cursos de formação e capacitação para agirem em situações como essas, dificilmente (em razão da natureza dessas demandas) um bombeiro (seja ele do setor operacional, seja do administrativo e que esteja passando pelo local) conseguirá intervir sozinho sem a chegada da

¹³ PEÑA, Luciana. Incêndio atinge shopping atacadista em Maringá. In: **GMC Online**. 2020. Disponível em: <https://gmconline.com.br/noticias/cidade/incendio-atinge-shopping-atacadista-em-maringa/>. Acesso em: 16 mar. 2022.

¹⁴ PARANÁ. **Manual do Atendimento Pré-Hospitalar - SIATE/CBPR**. Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná. 2018. Disponível em: https://www.bombeiros.pr.gov.br/sites/bombeiros/arquivos_restritos/files/documento/2018-12/rcp.pdf. Acesso em: 16 mar. 2022.

equipe de plantão, uma vez que tais situações demandam equipamentos de proteção e de resgate específicos para a atuação do profissional¹⁵.

Diante do que foi elencado e considerando que o objetivo do presente trabalho é propor alterações legislativas à Lei n° 17.074/2012 (visando à sua efetiva aplicação e, assim, implementar de vez o serviço auxiliar temporário nas atividades administrativas das instituições militares estaduais), as competências citadas devem estar presentes nos militares de carreira.

No entanto, como o serviço auxiliar temporário será composto por pessoal provisório que desempenhará apenas funções administrativas, conforme será visto no Capítulo 8, as competências técnicas que deverão ser trabalhadas durante o breve treinamento que receberão antes de iniciarem os serviços nas organizações militares estaduais serão evidenciadas adiante.

6.3.2 Das competências técnicas administrativas

A seguir, será analisada cada uma das competências técnicas necessárias para o desempenho das atividades administrativas, tanto pelos militares de carreira¹⁶ quanto pelos auxiliares temporários que desempenharão funções exclusivamente administrativas nas organizações militares estaduais.

6.3.2.1 “Conhecimento das legislações e atuação correspondente”

Os auxiliares temporários deverão ser instruídos sobre as legislações relacionadas aos serviços que irão desempenhar nas seções das organizações militares paranaenses. Tal conhecimento deverá ser direcionado conforme a necessidade de cada setor e de acordo com as funções que serão exercidas.

¹⁵ Importante acrescentar que, em algumas situações excepcionais, alguns militares estaduais (bombeiros e policiais) acabam arriscando suas vidas para salvar uma pessoa em iminente risco de morte, sem estarem devidamente equipados (equipamentos de proteção individual, materiais e ferramentas de salvamentos e resgates etc.). Nesse caso, a atitude do militar envolvido denomina-se “ato de bravura” e, conforme art. 48, da Lei n° 5.940, de 8 de maio de 1969, o profissional pode ser agraciado com a promoção à graduação ou ao posto superior (promoção por ato de bravura).

¹⁶ Importante lembrar que os militares de carreira não serão retirados por completo das seções administrativas, uma vez que precisam coordenar os trabalhos que serão desenvolvidos pelos auxiliares temporários.

Além disso, como o serviço desempenhado será em âmbito militar, os auxiliares deverão conhecer as possíveis sanções a que estarão submetidos caso atuem fora do que lhes será permitido. O conhecimento das legislações pertinentes aos seus serviços corresponde às competências técnicas elencadas nos itens 15, 18, 33, 35 e 73 (BRASIL, 2012).

6.3.2.2 “Possuir noção de estatística”

Segundo o entendimento de Loesch (2015, p. 1), “Estatística é a ciência que se preocupa com a coleta, a organização, a apresentação, a interpretação e a análise de dados amostrais extraídos de uma determinada população”. Não se espera que o auxiliar temporário administrativo seja um *expert* nessa ciência, mas, sim, que seja capaz de trabalhar com dados estatísticos, seja desenvolvendo-os quando necessário, seja interpretando-os.

No dia a dia administrativo, por exemplo, a imprensa solicita ao setor responsável do Corpo de Bombeiros (“B5” – o qual realiza a comunicação com o público externo) dados referentes às atividades-fim da corporação. Na cidade de Maringá-PR, é muito comum que os veículos de comunicação realizem, por exemplo, a comparação do número de incêndios ambientais em determinados períodos dos anos, justamente por ser essa uma das ocorrências mais solicitadas na cidade.

No ano de 2018, por exemplo, um jornal local noticiou que, até o mês de setembro do corrente ano, o 5º GB teria registrado 267 incêndios ambientais em Maringá e região, enquanto que, até agosto do ano anterior, teriam sido atendidas 160 ocorrências relacionadas a esse tipo de incêndio¹⁷. Tais dados foram obtidos por meio do setor alhures, que repassou as informações solicitadas.

A noção de estatística, não obstante, não se restringe apenas a essa comunicação com a imprensa, a qual detém o papel de informar a população sobre vários assuntos. As mais diversas informações que constam nos sistemas do CBPR, quando solicitadas, deverão ser devidamente levantadas e tabuladas a fim de evidenciar dados reais que subsidiarão estudos, relatórios, pesquisas para formulação e implantação de políticas públicas etc.

¹⁷ TRISTÃO, Letícia. Bombeiros registram 267 incêndios ambientais este ano em Maringá. In: **GMC Online**. 2018. Disponível em: <https://gmconline.com.br/noticias/cidade/bombeiros-registram-266-incendios-ambientais-este-ano-em-maringa/>. Acesso em: 16 mar. 2022.

Por isso, é necessário que o auxiliar temporário possua noções de estatística – competência 20 (BRASIL, 2012) –, cujo objetivo é repassar informações aos órgãos competentes e, assim, subsidiar medidas pertinentes ao correto emprego e destinação de recursos em áreas que demandem atenção, principalmente, do setor público e também auxiliando o público civil quando necessário.

6.3.2.3 “Possuir raciocínio abstrato”

O raciocínio abstrato, competência 24 (BRASIL, 2012), “(...) se caracteriza pela capacidade de resolver problemas compostos por símbolos abstratos” (RODRIGUES; ROCCA; PANTANO, 2020) e difere do pensamento concreto, o qual leva em consideração o tempo e o espaço presentes. As autoras afirmam, ainda, que

O pensamento abstrato pode surgir de estímulos externos captados pelos órgãos sensoriais, de lembranças evocadas da memória ou simplesmente de mensagens provenientes de locais indeterminados (sem qualquer traço de lembrança). Independentemente da origem, os pensamentos abstratos representam ideias, sentimentos ou algo como sentido ético e moral, música ou matemática. Da mesma forma, a habilidade com que a mente seleciona novas rotas ou meios para alcançar um objetivo está relacionada ao pensamento abstrato (RODRIGUES; ROCCA; PANTANO, 2020).

Tal pensamento é responsável pelas conexões, ideias e inovações de que o ser humano é capaz de executar. Na prática bombeiro militar, o raciocínio abstrato é muito empregado na execução das atividades-fim, uma vez que os atendimentos de resgates, salvamentos, buscas etc. diferem entre si e demandam do profissional criatividade para desenrolar o atendimento.

Na seara administrativa, não poderia ser diferente, pois existirão imprevistos que farão com que o auxiliar temporário busque soluções para o problema em questão, e o pensamento abstrato o auxiliará a atingir seu objetivo, lembrando que esse agente sempre será supervisionado por um militar de carreira, que o impedirá de tomar atitudes que possam trazer prejuízos à corporação.

6.3.2.4 “Conhecer os protocolos atualizados relacionados à instituição para cada situação”

Os auxiliares temporários que irão trabalhar no setor administrativo necessitarão conhecer os protocolos relacionados ao serviço que executarão a fim de evitar possíveis prejuízos e seguir um padrão de trabalho. Aquele que for laborar na seção de logística do CBPR (“B4”) precisa conhecer, por exemplo, os protocolos que envolvem os processos licitatórios, o Sistema de Gestão de Materiais e Serviços (GMS), o Sistema de Gestão do Patrimônio Móvel (GPM), o Sistema de Protocolo Online, dentre outros.

A competência de número 28 (BRASIL, 2012), portanto, exige que os profissionais conheçam as normas procedimentais internas e atualizadas para cada situação exigida.

6.3.2.5 “Capacidade de análise e de síntese”

Para Arnauld e Nicole (2016), na obra “A Lógica ou a Arte de Pensar”, a análise e a síntese são métodos que conduzem ao encontro da verdade. A análise seria um método de descoberta da verdade e também seria conhecida como “método de resolução” ou “método de invenção”, enquanto a síntese seria um “método de instrução”, ou seja, seria aplicada quando já fosse descoberta a verdade, tendo o objetivo de fazer os outros a entenderem.

Já para o Dicionário Escolar da Língua Portuguesa, a análise é o “Ato de separar e examinar as partes de um todo, com o objetivo de determinar sua composição (...)” (ANÁLISE, 2008a), e a síntese corresponde à “Visão geral e concisa obtida da reunião de diferentes dados sobre um tema; associação de elementos variados num todo (...)” (SÍNTESE, 2008c).

Trazendo esses conceitos para a prática administrativa do CBPR, percebe-se a grande valia dessas competências técnicas, elencadas no item 32 (BRASIL, 2012), para a rotina de serviço, uma vez que tais profissionais têm de lidar diariamente com a análise de documentos relacionados às manutenções das instalações do quartel e viaturas operacionais e administrativas, às licitações para compra de equipamentos, ferramentas, alimentos, fardamentos, dentre outros produtos e serviços necessários para o funcionamento das atividades da corporação, além de outros documentos.

6.3.2.6 “Atuar demonstrando conhecimento em Computação e em Informática, quando necessário”

A partir dos anos 1990, o mundo acompanhou um crescimento vertiginoso da computação e da *World Wide Web* (“rede mundial de computadores”) ¹⁸. Desde então, as mudanças ocorridas nas relações sociais, políticas, econômicas, educacionais, dentre outras, impactaram, sobremaneira, as esferas pública e privada.

Nesse sentido, a informatização das ações da Administração Pública trouxe vantagens inequívocas para a sociedade, tais como economia financeira, celeridade nos processos e maior segurança. É antiquado pensar numa repartição pública que, atualmente, gaste dinheiro adquirindo quantidades absurdas de papéis, grampos, canetas, arquivos físicos etc., ainda que sejam necessários, mas não na mesma proporção com que eram comprados anos atrás. Isso sem contar a falta de segurança desse tipo de organização, uma vez que desastres podem acontecer, como incêndios, e se perderem todos os dados guardados de forma física.

Assim, da mesma forma como algumas empresas selecionavam funcionários que tinham curso de datilografia, por exemplo, hodiernamente se exige um profissional que detenha conhecimento em computação e informática. Inclusive, tais assuntos estão nos programas oficiais de provas de vários concursos públicos.

Para ingresso na PMPR e CBPR, não é diferente. Um candidato que preste concurso para o cargo de soldado necessita ter conhecimento básico em informática. No último concurso para o provimento de vagas para Soldado Policial e Bombeiro Militar ocorrido no ano de 2021, por exemplo, eram exigidos os seguintes entendimentos:

1. Noções de Informática: conceitos básicos de operação com arquivos nos sistemas operacionais Windows 10 e Linux (Ubuntu versão 14 ou superior).
2. Noções consistentes de uso de Internet para a informação (Mozilla Firefox e Google Chrome) e correio eletrônico nos sistemas operacionais Windows 10 e Linux (Ubuntu versão 14 ou superior).
3. Noções de trabalho com computadores em rede interna, nos sistemas operacionais Windows 10 e Linux (Ubuntu versão 14 ou superior).
4. Noções de escrita e editoração de texto utilizando LibreOffice-Writer (versão 5.0.6 ou superior).
5. Noções de cálculo e organização de dados em planilhas eletrônicas utilizando o LibreOffice-Calc (versão 5.0.6 ou superior).
6. Noções, como usuário, do funcionamento de computadores e de periféricos (impressoras e digitalizadoras).
7. Noções, como

¹⁸ Wazlawick, Raul Sidnei. **História da computação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016, p. 429.

usuário, dos sistemas operacionais Windows 10 e Linux (Ubuntu versão 14 ou superior) (PARANÁ, 2020).

Percebe-se que não foi exigido do postulante um nível de conhecimento avançado nessa área, mas, sim, algum grau de entendimento para realizar funções básicas do dia a dia de serviço. Fazem parte da rotina de serviço administrativo a elaboração de planilhas dos diversos assuntos inerentes à corporação, redigir documentos oficiais, trabalhar com sistemas (como é o caso do “ePROTOCOLO”) etc.

Nesse mesmo sentido, o auxiliar temporário também deve possuir conhecimentos básicos nessa seara, uma vez que irá desempenhar as mesmas atividades administrativas anteriormente executadas pelos militares de carreira e, por isso, tal competência técnica, listada no item 34 (BRASIL, 2012), é indispensável.

6.3.2.7 “Capacidade de raciocínio espacial (visualizar a posição, organização e modificação de um objeto/pessoa no espaço)” e “Capacidade de memória visual, fisionômica e/ou auditiva (recordar informações, dados, fatos, conhecimentos percebidos e fisionomia de pessoas, mantendo a lembrança de qualquer coisa ou de alguém)”

Segundo Battista (2007, p. 843), o raciocínio espacial

É a capacidade de ver, analisar e refletir sobre objetos espaciais, imagens, relações e transformações. O raciocínio espacial inclui gerar imagens, analisá-las para responder a questões sobre elas, transformar e operar sobre imagens e manter as imagens ao serviço de outras operações mentais (BATTISTA, 2007, p. 843).

Tal raciocínio, muito empregado para resolução de problemas geométricos, permite ao indivíduo imaginar objetos e ações de forma visual e não verbal e raciocinar sobre eles (BATTISTA, 2007). Trazendo para o dia a dia administrativo do CBPR, é possível relacionar com a gestão e organização de materiais, dentre outras situações em que essas competências podem ser empregadas, decorrentes da necessidade de se manter os equipamentos devidamente acondicionados e a pronto emprego nos almoxarifados, por exemplo.

6.3.2.8 “Capacidade de raciocínio numérico (compreender e manejar sistemas numéricos, realizando operações matemáticas com exatidão; capacidade de interpretar dados quantitativos)”

Um bombeiro militar operacional necessita fazer contas simples no seu dia de serviço, como é o caso do cálculo do quilograma-força (kgf), necessário para ser aplicado na bomba de combate a incêndio do caminhão, com o objetivo de se chegar à pressão mínima para que outro bombeiro realize o combate em determinado andar de um prédio, por exemplo. Outra situação seria o cálculo rápido da quantidade mínima de corda necessária para realizar, com sucesso, um salvamento em altura.

Tais circunstâncias evidenciam que o raciocínio numérico é imprescindível para a realização de algumas atividades operacionais. Caso contrário, as chances de a operação restar desastrosa são grandes.

No serviço administrativo, o domínio dessa competência, item 41 (BRASIL, 2012), também é primordial, pois o raciocínio numérico é indispensável para as atividades relacionadas ao setor de finanças da corporação, por exemplo.

6.3.2.9 “Ser capaz de elaborar relatório, conhecendo os tipos de documentos e utilizando linguagem técnica segundo padrões de redação e de Língua Portuguesa”

Tal competência, especificada no item 43 (BRASIL, 2012), é autoexplicativa e requer do auxiliar temporário o domínio da escrita e da norma culta da Língua Portuguesa. É inadmissível que documentos emitidos pelo CBPR contenham erros gramaticais, sendo que tais documentos vão desde relatórios de acidentes até convites e respostas a outros órgãos públicos e também a instituições privadas.

O serviço auxiliar temporário, conforme art. 3º, I, Lei nº 10.029/2000, destina-se aos jovens que estejam na faixa etária dos 18 aos 23 anos. Embora a legislação federal não traga exigência de escolaridade, no Estado do Paraná a legislação vigente exige, ao menos, Ensino Fundamental completo. Porém, a alteração legislativa proposta nesta pesquisa passa a exigir o Ensino Médio completo, pelo fato de o auxiliar temporário ter mais bem desenvolvidas as

competências técnicas listadas, como é o caso da competência anterior (“capacidade de raciocínio numérico”).

Ainda que o auxiliar tenha o Ensino Médio completo, essa competência deve ser cobrada incessantemente, pois é mister que qualquer documento esteja corretamente redigido.

6.3.2.10 “Ter visão sistêmica (ter compreensão do todo em uma determinada situação; ser capaz de combinar partes coordenadas entre si e que formam um conjunto)”

O Pensamento Sistêmico, conforme demonstrado no capítulo 4.2 desta pesquisa, corresponde ao modo de se analisarem os fenômenos e os acontecimentos, levando em consideração o seu contexto e suas possíveis implicações (FNQ, 2017).

A visão sistêmica, portanto, é como se fosse um quebra-cabeça: permite ao indivíduo juntar informações de outras situações/fenômenos/acontecimentos para formar uma nova análise. No serviço administrativo, é notória a necessidade dessa competência, item 44 (BRASIL, 2012), para resolução de problemas internos.

Quando da aquisição de um novo equipamento, é necessário que, além do conhecimento técnico do referido item, reflita-se sobre o custo/benefício, sobre as manutenções, sobre a necessidade de treinamento dos bombeiros para utilizá-lo etc., ou seja, não se pode pensar apenas no objeto a ser adquirido, mas, sim, nos desdobramentos (positivos e negativos) que trará para a corporação, por meio da visão sistêmica.

Essa competência também é requerida em outras situações corriqueiras, como o planejamento de instruções, planejamento das operações, o próprio planejamento de um dia de serviço num setor administrativo, dentre outras circunstâncias.

6.3.2.11 “Ser capaz de aplicar conteúdos específicos aprendidos em cursos de formação ou especialização na área, de acordo com a situação” e “ser capaz de empregar técnicas e procedimentos adequados com o objetivo de facilitar a realização da tarefa”

As competências técnicas vinculadas, respectivamente, nos itens 50 e 78 (BRASIL, 2012), requerem que o auxiliar temporário tenha a capacidade de aplicar na prática aquilo que

Ele será ensinado durante o treinamento recebido antes de iniciar efetivamente as funções administrativas a fim de realizar o serviço corretamente e também de forma eficiente. Tais competências visam impedir o auxiliar de se distanciar dos procedimentos previstos a fim de evitar erros e prejuízos à corporação.

6.3.2.12 “Ser capaz de operar serviços de comunicação (rádio, celulares e outros), demonstrando conhecimento da linguagem técnica utilizada”

O rádio comunicador é essencial ao serviço de Segurança Pública. Ele permite a transmissão de informações por meio das ondas de rádio de maneira imediata e prática. Por meio dele, é possível repassar, principalmente, mensagens urgentes. Quando uma equipe do CBPR chega a um incêndio e precisa de reforços, por exemplo, é por meio do rádio que o pedido será feito. A versatilidade desse equipamento reside no fato de ele não depender de torres de telefonia, o que poderia comprometer o imediatismo necessário para a resolução, em especial, das atividades-fim.

Para se utilizar o rádio, é necessário que o operador conheça o “Código Q”¹⁹, que corresponde a um Código de Comunicação Internacional, e também o Código Fonético Internacional, que é uma espécie de alfabeto a ser transmitido por meio desse canal de comunicação. A utilização desses códigos facilita a transmissão das mensagens, uma vez que condensam frases em um conjunto de três letras. Por exemplo, o código “Q.A.P” significa que o ouvinte está apto a escutar a mensagem a ser repassada.

Tais linguagens técnicas facilitam a comunicação, evitando ambiguidades e o não entendimento de informações. Quando um bombeiro militar, exemplificando, necessita repassar a placa de um veículo via rádio, ele não transmitirá as letras do alfabeto de forma corriqueira. A letra “d”, no alfabeto fonético internacional, corresponde a “delta”. Isso evita que o ouvinte tenha dúvidas quanto ao som que foi emitido: a letra “d” pode ser confundida com a letra “p”, por exemplo. Sendo assim, uma placa de carro que contenha as letras “D”, “A” e “P” será repassada via rádio da seguinte forma: “delta”, “alfa” e “papa”.

Tal competência técnica, elencada no item 58 (BRASIL, 2012), também é aplicada aos auxiliares temporários, uma vez que esses agentes poderão substituir os militares de carreira

¹⁹ Nesse sentido, para maior conhecimento do “Código Q” e do “Alfabeto Fonético Internacional”, acessar <https://www.agepoljus.org.br/Agropoljus/arquivos/Documentos/codcomunicacao.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2022.

nas centrais telefônicas dos serviços de emergências, que correspondem às linhas 193 (Corpo de Bombeiros) e 190 (Polícia Militar). Sendo assim, eles poderão realizar o atendimento das ligações que entrarem por meio desse canal, anotar as informações coletadas e repassar ao militar responsável que estará supervisionando essas atividades.

Outro ponto que merece ser mencionado diz respeito à utilização de celulares no contexto bombeiro militar, os quais facilitam o serviço tanto administrativo quanto operacional. Com o advento do aplicativo de comunicação *WhatsApp*, o tempo de resposta ao atendimento de solicitações diminuiu, pois algumas ocorrências que poderiam ser de difícil localização agora são facilmente encontradas, diante da funcionalidade da função “compartilhamento de localização”, permitida por esse aplicativo.

Não obstante, nos anos 2020 e 2021, o referido aplicativo de mensagens foi muito empregado para a resolução de demandas administrativas com a população, decorrentes do *lockdown* imposto pela pandemia de COVID-19. O setor de Prevenção e Combate a Incêndio e Desastres da cidade de Cianorte-PR, por exemplo, disponibilizou número de celular a fim de o público externo dirimir as questões relacionadas a esses serviços²⁰.

Essa competência, portanto, facilita a execução das atividades-fim e administrativas do CBPR.

6.3.2.13 “Atenção difusa (manter a concentração em uma dada tarefa ao mesmo tempo em que está atento ao que está acontecendo a sua volta)” e “Atenção concentrada (manter a atenção focada somente na tarefa que está realizando, não permitindo que algo externo interfira)”

A atenção difusa corresponde à capacidade de o indivíduo captar vários estímulos dispersos no ambiente, fornecendo-lhe informações rápidas e conhecimento instantâneo (BRAGA, 2007, p. 1). A competência técnica de nº 66 requer, portanto, que o auxiliar temporário tenha bem desenvolvida a capacidade de estar atento ao que acontece ao seu redor, sem deixar de lado a tarefa executada.

Já a atenção concentrada possibilita ao indivíduo selecionar os estímulos do ambiente e manter o foco neles (BRAGA, 2007). Essa capacidade técnica, item 70 (BRASIL, 2012),

²⁰ ROCHA, Marynara da; VALENZUELA, Tainara Carolina Martins. **As políticas públicas no enfrentamento à pandemia**. Maringá, PR: Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas UEM, 2020. Disponível em: <http://www.ppp.uem.br/documentos-editais/boletim3.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2022.

permite que o auxiliar temporário mantenha o foco na atividade executada, sem se distrair com o ambiente a sua volta.

Para as atividades bombeiros militares administrativas, quando desempenhadas nas seções dos quartéis, a atenção concentrada é a mais empregada, pois existe uma carga de trabalho que precisa ser realizada diariamente e, portanto, não pode o profissional se distrair constantemente com outras situações.

6.3.2.14 “Capacidade de planejamento” e “capacidade de organização”

A capacidade de planejamento, competência técnica nº 67 (BRASIL, 2012), é substancial para o sucesso de qualquer atividade. Para Correa (2002, p. 98), “(...) planejamento é um processo administrativo e sistemático para atingir um objetivo proposto”. Essa capacidade permite ao indivíduo preparar, organizar e estruturar os meios necessários para a execução de um objetivo.

Além disso, tal competência anda lado a lado com a capacidade de organização, item nº 81 (BRASIL, 2012), pois de nada adianta o planejamento se não existir organização para executar a tarefa, e vice-versa.

A organização traz produtividade, economia de tempo e recursos, mantém o foco, reduz o estresse e melhora a qualidade do ambiente e da vida do agente, o que é primordial para as atividades do dia a dia administrativo. Se não houver planejamento e organização dos afazeres, pode ser que aconteçam falhas, as quais podem trazer prejuízos a outros setores, aos demais militares, à execução de operações etc. Sendo assim, tais competências são indispensáveis à rotina administrativa do CBPR.

6.3.2.15 “Capacidade de raciocínio lógico (saber resolver problemas com objetividade, coerência e rapidez)”

O raciocínio lógico, competência de nº 68 (BRASIL, 2012), é muito empregado principalmente nas atividades operacionais do CBPR, pois elas demandam agilidade e assertividade de raciocínio para resolver as mais diversas situações. Dependendo do cenário da

ocorrência, o profissional não terá tempo suficiente para pensar de forma minuciosa a respeito das circunstâncias presentes. Assim, o bombeiro militar tem de tomar decisões sensatas, coerentes e rápidas com relação ao contexto, levando em consideração os seus conhecimentos, treinamentos e instruções realizadas.

No serviço administrativo, embora não exista a pressão típica do atendimento de uma ocorrência, faz-se necessária essa competência, já que, constantemente, o profissional envolvido precisa resolver demandas administrativas com agilidade, objetividade e coerência, independentemente do setor em que labora.

6.3.2.16 “Capacidade de gerar resultados efetivos e de qualidade ao desempenhar tarefas relativas ao cargo” e “capacidade de aplicar conhecimentos e habilidades específicas de acordo com a tarefa de atuação, zelando pelos interesses e necessidades da corporação”

A eficiência na prestação de um serviço é algo que empresas, corporações, instituições e organizações vivem constantemente buscando. Executar um serviço de forma correta, com qualidade e eficiência é a busca incessante do CBPR, conforme se verifica no seu PE.

Para que isso ocorra, não só é indispensável que a instituição disponibilize os meios necessários para esse fim, como também que os profissionais estejam comprometidos a desempenhar as atividades com a eficiência que se espera. De nada adianta ter a estrutura para a correta execução das tarefas se não existirem profissionais que desempenham com qualidade as funções de que são incumbidos.

As competências técnicas de nº 74 e nº 76 (BRASIL, 2012), portanto, prescrevem a necessidade de se ter profissionais realmente comprometidos com o serviço, seja operacional, seja administrativo, a fim de trazer resultados efetivos à corporação e, conseqüentemente, à população paranaense.

6.3.2.17 “Ser capaz de trabalhar em condições adversas de acordo com a situação” e “ter capacidade de agir com criatividade e inovação”

O bombeiro militar é preparado para executar diversas tarefas em cenários diferentes. No entanto, os atendimentos são imprevisíveis e nem sempre o contexto é semelhante ao do treinamento. Por isso, como não atuar não é uma opção, o profissional precisa agir com criatividade e inovação diante das adversidades. Nesse mesmo sentido ocorre com o serviço administrativo, pois nem sempre as circunstâncias se mostram favoráveis para a execução dos afazeres diários.

Tanto o profissional administrativo quanto o operacional podem se deparar com falhas de equipamentos, falta de materiais necessários, dificuldade de resolução de uma ocorrência ou de um problema administrativo, dentre outros. Além disso, eles têm de saber lidar com o estresse e a pressão decorrente dessas situações.

As competências técnicas elencadas nos itens 83 e 97 (BRASIL, 2012) requerem, portanto, que ambos os profissionais (operacionais e administrativos) consigam enfrentar os desafios da profissão, solucionando-os de forma correta mesmo em situações desfavoráveis.

6.3.2.18 “Capacidade de atuar na manutenção e guarda dos bens, equipamentos e demais materiais da corporação, zelando por seus interesses e necessidades”

A competência técnica nº 89 (BRASIL, 2012) não se destina apenas aos responsáveis pelas seções onde se armazenam os bens, equipamentos e materiais da corporação, mas a todos os bombeiros militares e auxiliares temporários, pois há um alto investimento de dinheiro público na compra desses itens.

É obrigação de todos zelar pelos artigos destinados às funções operacionais e às administrativas a fim de evitar prejuízos financeiros na aquisição de outros itens para substituição, como também para impedir que o trabalho atrase por conta de eventuais danos causados por falta de cuidado.

Vale ressaltar que, toda vez que acontecem eventos danosos com bens permanentes sob a administração militar, é preciso instaurar Inquérito Técnico para apurar a responsabilidade do causador e, se for o caso, subsidiar eventual propositura de ação judicial, conforme preceitua o art. 1º, *caput*, da Portaria do Comando Geral nº 869, de 17 de setembro de 2007.

6.3.2.19 “Ter capacidade de agir de forma neutra, atendendo às demandas sem qualquer tipo de distinção ou preferência”

A competência técnica nº 91 (BRASIL, 2012) é uma decorrência do Princípio da Impessoalidade, previsto no art. 37, *caput*, CRFB/88. Para Alexandrino e Paulo (2017, p. 240), o referido princípio possui dois enfoques possíveis: todos os atos da Administração Pública devem visar, exclusivamente, aos interesses públicos, e é vedado que o agente se promova às custas da Administração.

Tanto o bombeiro militar quanto o auxiliar temporário, assim como os demais agentes públicos de outras esferas de governo e instituições, devem realizar os atendimentos, operacionais e administrativos, sem beneficiar ninguém e sem visar a interesse próprio. Devem agir, portanto, de forma neutra e objetiva, almejando ao bem público, sem interferências externas (alguém utiliza do vínculo com o servidor para se beneficiar de alguma forma) e sem tentar levar qualquer tipo de vantagem pessoal indevida.

6.3.2.20 “Ter capacidade de comunicação”; “saber trabalhar em equipe”; e “ter capacidade de ouvir”

As competências técnicas, respectivamente, nº 100, 102 e 103 (BRASIL, 2012), são elementos imprescindíveis para a execução das atividades bombeiros militares. Independentemente do trabalho a ser executado (operacional ou administrativo), é necessário saber se comunicar de forma clara e objetiva a fim de que todos os profissionais envolvidos compreendam exatamente o que será feito e qual o papel que cada um deve desempenhar.

Importante mencionar que a falha na comunicação é um dos principais fatores que geram crises nos ambientes organizacionais e, por isso, deve-se sempre buscar o diálogo entre as pessoas a fim de se obterem os melhores resultados para a corporação.

Além disso, anda de mãos dadas com essa competência a capacidade de ouvir, que, segundo Matos (2006), “(...) é o fator mais importante para o sucesso da comunicação e, ao mesmo tempo, um dos aspectos mais negligenciados no seu processo”. Saber ouvir é compreender a mensagem transmitida e estar aberto ao diálogo, que deve ser uma “via de mão dupla”.

A capacidade de comunicação e a de saber ouvir são essenciais para o trabalho em equipe, que deve ser integrado e com responsabilização dos membros, vivenciando a máxima “cada um depende de todos, e todos dependem de cada um” (MATOS, 2006).

6.3.3 Das competências comportamentais administrativas

O Estudo Profissiográfico (BRASIL, 2012) elenca também as competências comportamentais necessárias ao desempenho das funções bombeiros militares pelas Praças. São previstas 33 competências, sendo que praticamente todas se aplicam às funções operacionais e administrativas.

Com exceção da competência comportamental elencada no item 11 (BRASIL, 2012) (“Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho”, que se destina, praticamente, aos militares que trabalham no serviço operacional, pois, esporadicamente, os que trabalham no administrativo são empenhados nas atividades-fim, no modelo atual do serviço administrativo), as demais competências aplicam-se a todos, inclusive, aos auxiliares temporários. São elas:

- 01) Ter manejo de estresse;
- 02) Resistência à frustração;
- 03) Altruísmo;
- 04) Controlar a ansiedade;
- 05) Ter capacidade de trabalhar sob pressão;
- 06) Ser meticoloso (detalhista);
- 07) Ter perspicácia (sagacidade);
- 08) Assertividade (apresentar argumentos de forma convincente; defender opiniões, expressando-se de maneira enfática);
- 09) Ter proatividade;
- 10) Ter paciência;
- 11) Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho;
- 12) Ser flexível;
- 13) Ser dinâmico;
- 14) Ter discernimento (julgar e agir de forma clara, com base na razão e sem deixar-se envolver por sentimentos e emoções);

- 15) Possuir autoconfiança adequada à tarefa;
- 16) Ser imparcial;
- 17) Ter agressividade adequada à tarefa (agir com atitude e firmeza, quando necessário);
- 18) Ter capacidade de agir com empatia (entender e colocar-se no lugar do outro, compreendendo seus sentimentos, percepções e crenças);
- 19) Adaptabilidade;
- 20) Ter controle emocional;
- 21) Ser claro, objetivo e conciso;
- 22) Ser capaz de separar a vida profissional da vida pessoal;
- 23) Civilidade;
- 24) Ter iniciativa;
- 25) Ter agilidade;
- 26) Agir com disposição para o trabalho (energia, motivação);
- 27) Ter coragem;
- 28) Agir com prudência (cuidado);
- 29) Ter perseverança;
- 30) Deferência (capacidade de cumprir ordens, respeitar a hierarquia e saber acatar as determinações);
- 31) Cordialidade e respeito;
- 32) Agir com postura ética e profissional;
- 33) Agir com respeito ao próximo.

As competências comportamentais consideradas mais importantes pelos participantes da pesquisa foram: “agir com respeito ao próximo”, “agir com postura ética e profissional” e “agir com prudência”, sendo que foram também classificadas por eles como de elevado domínio.

Já as competências elencadas como as mais difíceis para os bombeiros militares foram “ter manejo de estresse” e “resistência à frustração”. Inclusive, o documento em apreço recomenda que tais competências sejam trabalhadas pelas instituições “(...) por meio de programas de manejo e prevenção do estresse e preparação emocional para atuação, visando a preservação da saúde física e mental dos servidores e um melhor desempenho” (BRASIL, 2012, p. 54).

As referidas competências, portanto, não correspondem a uma questão de escolha, mas, sim, a atitudes corretas e apropriadas para o desenvolvimento do comportamento esperado de todos os profissionais (militares e auxiliares temporários) frente às tarefas da corporação.

6.3.4 Dos fatores restritivos às atividades nos corpos de bombeiros

As características restritivas para o desempenho das atividades nos Corpos de Bombeiros são aplicáveis a todos os militares, por serem incompatíveis com o serviço militar.

Foram listados oito fatores, quais sejam:

- 01) Não ter idoneidade moral;
- 02) Alcoolismo grave;
- 03) Psicopatologias graves;
- 04) Dependência química;
- 05) Cardiopatias graves;
- 06) Antecedentes criminais;
- 07) Deficiência física incapacitante de realizar as atividades do Corpo de Bombeiros Militar;
- 08) Não ter, no mínimo, o Ensino Médio completo.

Todos esses fatores são analisados durante as fases dos concursos para ingresso no CBPR – como militar de carreira – e, inclusive, são condições que já eliminam o candidato dos próximos passos. Na etapa conhecida como “Exame de Sanidade Física”, verifica-se se o pretendente ao cargo possui alguma psicopatologia grave, se possui cardiopatia grave ou se é deficiente físico, impedindo-o de realizar as atividades-fim do CBPR (PARANÁ, 2021, p. 53-57).

Nesse ponto, importante frisar que a incapacidade física se deve, justamente, ao fato de o atual quadro funcional não distinguir entre militares operacionais e administrativos, pois estes ainda podem exercer atividades-fim da corporação. Por conta disso, as deficiências físicas são fatores que restringem o ingresso na corporação na condição de militar de carreira.

No entanto, como se verá no último capítulo desta pesquisa, uma das alterações legislativas propostas é a inclusão de auxiliares temporários que possuam deficiências físicas que não os impeçam de desempenhar as funções administrativas. Essa seria a única possibilidade do ingresso de pessoas com deficiência física na corporação, uma vez que a natureza dos serviços realizados pelos militares de carreira requer, naturalmente, a plena capacidade física dos profissionais.

Na fase conhecida como “Investigação Social”, apuram-se a idoneidade moral, os antecedentes criminais do candidato, se ele é alcoólatra, se é dependente químico e também se possui Ensino Médio completo, devendo, para tanto, enviar o respectivo documento que ateste a conclusão desse Ensino (PARANÁ, 2021, p. 61-64).

O art. 21, II, da Lei nº 1.943, de 23 de junho de 1954, elenca as condições de ingresso na corporação na função de Soldado. Os fatores restritivos, portanto, esbarram nessas condições, uma vez que, conforme alíneas “d” e “e”, o candidato deverá ter “comprovada moralidade” e “ter capacidade física comprovada pelo serviço de saúde da Corporação”, respectivamente. Não obstante, os editais dos concursos trazem de forma detalhada tais impedimentos, dentre outros que estão elencados, tanto na verificação da sanidade física quanto na investigação social.

Os candidatos devem apresentar exames de sangue, radiografias, testes oftalmológicos etc., que determinem índices mínimos de saúde para o ingresso. Exemplificando, a cegueira é uma condição, obviamente, impeditiva de ingresso em razão da natureza do serviço bombeiro militar. No entanto, o concorrente deve apresentar um índice tolerável de acuidade visual a fim de que tal fator não seja um obstáculo para o devido desempenho de suas atividades.

Vale lembrar ainda que, durante a sua trajetória profissional, o bombeiro militar poderá desenvolver alguma psicopatologia ou cardiopatia grave em razão, ou não, das atividades executadas, além do alcoolismo e da dependência química. Assim, caso algum militar se encaixe nessa situação, será necessário passar pela Junta Médica, que corresponde ao órgão pertencente à Diretoria de Saúde da PMPR (Decreto nº 7339, de 8 de junho de 2010), cujo objetivo é a “(...) avaliação preventiva da saúde dos militares estaduais no tocante ao ingresso e exclusão da corporação, análise de atestados médicos, dispensa e reforma, perícias psiquiátricas, avaliação para tratamentos médicos e outras medidas” (SANTOS, 2018).

Comprovada a condição incapacitante do militar pela Junta Médica, esse profissional será ou remanejado para o serviço administrativo, se assim puder, ou será aposentado.

6.4 A PROFISSIOGRAFIA DO BOMBEIRO MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ

Como visto, a profissiografia tem o objetivo de estabelecer o perfil mínimo necessário para uma pessoa ocupar um determinado cargo, seja na iniciativa privada, seja no setor público.

No caso do CBPR, essa análise é realizada por meio de testes psicológicos na fase conhecida como “Avaliação Psicológica”, que é uma das etapas para ingresso na corporação.

Conforme preceitua o art. 21, II, alínea “g”, da Lei nº 1.943/54 (Código da Polícia Militar do Estado do Paraná), é requisito para ingresso como Soldado “(...) possuir aprovação em exame de adequação psicológica para o desempenho das funções institucionais, de caráter eliminatório e em conformidade com o perfil profissiográfico exigido do candidato, realizado de acordo com as normas do Conselho Federal de Psicologia” (PARANÁ, 1954)²¹.

O referido perfil exigido do candidato está previsto nos editais dos concursos públicos efetivados para ingresso. Inclusive, as exigências podem variar de um certame para outro, conforme a corporação verificar a necessidade de acrescentar ou eliminar determinadas características.

No último edital para ingresso como Soldado do CBPR (PARANÁ, 2020, p. 60), o perfil profissiográfico exigido estava previsto no Anexo VIII, item 2. Os requisitos estão divididos em “aspectos cognitivos”, “traços de personalidade” e “características restritivas ou impeditivas”, as quais serão abordadas detalhadamente.

6.4.1 Aspectos cognitivos

No que tange aos aspectos cognitivos, há ainda três subdivisões, quais sejam: capacidades atencionais, inteligência-geral e habilidades específicas.

Em relação às capacidades atencionais, o candidato deveria apresentar (PARANÁ, 2020, p. 60):

- A) Atenção concentrada adequada: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- B) Atenção sustentada adequada: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;

²¹ A Resolução nº 2/2016, do Conselho Federal de Psicologia, regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada e revoga a Resolução CFP nº 001/2002. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22297921/do1-2016-02-02-resolucao-n-2-de-21-de-janeiro-de-2016-22297803#:~:text=Regulamenta%20a%20Avalia%C3%A7%C3%A3o%20Psicol%C3%B3gica%20emConcurso,s%C3%A3o%20conferidas%20pela%20Lei%20n%C2%BA5. Acesso em: 16 mar. 2022.

- C) Atenção seletiva adequada: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- D) Atenção alternada adequada: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado.

Como visto no item 6.3.2.13, a atenção concentrada é uma competência técnica que requer atenção total do indivíduo na realização de uma determinada tarefa, sem se distrair com fatores externos que estejam à sua volta, sendo uma exigência do perfil profissiográfico do CBPR. Já a atenção difusa, também detalhada no mesmo item, corresponde à competência de se concentrar em uma determinada tarefa enquanto está atento ao que acontece ao seu redor.

Embora o perfil profissiográfico elaborado em Brasil (2012) preveja as referidas atenções, o CBPR adota outros três tipos de atenções necessárias para o desempenho das atividades operacionais e administrativas, correspondendo à atenção sustentada, à seletiva e à alternada.

A atenção alternada, segundo Dalgalarondo (2000), é a capacidade de alternar o foco atento entre dois estímulos. Não se pode confundir tal atenção com a difusa, já que nesta não se alterna o foco, mas permite que o indivíduo esteja atento ao que acontece à sua volta sem deixar de executar a tarefa principal. Essa competência é utilizada, por exemplo, pelos motoristas, que devem estar atentos à sinalização de trânsito enquanto dirigem e prestam atenção aos demais veículos nas vias.

Com relação à atenção seletiva, Gaddes e Edgell (1994) afirmam que se relaciona com a capacidade de selecionar um determinado estímulo para se manter focado, enquanto existem outros estímulos o cercando. Exemplo disso seria o aluno escolher manter o foco na explicação do professor, enquanto colegas de turma conversam ao seu redor.

Por fim, a atenção sustentada corresponderia à capacidade de se manter o foco durante um longo período de tempo (GADDES; EDGELL, 1994), como é o caso de palestras, seminários, dentre outras situações demoradas.

Percebe-se, pois, que o CBPR não adotou especificamente a atenção difusa no rol das competências necessárias para compor o perfil profissiográfico dos bombeiros militares, mas previu outras não elencadas pelo documento confeccionado em Brasil (2012).

No que diz respeito à inteligência-geral, o edital prevê que o candidato deve apresentar inteligência não verbal adequada, não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado. Esse aspecto cognitivo corresponde à habilidade de interpretar e emitir sinais não verbais de comunicação.

Para avaliar esse aspecto cognitivo, geralmente são empregados testes psicológicos, obedecendo às determinações contidas na Resolução nº 2/2016, do Conselho Federal de Psicologia (CFP), os quais deverão ser aprovados pelo CFP. Não obstante, vinculado a esse órgão, o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) possui uma lista que elenca quais testes podem ser aplicados pelos psicólogos²², ficando a critério desses profissionais optar por aquele que julgarem mais conveniente (art. 1º, § 2º, Resolução nº 9, de 25 de abril de 2018).

Os testes disponíveis no mercado e aprovados pelo CFP avaliam o fator “g” de inteligência, que corresponde à capacidade de o indivíduo resolver os problemas com os recursos presentes, sendo formados por figuras abstratas que precisam ser complementadas por outras formas disponíveis, devendo o avaliado escolher a opção que fecha o desenho (NASCIMENTO; RUEDA, 2014).

Além do referido aspecto cognitivo, também são avaliadas as seguintes habilidades específicas:

- A) Raciocínio espacial adequado: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- B) Raciocínio abstrato adequado: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- C) Raciocínio mecânico adequado: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- D) Raciocínio numérico adequado: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- E) Raciocínio matricial adequado: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- F) Memória visual adequada: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- G) Fluência vocabular adequada: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- H) Julgamento adequado: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado.

As capacidades técnicas denominadas “raciocínio espacial”, “raciocínio abstrato”, “raciocínio numérico” e “memória visual”, respectivamente nos itens 39, 24, 41 e 51 da

²² Nesse sentido, ver <https://satepsi.cfp.org.br/>. Acesso em: 16 mar. 2022.

pesquisa realizada em Brasil (2012), foram esmiuçadas nos subitens do tópico 6.3.2 desta pesquisa.

O raciocínio mecânico está relacionado com os “(...) conhecimentos práticos de mecânica e física, adquiridos em experiências cotidianas e práticas” (ALMEIDA; PRIMI, 2000). Já o raciocínio matricial “(...) avalia o processamento de informações visuais e raciocínio abstrato envolvendo quatro itens: padrões contínuos e discretos, classificação, raciocínio analógico e raciocínio em série” (KALIL *et al.*, 2010).

Por fim, a fluência vocabular avalia a capacidade do candidato em relação ao vocabulário simples, indicando a facilidade para o uso da palavra. E o julgamento diz respeito à aptidão para abordar e resolver problemas relacionados ao raciocínio lógico²³.

6.4.2 Traços de personalidade

No que se refere à personalidade, o candidato deve apresentar as seguintes características (PARANÁ, 2020, p. 60):

- A) Sociabilidade: não podendo estar negativamente exacerbada ou negativamente muito diminuída;
- B) Extroversão: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- C) Realização: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- D) Necessidade afetiva: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- E) Necessidade de organização: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado;
- F) Necessidade de controle: não podendo apresentar resultado abaixo da média populacional, aferido pelo instrumento utilizado.

²³ Consultar [https://tamasapsicologia.com.br/produtos/testes/atencao/kit-bateria-tsp/#:~:text=Flu%C3%A2ncia%3A%20testar%20a%20capacidade%20de%20vocabul%C3%A1rio%20simples%20do,de%20semelhan%C3%A7as%20ou%20diferen%C3%A7as%20de%20natureza%20n%C3%A3o%20verbal](https://tamasapsicologia.com.br/produtos/testes/atencao/kit-bateria-tsp/#:~:text=Flu%C3%A2ncia%3A%20testar%20a%20capacidade%20de%20vocabul%C3%A1rio%20simples%20do,de%20semelhan%C3%A7as%20ou%20diferen%C3%A7as%20de%20natureza%20n%C3%A3o%20verbal.). Acesso em: 16 mar. 2022..

Segundo o psicólogo Raymond Cattell (apud MOITYCA EFICIÊNCIA EMPRESARIAL, 2008), “(...) a personalidade de um indivíduo é o que nos permite prever o que ele fará em uma determinada situação”. Nesse sentido, o CBPR priorizou alguns traços de personalidade que devem ser analisados no candidato antes da entrada na corporação, justamente para selecionar aqueles que possuem a personalidade compatível com as funções bombeiros militares.

O indivíduo que possui as características elencadas abaixo da média populacional, sendo mensurado pelo instrumento competente, não poderá ingressar nas fileiras da corporação, pois a personalidade é conflitante com o exercício das atividades.

Segundo Santos, Sisto e Martins (2003), a socialização, a extroversão e a realização compõem o modelo Cinco Grandes Fatores (CGF), juntamente com os fatores “neuroticismo” e “abertura”, os quais representam a personalidade de um indivíduo. Segundo os autores, cada fator visa analisar as seguintes características:

Socialização: refere-se aos tipos de interação, sendo uma dimensão interpessoal, que se estende da compaixão ao antagonismo. Pessoas com escores altos tendem a ser bondosas, generosas, afáveis, altruístas e prestativas. São ávidas para ajudar os outros e acreditam que a maioria das pessoas é assim. Por outro lado, as pessoas com baixo escore nesse fator tendem a ser cínicas, irritáveis, não cooperativas, manipuladoras e vingativas.

Extroversão: relaciona-se à quantidade e intensidade das interações interpessoais, nível de atividade, capacidade de alegrar-se e necessidade de estimulação. Pessoas com escore alto em extroversão tendem a ser ativas, otimistas, afetuosas, falantes e sociáveis; enquanto pessoas com escore baixo apresentam tendências à introversão, sendo reservadas, quietas, indiferentes e independentes.

Realização: representa o grau de persistência, controle, organização e motivação para alcançar objetivos. Escores altos neste fator indicam pessoas organizadas, decididas, confiáveis, pontuais, trabalhadoras, perseverantes, ambiciosas e escrupulosas. Em contrapartida, escores baixos indicam pessoas não confiáveis, preguiçosas, descuidadas e negligentes (SANTOS; SISTO; MARTINS, 2003),

Um indivíduo que apresente sociabilidade negativamente muito diminuída não conseguirá desempenhar suas tarefas da maneira necessária, pois o serviço bombeiro militar está intimamente ligado à interação das pessoas, podendo ocorrer entre os próprios bombeiros, entre o profissional e as vítimas e também entre o bombeiro e os demais agentes de outras áreas (policiais, enfermeiros, médicos, agentes de trânsito etc.).

O contrário também é possível: é inapropriado que um bombeiro militar tenha sociabilidade negativamente exacerbada com as pessoas referenciadas, pois isso pode atrapalhar o desempenho do seu profissionalismo e, dessa forma, nesse quesito, o mais prudente é o indivíduo apresentar um padrão mediano para tal traço de personalidade.

Em relação à extroversão e à realização, o indivíduo que obtiver escores abaixo da média populacional possui características incompatíveis com as funções a serem desempenhadas, conforme descrição dos fatores alhures.

O mesmo ocorre com os demais traços de personalidade. Alguém que não apresenta o mínimo de necessidade de organização, de necessidade de controle e de necessidade afetiva não poderá ingressar nas fileiras da corporação, já que o perfil profissiográfico exigido impede que tais características estejam aquém do esperado.

Os testes psicológicos (a que serão submetidos os candidatos ao concurso público destinado ao ingresso no CBPR e na PMPR como militar de carreira) poderão não ser aplicados aos auxiliares temporários em razão do caráter transitório do serviço que realizarão, além de o processo de seleção ser mais simples. No entanto, a decisão de aplicar ou não esses testes deverá ficar a cargo dos Comandantes da PMPR e do CBPR, o que será estipulado no edital de abertura do certame.

6.4.3 Características restritivas ou impeditivas

São características que restringem ou impedem o ingresso na corporação (PARANÁ, 2020, p. 60) como militar de carreira:

- A) Descontrole no ajustamento emocional: não podendo estar negativamente exacerbada ou negativamente muito diminuída;
- B) Descontrole da impulsividade: não podendo estar negativamente exacerbada ou negativamente muito diminuída;
- C) Descontrole da agressividade: não podendo estar negativamente exacerbada ou negativamente muito diminuída.

Esses fatores podem ser enquadrados no item 03 (“psicopatologias graves”) dos quesitos elencados como restritivos ao desempenho das atividades bombeiros militares e, em especial, as administrativas, conforme documento SENASP (2012).

O ajustamento emocional é um aspecto analisado pelo fator “neuroticismo”, que compõe um dos Cinco Grandes Fatores (CGF). É possível inferir que o indivíduo que obtém um alto escore no teste aplicado está propenso ao sofrimento psicológico, possui tendência à ansiedade, à depressão, é hostil, impulsivo, autocrítico, vulnerável e possui baixa tolerância às frustrações e ideias não reais (SANTOS; SISTO; MARTINS, 2003).

No que tange à impulsividade, conforme entendimento de Moeller *et al.* (2001, p. 1784), corresponde “(...) a uma predisposição para reações rápidas, não planejadas a estímulos internos ou externos sem levar em consideração as consequências negativas destas reações ao indivíduo impulsivo ou aos outros”.

Já a agressividade é um comportamento hostil, em que o indivíduo age com violência. No quesito psicológico, “(...) a pessoa agressiva é aquela que reage a todo acontecimento, como se fosse uma prova, contenda ou disputa na sua leitura mental” (ARAÚJO, 2021).

Percebe-se que a impulsividade e a agressividade estão inseridas no fator que analisa o “ajustamento emocional” do indivíduo, embora esse espectro seja mais amplo, pois contempla outras características.

Difícilmente, um bombeiro militar que apresente essas características conseguirá desempenhar bem suas atividades, sejam administrativas, sejam operacionais, já que elas podem atrapalhar (e muito!) as tarefas internas e externas. Alguém que seja muito impulsivo ou que apresente alto nível de agressividade ou mesmo que demonstre possuir outros fatores negativos, como a depressão, encontrará dificuldades para se relacionar com as pessoas e, até mesmo, para desempenhar suas funções. É por conta disso que esses fatores são classificados como “restritivos” ou “impeditivos”.

Tais fatores, em que pese poderem não ser previamente avaliados nos auxiliares temporários da mesma forma como acontece com os candidatos à carreira militar, se verificados durante a prestação dos serviços administrativos e se os auxiliares causarem problemas por conta disso, o serviço temporário poderá ser interrompido, de acordo com o art. 2º, § único, inciso II, da Lei nº 10.029/2000.

7 ANÁLISE DA MATRIZ CURRICULAR PARA A FORMAÇÃO DE BOMBEIROS MILITARES DO ESTADO DO PARANÁ

O objetivo deste capítulo é analisar a matriz curricular do Curso de Formação de Praças (CFP) do CBPR a fim de observar se os bombeiros militares Praças estão recebendo formação para atuação na área administrativa da corporação.

No capítulo anterior, estudou-se o perfil profissiográfico dos bombeiros militares, em especial no tocante aos profissionais que trabalham no setor administrativo, a fim de dimensionar quais competências técnicas e comportamentais devem estar presentes nesses profissionais, além dos fatores restritivos ou impeditivos que os afastam da corporação.

No ano de 2012, a SENASP realizou esse estudo a fim de levantar o perfil necessário dos principais agentes da área de Segurança Pública do Brasil (policiais civis, policiais militares e bombeiros militares) e, assim, subsidiar a confecção da nova Matriz Curricular Nacional Para Ações Formativas dos Profissionais de Área de Segurança Pública (MCN).

A primeira MCN data de 2003 e, desde então, vem sofrendo mudanças. A última revisão desse documento ocorreu em 2014, o qual passou a incluir os seguintes pontos (BRASIL, 2014, p. 12):

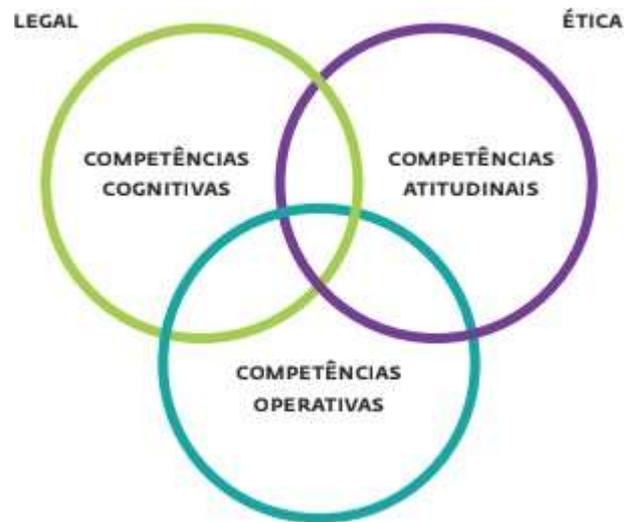
- a) Competências profissionais extraídas do perfil profissiográfico;
- b) Nova malha curricular (núcleo comum), que orientará os currículos de formação e capacitação dos Policiais Civis e Militares, bem como a malha curricular elaborada, especificamente, para a formação e capacitação dos Bombeiros Militares;
- c) Carga horária “recomendada” para as disciplinas;
- d) Revisão das referências bibliográficas, com sugestão de novos títulos;
- e) Atualização das diretrizes pedagógicas da SENASP, que visam auxiliar o processo de implementação.

A importância do levantamento do perfil profissiográfico desses profissionais para posterior elaboração da matriz curricular se deve à necessidade de se formarem agentes de segurança pública de forma efetiva para o desempenho de suas atividades. Além disso, é imprescindível que esse processo esteja em consonância com os anseios da Administração Pública e da sociedade.

Especificamente quanto à seara bombeiro militar, a MCN dividiu as competências técnicas e comportamentais elencadas no Perfil Profissiográfico (BRASIL, 2012) em

competências cognitivas, operativas e atitudinais de forma meramente didática, pois o objetivo é que elas estejam inter-relacionadas, conforme figura a seguir.

Figura 4 – Mobilização das competências



Fonte: Adaptado de Brasil (2014)

O profissional de segurança pública deve ter uma formação e uma capacitação completas, englobando, portanto, os referidos aspectos interligados. As competências operativas, por exemplo, dissociadas das competências atitudinais e cognitivas, restarão comprometidas e poderão trazer problemas ao serviço junto à comunidade, aos próprios agentes e à corporação.

Além disso, a MCN também elencou quatro eixos articuladores e oito áreas temáticas a fim de orientar a elaboração das matrizes curriculares estaduais dos profissionais em questão. Os eixos articuladores possuem um aspecto mais amplo e pretendem o “(...) desenvolvimento pessoal e a conduta moral e ética” (BRASIL, 2014, p. 41), que é, justamente, o objetivo geral da formação dos agentes de segurança pública. Os quatro eixos são:

- a) Sujeito e Interações no Contexto da Segurança Pública;
- b) Sociedade, Poder, Estado e Espaço Público e Segurança Pública;
- c) Ética, Cidadania, Direitos Humanos e Segurança Pública;
- d) Diversidade Étnico-Sociocultural, Conflitos e Segurança Pública.

O primeiro eixo articulador (“Sujeito e Interações no Contexto da Segurança Pública”) está relacionado ao fato de o agente de segurança pública estar conectado com outros sujeitos e também com o ambiente. Dessa forma, a MCN sugere que sejam desenvolvidos nas grades curriculares temas como: sensibilização, motivação pessoal e coletiva e integração de grupo;

identidade étnica e processos relacionais; aspectos humanos da profissão ou de procedimentos específicos; relações humanas; autoconhecimento e valores; mídias e segurança pública (BRASIL, 2014, p. 42).

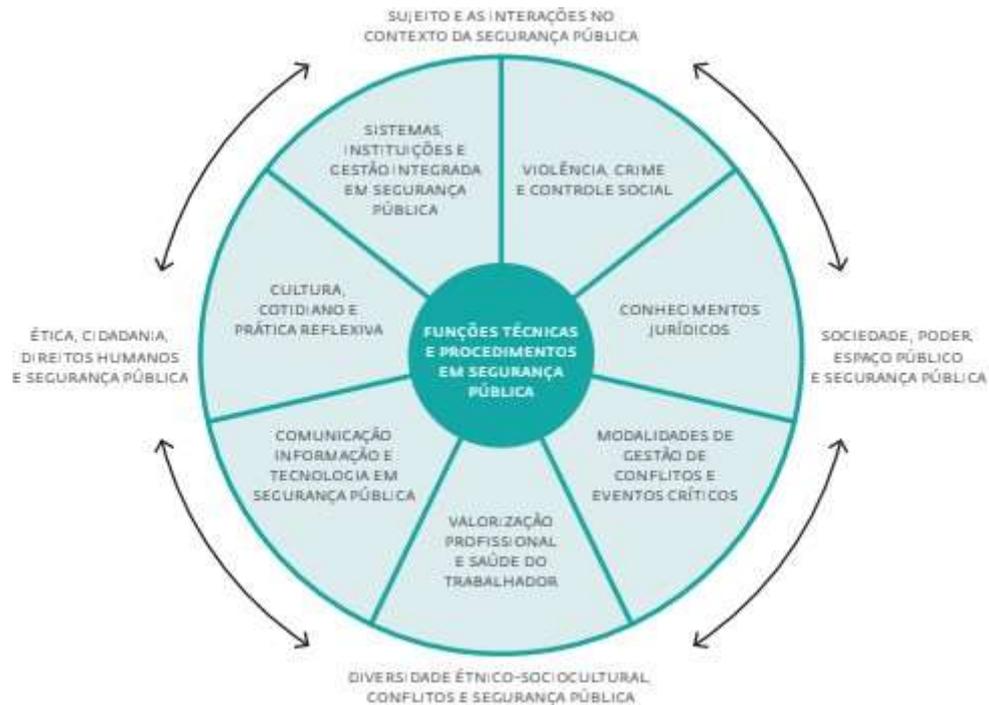
O eixo “Sociedade, Poder, Estado e Espaço Público e Segurança Pública” visa ao estudo da sociedade brasileira em relação aos aspectos históricos, culturais, sociais e antropológicos, além de conceitos como democracia e Estado de Direito. Não obstante, conforme necessário, as matrizes das instituições em apreço (Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros) podem trazer elementos locais. São temas preconizados por esse eixo: Elementos de Antropologia e de História; Sociedade, Povo e Estado Brasileiro; Espaço público, cidadania, democracia e Estado de Direito (BRASIL, 2014, p. 43).

Já o eixo “Ética, Cidadania, Direitos Humanos e Segurança Pública” visa estimular a reflexão acerca da noção de ética, cidadania e Direitos Humanos no que tange às atividades de segurança pública a fim de que sejam aplicados nas técnicas operacionais e institucionais da profissão. Os temas relacionados a esse tema são: Valores presentes na sociedade; Atuações humanas frente a dilemas éticos; Ética, política, cidadania e segurança pública; Práticas dos profissionais da área de segurança pública de acordo com as normas e os valores dos Direitos Humanos; e Sustentabilidade Social (BRASIL, 2014, p. 43).

Por fim, o eixo “Diversidade Étnico-Sociocultural, Conflitos e Segurança Pública” tem o objetivo de estimular o pensamento sobre as diversidades presentes no espaço social e cultural, em especial as questões de diferença sociocultural de gênero, de orientação sexual, de etnia, de origem, de comportamento e de outras questões geradoras de conflitos por discriminação e intolerância. Os temas sugeridos para esse eixo são: Diversidade como fenômeno social e direito fundamental da cidadania; Diversidade étnico-sociocultural; Grupos vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade; Valorização das diferenças e a atuação de órgãos da segurança pública; Conflitos gerados pela intolerância e a discriminação; Mediação e negociação de conflitos; Movimentos sociais e a atuação dos profissionais da área de segurança pública; Multiculturalismo (BRASIL, 2014, p. 44).

No tocante às áreas temáticas, a MCN elenca oito grandes campos que deverão ser abordados nos currículos dos agentes de segurança pública e que englobam, cada qual, um conjunto de conteúdos indispensáveis para a formação e capacitação desses profissionais. Importante salientar que essas áreas estão inseridas nos eixos temáticos, os quais possuem uma abrangência maior dos assuntos a serem abordados nas matrizes curriculares, conforme ilustração a seguir.

Figura 5 – Áreas temáticas Matriz Curricular Nacional



Fonte: Adaptado de Brasil (2014)

As áreas temáticas propostas pela MCN (BRASIL, 2014, p. 45) são:

- a) Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública;
- b) Violência, Crime e Controle Social;
- c) Conhecimentos Jurídicos;
- d) Modalidades de Gestão de Conflitos e Eventos Críticos;
- e) Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador;
- f) Comunicação, Informação e Tecnologias em Segurança Pública;
- g) Cultura, Cotidiano e Prática Reflexiva;
- h) Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública.

As áreas temáticas em apreço possuem um caráter mais específico em relação às instituições em que serão desenvolvidas e, por isso, a atenção ficará sobre a importância no contexto bombeiro militar.

A primeira área temática (“Sistemas, Instituições e Gestão Integrada em Segurança Pública”) visa à compressão das estruturas organizacionais das instituições de segurança pública em seus diferentes sistemas existentes. No que tange às atividades do Corpo de Bombeiros, essa área pretende que o agente entenda a sua atuação nos casos de emergências, prevenção e combate a incêndios, afogamentos, resgates e também nas atividades de defesa

civil. Essa área temática também tem por objetivo estimular a visão crítica acerca dos princípios, estruturas, processos e métodos adotados para a formulação das políticas na área de segurança pública (BRASIL, 2014, p. 46).

Os temas que fazem parte dessa área são: a formação da sociedade brasileira; o conceito e os diferentes paradigmas de segurança pública; a história das instituições de segurança pública; a formulação, a implementação, a avaliação e o acompanhamento de políticas públicas de segurança; o sistema de defesa civil; as funções das polícias civil, militar e do corpo de bombeiros militar em uma sociedade democrática; a filosofia e os modelos de policiamento comunitário (voltado para a Polícia Militar); a gestão integrada e a interatividade em segurança pública; o controle democrático externo e interno das instituições de segurança pública; o poder de polícia, o poder da polícia e o poder discricionário do policial; a administração e o serviço público; a gestão de recursos humanos, os planos de carreira e as relações de trabalho; o planejamento estratégico aplicado à segurança pública (BRASIL, 2014, p. 47).

A segunda área (“Violência, Crime e Controle Social”) propõe o pensamento crítico acerca do fenômeno da violência e do crime na sociedade. Para as Polícias Cíveis e Militares, há vários temas que poderão ser abordados, mas, para os Corpos de Bombeiros, a MCN sugere a abordagem do tema “Psicologia das Emergências” (BRASIL, 2014, p. 48).

A terceira área (“Conhecimentos Jurídicos”) diz respeito ao conhecimento do ordenamento jurídico brasileiro, principalmente em relação às normas e princípios aplicáveis à atuação do profissional de segurança pública, conforme o Estado Democrático de Direito. São exemplos de temas possíveis de serem abordados nos cursos de formação: Fundamentos Jurídicos da Atividade Policial e Bombeiro Militar; Direito, sua Concepção e Função; Direitos Humanos, sua História e Instrumentos de Garantia; Elementos de Direito Constitucional; Elementos de Direito Administrativo; Elementos de Direito Penal e Processual Penal; Legislações especiais aplicáveis no âmbito da segurança pública; Proteção Ambiental; Aspectos Jurídicos e Legais da Legislação Antirracista; Persecução Penal (BRASIL, 2014, p. 48).

A quarta área temática (“Modalidade de Gestão de Conflitos e Eventos Críticos”) requer que o agente de segurança pública esteja apto a lidar com os conflitos que possam ocorrer. Os policiais civis e militares estão mais suscetíveis para lidar com conflitualidades em razão da natureza do seu serviço. No que tange ao Corpo de Bombeiros Militar, nessa área devem-se trabalhar temas relacionados à “(...) defesa civil, análises de riscos, técnicas para atuar em áreas colapsadas e atitudes diante das emergências” (BRASIL, 2014, p. 49). Os temas que os

bombeiros militares devem desenvolver nessa seara são o Sistema de Comando de Incidentes e a Análise de Riscos, Desastres e Catástrofes.

A quinta área (“Valorização Profissional e Saúde do Trabalhador”) está relacionada à valorização do profissional de segurança pública quanto à sua saúde e bem-estar, preocupando-se com os aspectos físicos, psicológicos e sociais do trabalhador em questão. Os temas que poderão compor a grade curricular são: Imagem do Profissional de Segurança Pública; Condições de Trabalho em Segurança Pública; Desempenho Profissional e Procedimentos e Técnicas para Proteção à Vida; Conceito de Saúde para o Profissional em Segurança Pública; Condições de Trabalho Saudáveis e o Uso de Equipamentos de Proteção Individual e Coletiva Adequados; e Exercício e Condicionamento Físico (BRASIL, 2014, p. 49).

A sexta área temática (“Comunicação, Informação e Tecnologias em Segurança Pública”) trabalha conhecimentos relativos aos processos de transmissão de informação na seara de Segurança Pública, tanto intrainstitucional quanto interinstitucional. Os temas desenvolvidos nessa área são: Princípios, Meios e Formas de Comunicação, da Comunicação Oral à Comunicação de Massa; Comunicação Verbal e Corporal; Comunicação de Massa e Sistema de Segurança Pública; Sistemas de Telecomunicações Interno e Externo; Registro de Ocorrências; Estatística Criminal e Análise Criminal; Geoprocessamento e Atuação Policial no *Locus* Urbano (destinado aos Policiais Cíveis e Militares); Gestão de Novas Tecnologias da Informação; Atividades, Operações e Análise de Inteligência; Controle Democrático e Atividades de Inteligência (BRASIL, 2014, p. 50).

A sétima área (“Cultura, Cotidiano e Prática Reflexiva”) propõe a preparação do agente em Segurança Pública para a solução e mediação de problemas concretos que acontecem na sociedade. Os temas que podem ser abordados são: Ética e Cidadania; Identidade e Cultura da Organização Policial e Bombeiro Militar; Casos de Relevância e Alto Risco; Mediação e Solução de Problemas Policiais (tema voltado para as Polícias Civil e Militar); Análise Situacional Concreta; Temas Relacionados ao Imaginário Popular sobre Segurança Pública e seus Profissionais; Reflexão sobre Rotinas; Práticas Policiais e Emblemáticas; Atuação do Profissional de Segurança Pública na Proteção dos Direitos Humanos de Grupos Vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade: mulheres, crianças e adolescentes, pessoas com deficiência, lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, pessoas idosas, vítimas da criminalidade e abuso do poder, usuários e dependentes de drogas ilegais, população em situação de rua e negros (afro-brasileiros) e indígenas (BRASIL, 2014, p. 51).

Por fim, a oitava área temática (“Funções, Técnicas e Procedimentos em Segurança Pública”) relaciona-se às próprias atividades-fim das referidas instituições de Segurança

Pública. No caso Bombeiro Militar, as áreas que deverão ser trabalhadas são: Planejamento de Ação Integrada; Áreas Integradas de Segurança Pública; Técnicas de Atendimento Pré-Hospitalar; Salvamento Aquático, Terrestre e em Altura; Combate a Incêndio; e Produtos Perigosos (BRASIL, 2014, p. 52).

Todas as áreas temáticas, bem como seus respectivos temas específicos, englobam as competências técnicas e comportamentais previstas no Perfil Profissiográfico (BRASIL, 2012), assim como estão em consonância com os eixos articuladores que correspondem à visão macro da formação dos agentes de segurança pública e se aplicam a todos os Corpos de Bombeiros do Brasil.

7.1 COMPARAÇÃO ENTRE A MALHA CURRICULAR PROPOSTA PELA MCN E A MALHA CURRICULAR DO CBPR PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Como visto, a MCN traçou as malhas curriculares para formação dos agentes de segurança pública de acordo com os eixos articuladores e as áreas temáticas indispensáveis para esse fim. Cada instituição deverá abordar os conteúdos elencados, além de outros que poderão ser integrados às grades curriculares, conforme necessidades regionais e locais.

Em relação à parte geral das grades curriculares para formação dos bombeiros militares, a MCN descreveu, conforme as áreas temáticas elencadas, as disciplinas a serem ministradas, bem como as suas respectivas cargas horárias e bibliografias necessárias. Além disso, para cada uma dessas matérias, foram estabelecidas as competências que deverão ser desenvolvidas nos profissionais, considerando os aspectos conceituais, procedimentais e atitudinais, além dos objetivos e estratégias de aprendizagem.

De acordo com a MCN, portanto, a parte geral das grades curriculares bombeiros militares deve seguir, no mínimo, a seguinte estrutura:

Quadro 1 – Ementas da malha curricular proposta pela MCN

ÁREA TEMÁTICA	DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA
	Sistema de Segurança Pública	12h

SISTEMAS, INSTITUIÇÕES E GESTÃO INTEGRADA EM SEGURANÇA PÚBLICA VIOLÊNCIA, CRIME E CONTROLE SOCIAL	Fundamentos de Gestão Pública	12h
	História do Bombeiro no Mundo e no Brasil	10h
	Sistema de Defesa Civil	12h
	Psicologia em Emergências	30h
CONHECIMENTOS JURÍDICOS	Direitos Humanos	18h
	Fundamentos Jurídicos da Atividade Bombeiro Militar	54h
	Proteção Ambiental	12h
MODALIDADES DE GESTÃO DE CONFLITOS E EVENTOS CRÍTICOS	Análise de Cenários e Riscos	12h
	Sistema de Comando de Incidentes	32h
	Atuação do Bombeiro Militar diante de Desastres	20h
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E SAÚDE DO TRABALHADOR	Relações Interpessoais	24h
	Saúde e Segurança Aplicadas ao Trabalho	12h
	Educação Física	120h
COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E TECNOLOGIAS EM SEGURANÇA PÚBLICA	Língua e Comunicação	26h
	Documentação Técnica	12h
	Telecomunicações	20h
	Tecnologia da Informação e Comunicação	20h
	Ética e Cidadania	12h

CULTURA, COTIDIANO E PRÁTICA REFLEXIVA	Diversidade Étnico- sociocultural	14h
	Identidade e Cultura da Organização Bombeiro Militar	20h
	Ordem Unida	20h
	Ciências Aplicadas à Atividade Bombeiro Militar	30h
	Atendimento Pré-Hospitalar	60h
FUNÇÕES, TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS EM SEGURANÇA PÚBLICA	Salvamento Aquático	60h
	Salvamento Terrestre	60h
	Salvamento em Altura	60h
	Intervenção e Emergência com Produtos Perigosos	40h
	Prevenção a Incêndio	40h
	Fundamentos da Perícia de Incêndios	40h
	Combate a Incêndio	60h

Fonte: A autora

A Matriz Curricular de Formação Bombeiro Militar do Estado do Paraná, por sua vez, foi confeccionada da seguinte forma:

Quadro 2 – Ementa da matriz curricular para formação bombeiro militar do Paraná, relativa ao período 2019/2020

ÁREA DE ENSINO	DISCIPLINA	CARGA HORÁRIA
	Direito Constitucional	15h
	Direitos Humanos e Políticas Públicas	30h

FUNDAMENTAL

Legislação Institucional	30h
Direito Administrativo	15h
Direito Disciplinar	15h
Noções de Direito Penal e Penal Militar	20h
Prática Processual Penal	15h
Educação Física Militar	120h
Etiqueta Social	10h
História das Polícias e Bombeiros	20h
Língua e Documentação Técnica	20h
Comunicação Social	15h
Ordem Unida	20h
Deontologia Profissional	30h
Doutrina de Emprego BM	30h
Tecnologia da Informação	15h
Sistema de Comando de Incidentes	30h
Sistema de Segurança Pública	15h
Fundamentos da Gestão Pública	15h
Natação	60h
Relações Interpessoais	20h
Chefia e Liderança	15h
Gestão Financeira e Orçamentária	20h
Gestão Logística	20h
Gestão de Pessoas	20h

PROFISSIONAL/OPERACIONAL	Psicologia das Emergências	30h
	Armamento e Tiro Policial	40h
	Atendimento Pré-Hospitalar	90h
	Combate a Incêndios	120h
	Combate a Incêndios Ambientais	30h
	Sistema de Defesa Civil	20h
	Equipamento Motomecanizado	15h
	Prevenção a Incêndios	60h
	Salvamento em Altura	60h
	Salvamento Terrestre	30h
	Telecomunicações	20h
	Metodologia da Pesquisa	20
	Busca Aquática	45h
	Busca Terrestre	30h
	Intervenção em Emergências com Produtos Perigosos	40h
	Salvamento Aquático	30h
	Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas	20h
	Fundamentos da Perícia de Incêndios	20h
	Salvamento em Águas Rápidas	30h
	Salvamento Veicular	30h
Primeira Intervenção em Crise	15h	

COMPLEMENTAR	Saúde e Segurança Aplicada ao Trabalho	12h
	LIBRAS	20h
ATIVIDADES ACADÊMICAS COMPLEMENTARES	Trabalho Comunitário	10h
	Estágio Operacional no Atendimento Pré-Hospitalar	96h
ESTÁGIO E APRESENTAÇÃO DO TCC	Estágio no Centro de Operações BM	12h
	Estágio no Combate a Incêndios e Resgates	192h
	Estágio no Serviço de Prevenção	45h
	Apresentação do TCC	23h

Fonte: A autora

A Matriz Curricular do Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná está dividida em menos áreas temáticas se comparada à MCN. No entanto, engloba quase todas as disciplinas determinadas por esta matriz, além de outras julgadas pertinentes.

Na Matriz de formação do CBPR, não estão previstas as seguintes disciplinas elencadas pela MCN:

- a) Proteção Ambiental;
- b) Análise de Cenários e Riscos;
- c) Atuação Bombeiro Militar diante de Desastres;
- d) Diversidade Étnico-Cultural.

Em contrapartida, além das disciplinas previstas pela MCN, o CBPR prevê as seguintes para compor a grade curricular de formação dos bombeiros militares Praças:

- a) Etiqueta Social;
- b) Gestão de Pessoas;
- c) Armamento e Tiro Policial;
- d) Combate a Incêndio Ambiental;
- e) Natação;
- f) Equipamento Motomecanizado;

- g) Metodologia de Pesquisa;
- h) Chefia e Liderança;
- i) Busca Aquática;
- j) Gestão Financeira e Orçamentária;
- k) Busca Terrestre;
- l) Gestão Logística;
- m) Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas;
- n) Salvamento em Águas Rápidas;
- o) Salvamento Veicular;
- p) Primeira Intervenção em Crise;
- q) Libras;
- r) Trabalho Comunitário;
- s) Estágio Operacional;
- t) TCC.

Diante disso, é possível traçar o seguinte comparativo entre as matrizes em comento:

Quadro 3 – Comparativo entre as matrizes curriculares nacional e do Paraná para a formação dos bombeiros militares

ÁREA TEMÁTICA	DISCIPLINA	MCN	MATRIZ CBPR
SISTEMAS, INSTITUIÇÕES E GESTÃO INTEGRADA EM SEGURANÇA PÚBLICA	Sistema de Segurança Pública	✓	✓
	Fundamentos de Gestão Pública	✓	✓
	História do Bombeiro no Mundo e no Brasil	✓	História das Polícias e Bombeiros
	Sistema de Defesa Civil	✓	✓
VIOLÊNCIA, CRIME E CONTROLE SOCIAL	Psicologia em Emergências	✓	✓
	Direitos Humanos	✓	✓

CONHECIMENTOS JURÍDICOS	Fundamentos Jurídicos da Atividade Bombeiro Militar	✓	- Direito Constitucional; - Direito Administrativo; - Noções de Direito Penal e Penal Militar.
	Proteção Ambiental	✓	X
	Legislação Institucional	X	✓
	Direito Disciplinar	X	✓
MODALIDADES DE GESTÃO DE CONFLITOS E EVENTOS CRÍTICOS	Prática Processual Penal	X	✓
	Análise de Cenários e Riscos	✓	X
	Sistema de Comando de Incidentes	✓	✓
	Atuação Bombeiro Militar diante de Desastres	✓	X
VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E SAÚDE DO TRABALHADOR	Primeira Intervenção em Crise	X	✓
	Relações Interpessoais	✓	✓
	Saúde e Segurança Aplicadas ao Trabalho	✓	✓
	Educação Física	✓	✓
	Natação	X	✓
	Língua e Comunicação	✓	✓

COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E TECNOLOGIAS EM SEGURANÇA PÚBLICA	Documentação Técnica		✓
	Telecomunicações	✓	✓
	Tecnologia da Informação e Comunicação	✓	✓
	Ética e Cidadania	✓	Deontologia Profissional
CULTURA, COTIDIANO E PRÁTICA REFLEXIVA	Diversidade Étnico- sociocultural	✓	X
	Identidade e Cultura da Organização Bombeiro Militar	✓	Doutrina de Emprego Bombeiro Militar
	Ordem Unida	✓	✓
	Ciências Aplicadas à Atividade Bombeiro Militar	✓	X
FUNÇÕES, TÉCNICAS E PROCEDIMENTOS EM SEGURANÇA PÚBLICA	Atendimento Pré- Hospitalar	✓	✓
	Salvamento Aquático	✓	✓
	Salvamento Terrestre	✓	✓
	Salvamento em Altura	✓	✓
	Intervenção e Emergência em Produtos Perigosos	✓	✓

	Prevenção a Incêndio		✓
	Fundamentos da Perícia de Incêndios	✓	✓
	Combate a Incêndio	✓	✓
	Combate a Incêndio Ambiental	X	✓
	Busca Aquática	X	✓
	Equipamento Motomecanizado	X	✓
	Busca Terrestre	X	✓
	Busca e Resgate em Estruturas Colapsadas	X	✓
	Salvamento em Águas Rápidas	X	✓
	Salvamento Veicular	X	✓
	Etiqueta Social	X	✓
	Gestão de Pessoas	X	✓
	Gestão Financeira e Orçamentária	X	✓
	Gestão Logística	X	✓

COMPLEMENTAR	Chefia e Liderança	X	✓
	Armamento e Tiro Policial	X	✓
	Libras	X	✓
	Trabalho Comunitário	X	✓
	Estágio Operacional	X	✓
	TCC	X	✓

Fonte: A autora

Analisando-se a matriz do CBPR, nota-se que a preparação do bombeiro militar Praça está direcionada, sobremaneira, para as atividades operacionais, e não para as administrativas, embora exista previsão de algumas disciplinas voltadas para esta seara (Gestão de Pessoas, Gestão Financeira e Orçamentária, Gestão Logística e Chefia e Liderança).

8 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS POR MEIO DE APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO NO CBPR

Foi aplicado um questionário, no âmbito do CBPR, a fim de analisar o grau de formação dos bombeiros militares, principalmente das Praças, em relação às atividades administrativas e também às facilidades e às dificuldades encontradas por esses profissionais em relação às seções onde exercem suas funções.

O objetivo é compreender se, de fato, existe formação específica dos bombeiros militares para a execução das atividades administrativas e também se há capacitação constante para essas tarefas. Além disso, pretende-se entender alguns motivos que podem ter influenciado, ou não, as Praças a mudarem sua área de atuação (operacional e administrativa).

Embora o objetivo seja a análise das atividades exercidas pelas Praças, esse questionário também foi dirigido aos Oficiais para poder saber se, mesmo recebendo uma formação diferente, possuem formação e treinamentos voltados para as atividades-meio.

Esse questionário, no entanto, não pode ser considerado probabilístico, uma vez que os participantes não foram previamente selecionados por meio de um dispositivo aleatório confiável. O documento foi distribuído aleatoriamente aos bombeiros militares do Estado do Paraná por meio do *link* fornecido pelo Google Formulários e encaminhado via *WhatsApp* e *e-mails*.

Essa forma simplificada de coleta de dados foi escolhida para alcançar o número mínimo de pesquisados, conforme o cálculo demonstrado no capítulo que trata da metodologia aplicada e, também, para facilitar a participação desses militares a fim de não se sentirem melindrados com as respostas concedidas.

Participaram, no total, 186 militares, sendo 25 Oficiais e 161 Praças, de diversas unidades do Estado do Paraná: Maringá (5° GB), Apucarana (11° GB), Colombo (7° GB), Cascavel (4° GB), Londrina (3° GB), Ponta Grossa (2° GB), Curitiba (1° GB), Francisco Beltrão (10° GB), Foz do Iguaçu (9° GB), São José dos Pinhais (6° GB), Paranaguá (8° GB), Cianorte (8° SGBI), Umuarama (6° SGBI), Pato Branco (2° SGBI), Santo Antônio da Platina (7° SGBI), Academia Policial Militar do Guatupê (APMG) e Colégio da Polícia Militar (CPM).

Foram realizadas perguntas relativas aos Postos (Oficiais) e às Graduações (Praças) de cada participante. Dos Oficiais, participaram três Cadetes, nove 2° Tenentes, três 1° Tenentes, nove Capitães e um Major.

Já as Praças que participaram da pesquisa foram: setenta e oito Soldados, quarenta Cabos, dezoito 3º Sargentos, nove 2º Sargentos, nove 1º Sargentos e sete Subtenentes.

Depois de identificados os Oficiais e as Praças, o questionário direcionou as perguntas para os grupos respectivos, uma vez que as funções desempenhadas por cada um não são as mesmas, mesmo que haja Oficiais e Praças trabalhando no mesmo setor.

Dessa forma, para facilitar a análise, cada grupo será estudado em um tópico específico. Além disso, por conta da extensão do questionário aplicado aos bombeiros militares do Paraná, foi criada uma pasta na nuvem com todos os dados relativos à pesquisa²⁴.

8.1 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS DOS OFICIAIS

Os Oficiais são responsáveis por coordenar e chefiar as atividades administrativas nas seções onde trabalham.

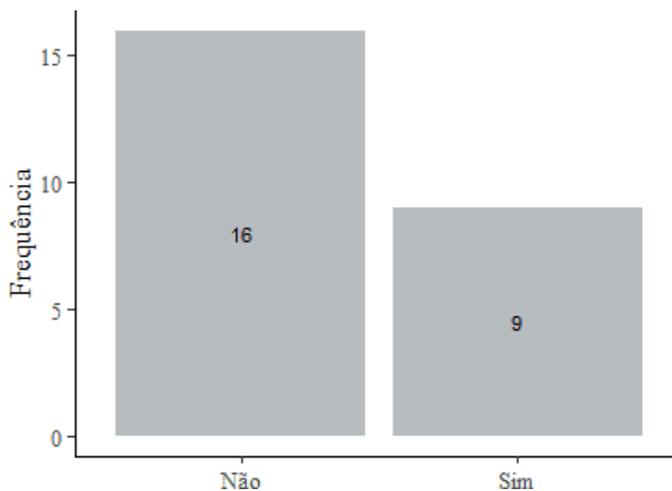
A primeira pergunta, relativa ao Gráfico 1, questionou se, anteriormente ao ingresso na corporação, possuíam algum conhecimento que lhes pode ter auxiliado nas atividades exercidas atualmente.

Nesta questão, busca-se entender se, de alguma forma, os conhecimentos adquiridos anteriormente à entrada na corporação ajudaram no desempenho das funções administrativas, uma vez que as dificuldades encontradas no serviço do dia a dia, decorrentes de eventuais falhas do treinamento/capacitação/preparação para essas funções, podem ter sido mitigadas pelas experiências profissionais passadas dos Oficiais.

Nesse caso, 64% dos Oficiais informaram que os conhecimentos adquiridos anteriormente à entrada na corporação não auxiliam nas atividades exercidas atualmente.

Gráfico 1 – Respostas dos oficiais quanto a se o conhecimento anterior auxiliou, ou não, as atividades exercidas atualmente

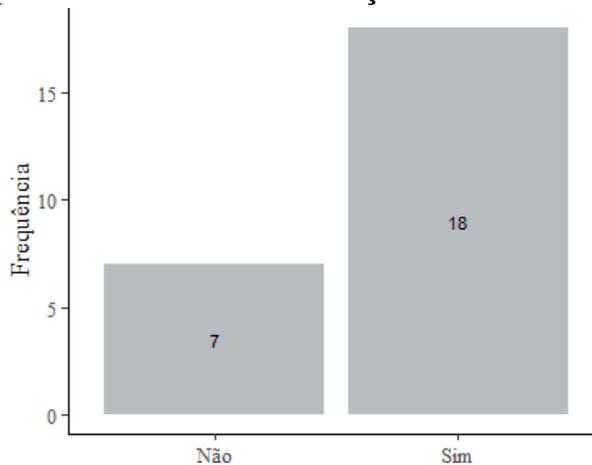
²⁴ https://docs.google.com/forms/d/1WEfNe-XD-sCmQY3-drR7XNIR_9sSIVB-aqyAIWOhwYc/edit#responses



Fonte: A autora

A segunda pergunta, relativa ao Gráfico 2, indagava sobre o fato de terem recebido treinamento específico para exercerem a atual função administrativa. Dos Oficiais pesquisados, 72% informaram que receberam treinamento específico para exercerem a atual função administrativa.

Gráfico 2 – Respostas dos oficiais quanto ao recebimento de treinamento específico para exercerem a atual função administrativa



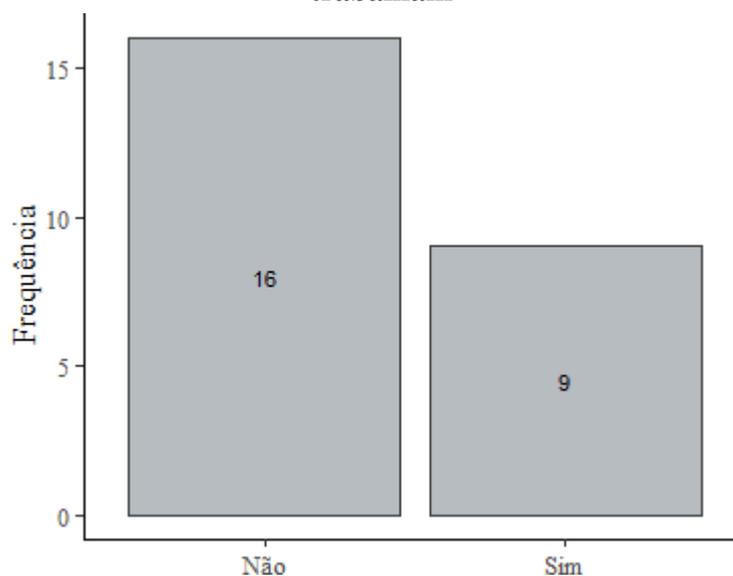
Fonte: A autora

A terceira pergunta pesquisava a existência de treinamento/capacitação constante para as atividades executadas atualmente. Das respostas recebidas, 28% informaram nunca terem recebido treinamento/capacitação para tal fim; 20% afirmaram recebê-los anualmente; 16% receberam há mais de um ano; 12% receberam há mais de cinco anos; 8% receberam há mais de três anos; um Oficial informou ter recebido instruções gerais durante o Curso de Formação de Oficiais, contudo, sem aprofundamento técnico; outro Oficial relatou ter recebido um treinamento na modalidade EAD para as funções relativas à Seção de Justiça e Disciplina (SJD);

outro informou não estar apto a responder, pois está no Curso de Formação de Oficiais; e outro mencionou que o treinamento que recebe é por iniciativa de seu comandante.

A quarta pergunta, relacionada ao Gráfico 3, pesquisava sobre a existência de protocolos (documentos que estabelecem como se deve atuar em certos procedimentos) nos setores onde cada Oficial exerce suas atividades atualmente. 64% dos Oficiais indicaram não existir protocolo nos setores onde trabalham.

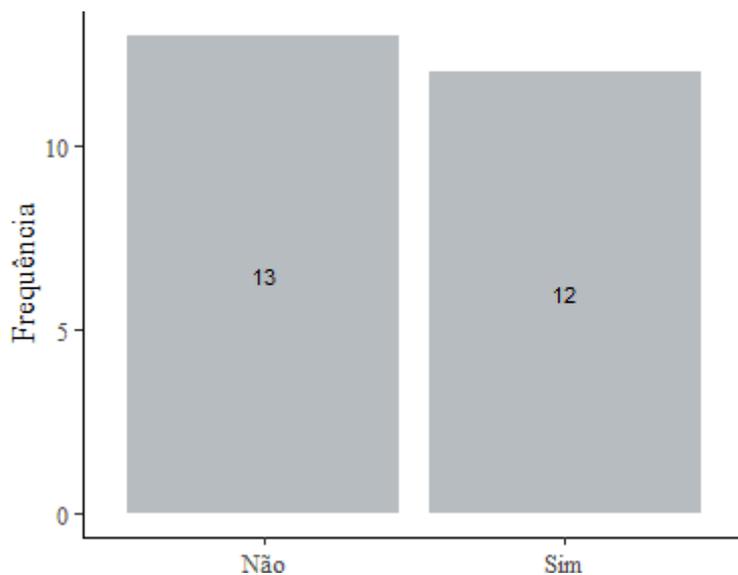
Gráfico 3 – Perguntas quanto à existência de protocolos nos setores onde os oficiais trabalham



Fonte: A autora

No mesmo sentido, a quinta pergunta, Gráfico 4, indagava sobre a existência de manuais (guias de instruções para o uso de um dispositivo, para a correção de um problema ou para estabelecer procedimentos) nas respectivas seções onde trabalham. Assim, 52% informaram não existirem tais documentos nas seções onde trabalham, enquanto 48% confirmaram a existência.

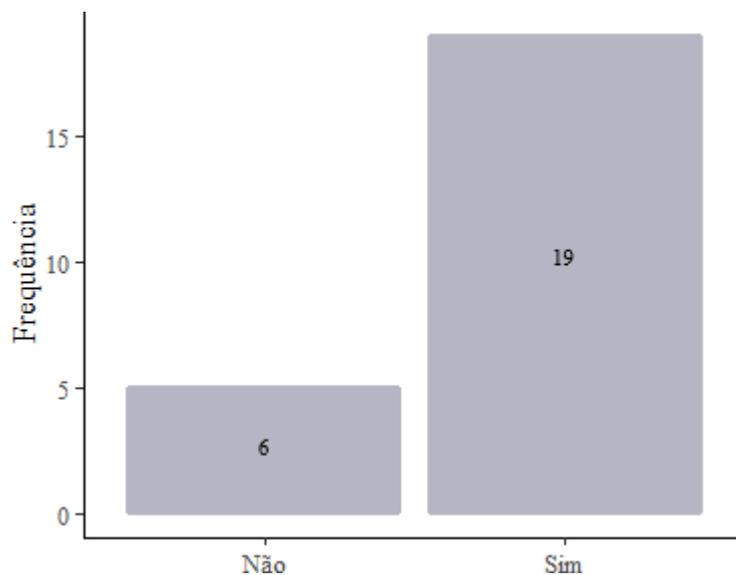
Gráfico 4 – Pergunta aos oficiais quanto à existência de manuais nas seções



Fonte: A autora

Por fim, a última pergunta, Gráfico 5, investigava a existência de normas (conjunto de leis) que regulamentam as atividades executadas pelos Oficiais nas seções onde atuam. Em relação a essa questão, 76% dos Oficiais pesquisados informaram haver, e 24% relataram não existirem leis.

Gráfico 5 – Pergunta aos oficiais quanto à existência de normas nas seções onde trabalham



Fonte: A autora

8.2 ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS DAS PRAÇAS

As Praças, que trabalham nos setores administrativos, correspondem aos militares que executam as tarefas diárias e possuem suas atividades supervisionadas pelos Oficiais. É importante lembrar que tais militares tiveram formação para atuar, principalmente, na parte operacional, conforme a Matriz Curricular do CBPR, mencionada no item 7.1. No entanto, por diversas razões, optaram ou tiveram de exercer suas atividades nas seções.

Diante disso, foram elaboradas perguntas para conhecer tanto o grau de formação das Praças, no que diz respeito às atividades administrativas, quanto as questões relacionadas ao ambiente de trabalho e também os fatores que tenham influenciado mudanças na área de atuação.

Além disso, a fim de entender melhor os mencionados fatores, as Praças ainda foram subdivididas entre aquelas que já trabalharam no setor administrativo, mas atualmente estão no operacional, e aquelas que estão, atualmente, desempenhando suas atividades nos setores administrativos.

Antes, contudo, de serem direcionadas para as perguntas correspondentes, cada Praça precisou se identificar quanto à sua área de atuação (operacional ou administrativa), sendo que a maioria dos participantes, 65,8%, indicou trabalhar na parte operacional, enquanto 34,2% informaram trabalhar na parte administrativa.

Além disso, também foi necessário indagar se o participante já havia trabalhado no setor administrativo, pois o foco do questionário é analisar os militares que tenham, pelo menos, passado um período nessa área ou que estejam atualmente nela. Dessa forma, 49,1% responderam nunca terem trabalhado no administrativo e, assim, o questionário para esses militares encerrou-se.

8.2.1 Perguntas realizadas aos militares operacionais que já trabalharam nas atividades administrativas

A primeira pergunta elaborada aos militares que já trabalharam no administrativo, mas que atualmente estão no operacional, era sobre o tempo de serviço que passaram nos setores. Das 54 respostas obtidas, 21 militares (38,8%) relataram terem trabalhado por 01 ano nas seções; 09 (16,6%) informaram terem trabalhado por 2 anos; 09 (16,6%) trabalharam por 3 anos; 03 (5,55%) trabalharam por 4 anos; 04 (7,40%) trabalharam por 5 anos; 01 (1,85%)

trabalhou por 6 anos; 02 (3,70%) trabalharam por 7 anos; 01 (1,85%) trabalhou por 8 anos; e 04 militares (7,40%) indicaram, ainda, terem trabalhado concomitantemente nas atividades operacionais e administrativas.

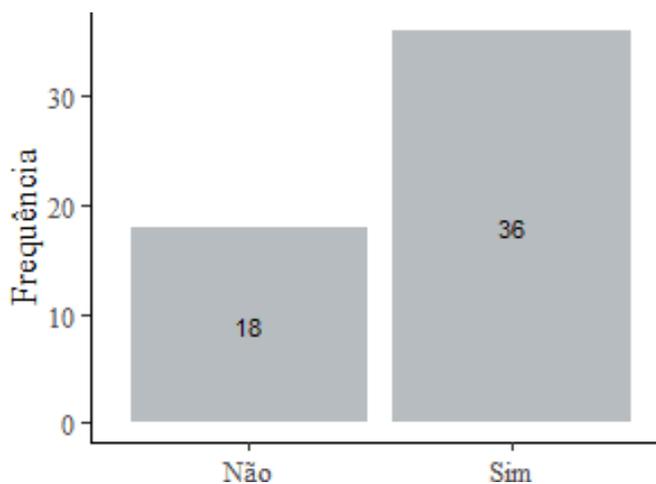
A segunda pergunta investigava os fatores que influenciaram a ida desses militares para o serviço administrativo. Dos quesitos relacionados (carga horária; rotina de trabalho fixa; realização de cursos; estresse da atividade operacional; risco da atividade operacional; desgaste físico da atividade operacional; desgaste psicológico da atividade operacional; não possuía habilidades técnicas suficientes para exercer a atividade operacional; atestado médico que impedia, provisoriamente, o exercício da atividade operacional; por necessidade do serviço; necessidades familiares), os três que mais influenciaram foram “carga horária”, “rotina de trabalho fixa” e “necessidade do serviço”.

No mesmo sentido, a terceira pergunta indagava sobre os motivos que influenciaram esses militares a saírem dos setores administrativos. Dos itens elencados (escala de serviço; fim de atestado médico; conciliar o horário de folga com atividades externas; aprendeu as técnicas necessárias para retomar a atividade operacional; apesar de a atividade administrativa ser essencial, sinto-me mais produtivo(a) no operacional; necessidades familiares; necessidade do serviço), os três fatores que mais influenciaram foram “apesar de a atividade administrativa ser essencial, sinto-me mais produtivo(a) no operacional”, “escala de serviço” e “conciliar o horário de folga com atividades externas”.

A quarta pergunta, relativa ao Gráfico 6, indagava sobre o fato de o militar, anteriormente ao ingresso na corporação, possuir algum conhecimento que o(a) auxiliou nas atividades administrativas desempenhadas.

O objetivo dessa questão, assim como a realizada aos Oficiais, é averiguar se, de alguma forma, as experiências profissionais passadas das Praças contribuíram para o desempenho das atividades administrativas, o que pode ter amenizado possíveis falhas no treinamento/capacitação/preparação desses militares. Nota-se que 66% dos pesquisados relataram que o conhecimento anterior à entrada na corporação os auxiliou nas atividades administrativas desempenhadas.

Gráfico 6 – Pergunta às praças que já trabalharam no administrativo quanto ao conhecimento anterior à entrada na corporação



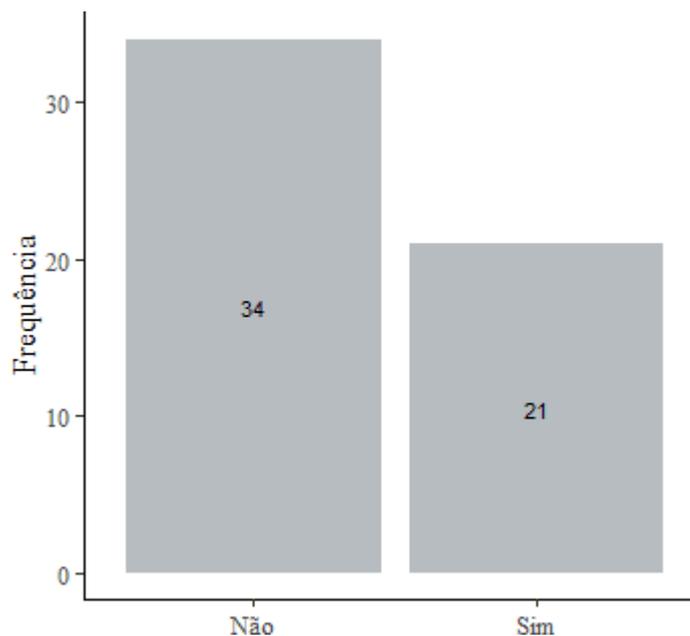
Fonte: A autora

8.2.2 Perguntas realizadas aos militares que trabalham no setor administrativo

A primeira pergunta inquiria sobre os quesitos que influenciaram a decisão de o militar ter escolhido o setor administrativo para trabalhar (carga horária; rotina de trabalho fixa; realização de cursos; problemas de saúde física; problemas de saúde psicológica; risco da atividade operacional; desgaste físico da atividade operacional; desgaste psicológico da atividade operacional; não possui habilidades técnicas suficientes para exercer a atividade operacional; necessidade do serviço; poder estar em casa todos os dias). Os três fatores que mais contribuíram para que esses militares optassem pelos setores administrativos foram “rotina de trabalho fixa”, “poder estar em casa todos os dias” e “carga horária”.

A segunda pergunta, Gráfico 7, assim como as que foram feitas aos grupos anteriores, também investigava se o militar, anteriormente ao ingresso na corporação, possuía algum conhecimento que o(a) tenha auxiliado nas atividades exercidas atualmente. Novamente, pretende-se analisar se as experiências profissionais dos militares que trabalham no administrativo auxiliam, de alguma forma, no desempenho de suas funções, pois a falta de treinamento/capacitação/preparação para o exercício dessas funções pode ser amenizada pelos conhecimentos anteriormente adquiridos. Tem-se, de acordo com o gráfico, que 61,81% dos militares relataram que tais conhecimentos não auxiliam em suas tarefas.

Gráfico 7 – Pergunta feita às praças que estão trabalhando no administrativo quanto ao conhecimento anterior à entrada na corporação



Fonte: A autora

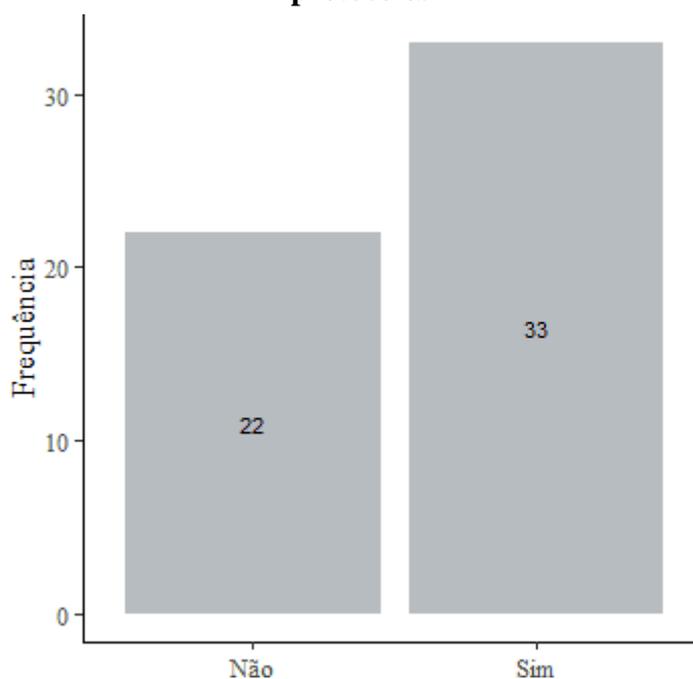
A terceira pergunta indagava sobre como o militar aprendeu as funções administrativas que exerce atualmente. Os dados demonstraram que 25 militares (45,5%) responderam não terem recebido treinamento específico e tiveram orientações/ajuda de colegas de serviço; 11 militares (20%) responderam não terem recebido treinamento específico e precisaram aprender sozinhos; 06 militares (10,9%) informaram que aprenderam as funções administrativas lendo o Código de Segurança Contra Incêndio e Pânico e/ou recebeu um curso *on-line* relacionado à Lei nº 19.449/2018, que regulamenta o poder de polícia administrativa do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná (aos que trabalham no setor de vistoria); 04 militares (7,3%) relataram que consultam manuais que contêm as informações dos sistemas utilizados pela corporação; 01 militar (1,8%) informou ter recebido treinamento específico durante os cursos de formação (Soldado, Cabo, Sargento etc.); 01 militar (1,8%) informou que todas as formas anteriores se aplicam, pois aprendeu de várias maneiras; 01 militar (1,8%) informou que a formação anterior o auxiliou no aprendizado; 01 militar (1,8%) mencionou ainda estar aprendendo a função; 01 militar (1,8%) mencionou que aprendeu conhecendo os setores; 01 militar (1,8%) recebeu ajuda e orientação dos colegas e também consultou os manuais; 01 militar (1,8%) aprendeu na escola de soldados e foi aprimorando os conhecimentos com colegas e consultando manuais; 01 militar (1,8%) informou que aprendeu no dia a dia; e 01 militar (1,8%) informou que nenhuma das formas o auxiliou.

Outra pergunta elaborada indagava sobre o recebimento de treinamento/capacitação constante para o desempenho das atividades que o militar administrativo exerce. Nesse ponto,

50,9% dos pesquisados informaram nunca terem recebido treinamento/capacitação para as atividades administrativas que exercem.

Para esses militares, também indagou-se sobre a existência de protocolos nos setores onde trabalham. Observa-se que 60% dos pesquisados confirmaram a existência de protocolos em seus setores.

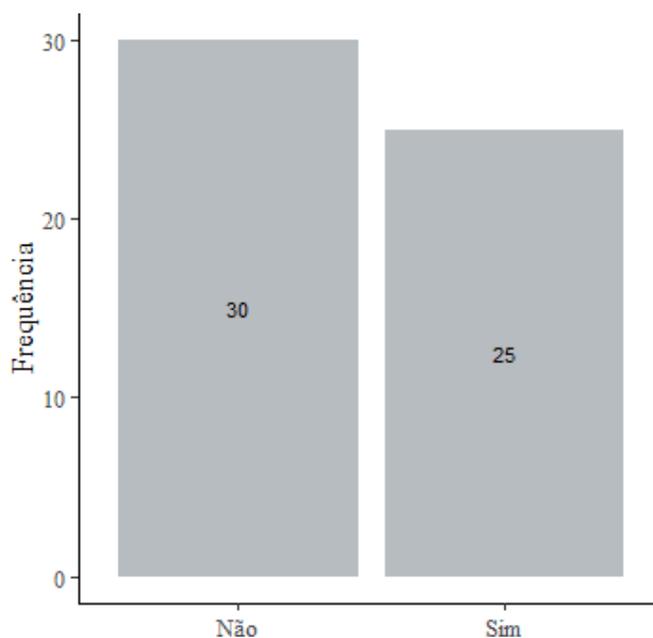
Gráfico 8 – Pergunta às praças que trabalham no administrativo sobre a existência de protocolos



Fonte: A autora

Também foi necessário inquirir sobre a existência de manuais nas seções onde trabalham. Nesse aspecto, 45,45% indicaram haver tais documentos em suas seções.

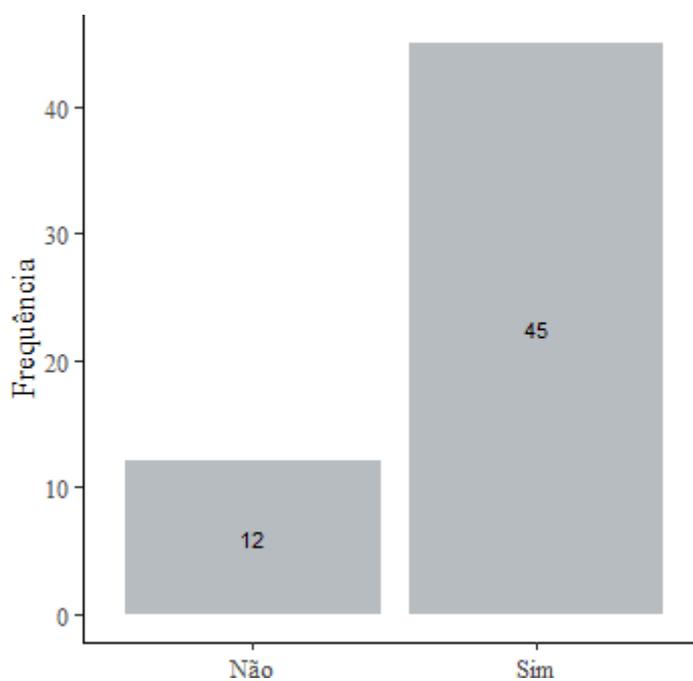
Gráfico 9 – Pergunta às praças que trabalham no administrativo sobre a existência de manuais



Fonte: A autora

Quanto à existência de normas, 81,81% indicaram haver legislações pertinentes ao serviço desempenhado nas seções.

Gráfico 10 – Pergunta às praças que trabalham no administrativo sobre a existência de normas



Fonte: A autora

Além das questões relacionadas à parte do serviço administrativo em si, pesquisaram-se também os aspectos que tornam esse ambiente de trabalho mais agradável, ou não, trazendo

maior satisfação a esses militares. Sendo assim, solicitou-se que eles avaliassem os seguintes quesitos: equipamentos; volume de trabalho; horário de serviço; chefia; intervalos; instalações físicas; reconhecimento; poder trabalhar com o que gosta; e colegas de trabalho.

Das questões relacionadas, as mais bem pontuadas pelos pesquisados foram “horário de serviço” (apresentando 38,18% de satisfação total), seguida de “reconhecimento” (que apresentou contentamento total de 25,45% dos investigados) e “colegas de trabalho” (também com o mesmo índice).

Importante frisar que os horários de serviço de quem trabalha no administrativo são diferentes do operacional. Atualmente, conforme Portaria do Comando Geral nº 218, de 25 de fevereiro de 2022, os militares que trabalham no serviço administrativo estão cumprindo horários às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, das 08h às 11h30min e das 13h30min às 17h30min, e às quartas-feiras, das 08h às 12h. Os militares dos setores administrativos trabalham, portanto, por 34 horas semanalmente.

Já os bombeiros militares operacionais cumprem escalas de 24 horas de serviço por 48 horas de descanso, ou seja, trabalham, em média, por 72 horas semanalmente, considerando 3 plantões na semana. Quando os plantões são às terças e sextas-feiras, esses profissionais trabalham por 48 horas semanalmente. Os policiais militares, geralmente, atuam sob a escala de 12 horas de serviço por 36 horas de descanso, a qual também extrapola a carga horária do setor administrativo.

Diante de tudo o que foi desenvolvido até aqui, a solução encontrada para melhorar a prestação dos serviços administrativos pelo CBPR (os quais, conseqüentemente, repercutem nas atividades-fim da corporação) é a criação de uma carreira exclusivamente administrativa no quadro funcional dessa instituição, como se verá no próximo capítulo.

9 DA NECESSIDADE DE ALTERAÇÕES DA LEI Nº 17.074/2012 E DO SEU EFETIVO CUMPRIMENTO

A presente pesquisa identificou três grandes problemas que comprometem a eficiência das atividades administrativas e operacionais do CBPR, a saber: despende-se muito tempo preparando um militar para exercer funções operacionais, sendo que, muitas vezes, ele vai atuar no serviço administrativo e, esporadicamente, no operacional; falta de preparação adequada para quem vai atuar propriamente no serviço administrativo; e, por fim, bombeiros militares que poderiam estar executando atividades operacionais estão nas atividades administrativas.

Diante desses três problemas que afetam não somente o CBPR, mas também as demais instituições militares estaduais do Brasil, foi sancionada a Lei nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, que instituiu a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares.

Essa legislação preceitua que jovens maiores de 18 anos e menores de 23 anos²⁵ poderão ser admitidos como auxiliares voluntários de serviços administrativos nas unidades militares estaduais, sendo que a prestação desse serviço terá duração de um ano, podendo ser prorrogada por igual período sem gerar vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim (BRASIL, 2000).

Seguindo o mesmo caminho, no Estado do Paraná foi sancionada a Lei nº 17.074, de 23 de janeiro de 2012, que estabelece esse serviço na Polícia Militar do Paraná. Embora a referida legislação tenha entrado em vigor (e esteja vigente, diga-se), nunca foi realizado concurso público para ingresso como auxiliar administrativo temporário nessas instituições.

Diante da existência da referida legislação que, há muito, prevê a possibilidade de auxiliares temporários auxiliarem nas tarefas administrativas da corporação e da imperiosa necessidade de empregar os recursos humanos de forma eficiente, é preciso que essa lei seja colocada em prática e inicie-se um processo seletivo para esse fim.

No entanto, algumas alterações legislativas precisam ser realizadas a fim de que as funções a serem desempenhadas por esses auxiliares administrativos sejam voltadas para essas atividades, impossibilitando que sejam empregados em outras funções-meio das instituições, assim como outras situações que não foram contempladas por essa legislação e que merecem ser previstas.

²⁵ Sendo homens, devem atender ao requisito de terem excedido as necessidades de incorporação das Forças Armadas. Se mulheres, devem apenas estar dentro da faixa etária descrita, conforme art. 3º, Lei nº 10.029/2000.

A atual legislação está redigida da seguinte forma:

Súmula: Institui o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Paraná.

A Assembleia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei: Art. 1º. Fica instituído na Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), nos termos da Lei Federal nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas as condições previstas nesta Lei. Parágrafo único. O voluntário que ingressar no serviço de que trata esta Lei será denominado Soldado PM Voluntário e estará sujeito, no que couber, às normas aplicáveis aos integrantes da PMPR.

Art. 2º. O Serviço Auxiliar Voluntário objetiva: I - proporcionar a ocupação, qualificação profissional e renda aos jovens que específica, contribuindo para evitar o seu envolvimento em atividades antissociais; II - aumentar o contingente de militares estaduais nas atividades externas diretamente ligadas à segurança da população.

Art. 3º. O Serviço Auxiliar Voluntário, de natureza profissionalizante, tem por finalidade a execução de atividades-meio da Corporação, em especial as relacionadas às missões administrativas, de saúde e de defesa civil. Parágrafo único. No exercício das atividades a que se refere o caput deste artigo, ficam vedados, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o uso de uniforme, o porte ou o emprego de arma de fogo, bem como o exercício do poder de polícia.

Art. 4º. A seleção para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedida de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta fundamentada do Comandante-Geral da PMPR, observado o limite de 1 (um) Soldado PM Voluntário para cada 5 (cinco) integrantes do efetivo total fixado em lei para a PMPR. Art. 5º. A seleção para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedida de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta fundamentada do Comandante-Geral da PMPR, observado o limite de 1 (um) Soldado PM Voluntário para cada 5 (cinco) integrantes do efetivo total fixado em lei para a PMPR. I - se homem, ser maior de 18 (dezoito) anos e menor de 23 (vinte e três) anos, tendo excedido às necessidades de incorporação das Forças Armadas; II - se mulher, estar na mesma faixa etária a que se refere o inciso anterior; III - estar em dia com as obrigações eleitorais; IV - ter concluído o ensino fundamental; V - apresentar aptidão intelectual e habilidade específica ou técnica; VI - ter sanidade física, comprovada em inspeção de saúde; VII - apresentar adequação psicológica para o desempenho das atribuições institucionais, avaliada em exame psicológico; VIII - possuir capacidade física, demonstrada por intermédio de exames próprios; IX - não possuir antecedentes de caráter policial ou criminal que, em razão da natureza e do grau de responsabilidade das atribuições institucionais, sejam incompatíveis com o exercício delas, não estar sendo processado criminalmente ou haver cumprido pena privativa de liberdade ou restritiva de direitos pela prática de crime comum

ou militar; X - apresentar conduta social irrepreensível e idoneidade moral inatacável, compatível com as atribuições e grau de responsabilidade das funções a serem desempenhadas, cuja verificação dar-se-á mediante pesquisa social XI - estar classificado dentro do número de vagas oferecidas no edital do processo seletivo próprio; XII - não ter sido desligado ou excluído da Corporação, das Forças Armadas, de Forças Auxiliares ou de Instituição Policial, por motivo disciplinar ou, como servidor público, não haver sido demitido, inclusive por ato de improbidade administrativa, nem tampouco condenado em processo administrativo disciplinar por fato incompatível com o exercício das funções institucionais. § 1º. As condições pormenorizadas relativas aos incisos V, VI, VII, VIII, X e XI serão definidas em ato do Comandante-Geral. § 2º. Os requisitos estabelecidos no inciso IX serão comprovados no ato da efetivação do termo de voluntariado, mediante apresentação de certidões dos últimos 05 anos, conforme estipulado em edital, sendo de inteira responsabilidade do candidato.

Art. 6º. A prestação voluntária dos serviços terá duração de um ano, prorrogável por, no máximo, igual período, a critério do Poder Executivo, ouvido o Comandante-Geral da Polícia Militar. § 1º. A prorrogação prevista no caput deste artigo dar-se-á mediante pedido protocolado do Soldado PM Voluntário com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data de encerramento do período de prestação dos serviços. § 2º. Findo o prazo previsto no caput deste artigo, inexistindo manifestação expressa do Soldado PM Voluntário ou não havendo interesse da PMPR ou ainda, não sendo mais possível a prorrogação, considerar-se-á concluído o serviço de voluntariado.

Art. 7º. As responsabilidades, proibições e o processo administrativo para apuração de irregularidades praticadas pelo Soldado PM Voluntário serão regulados por ato do Comandante-Geral da PMPR.

Art. 8º. A extinção do serviço de voluntariado a que se refere a presente Lei ocorrerá nas seguintes hipóteses: I - ao final do período de prestação do serviço, nos termos do art. 6º desta Lei; II - a qualquer tempo, mediante requerimento do Soldado PM Voluntário; III - quando o Soldado PM Voluntário apresentar conduta incompatível com o exercício das atribuições institucionais; IV - em razão da natureza do serviço prestado. Parágrafo único. A extinção do voluntariado decorrente das hipóteses previstas nos incisos III e IV deste artigo será regulada por ato do Comandante-Geral da PMPR.

Art. 9º. São direitos do Soldado PM Voluntário: I - frequência a curso específico de treinamento, a ser ministrado pelas Organizações Policiais Militares do Paraná, com duração de até 200 (duzentas) horas-aulas; II - auxílio mensal, de natureza indenizatória, equivalente a 2 (dois) salários-mínimos; III - uso de uniforme, a ser regulado por ato do Comandante-Geral da PMPR, exclusivamente no exercício das atividades definidas nesta Lei, com identificação ostensiva da condição de Soldado PM Voluntário; IV - contar, como título, em concurso público para cargo de Soldado de Segunda Classe, 1 (um) ponto para cada ano de serviço prestado, a ser utilizado como critério de desempate do certame. V - figurar como beneficiário do SAS –

Sistema de Assistência à Saúde do Estado do Paraná durante o período da prestação voluntária de serviços. Parágrafo único. O auxílio mensal a que fará jus o Soldado PM Voluntário indenizará as despesas decorrentes de transporte e alimentação, cabendo ao Estado o custeio do uniforme, vestimenta a qual será restituída à Polícia Militar ao término do período de prestação de serviço voluntário.

Art. 10. O Soldado PM Temporário, estará sujeito à jornada de trabalho estabelecida em ato do Comandante-Geral, de acordo com as peculiaridades da atividade desenvolvida.

Art. 11. Deverá ser contratado, para todos os integrantes do Serviço Auxiliar Voluntário, seguro de acidentes pessoais destinado a cobrir os riscos do exercício das respectivas atividades, cujo valor será descontado do auxílio mensal previsto no inciso II, do art. 9º, desta Lei.

Art. 12. A prestação do Serviço Auxiliar Voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, nos termos da Lei Federal nº 10.029, de 20/12/2000. Parágrafo único. Fica vedada a criação de cargos em decorrência da instituição do Serviço Auxiliar Voluntário.

Art. 13. Os municípios interessados poderão responsabilizar-se pelos custos dos Soldados PM Voluntários na forma a ser definida em convênio.

Art. 14. O Comandante-Geral da PMPR poderá baixar instruções complementares necessárias à aplicação do disposto nesta Lei.

Art. 15. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações consignadas no orçamento da Secretaria de Estado da Segurança Pública.

Art. 16. A destinação dos integrantes do Quadro da Polícia Militar - QPPM que estão exercendo funções administrativas e serão alocados nas atividades externas diretamente ligadas a segurança da população deverá ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação (BRASIL, 2000).

De início, a súmula dessa legislação precisaria ser modificada para “*Institui o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros do Paraná*”. A necessidade dessa modificação deve-se ao fato de, embora o CBPR pertencer à PMPR, isso evitaria eventuais discussões no que tange à possibilidade de os auxiliares voluntários também serem empenhados no CBPR, e não somente na PMPR.

Nesse sentido, o art. 1º também precisaria de nova redação, pelos mesmos motivos elencados: “*Art. 1º. Fica instituído na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, nos termos da Lei Federal nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas as condições previstas nesta Lei. Parágrafo único. O voluntário que ingressar no serviço de que trata esta Lei será denominado Soldado PM Voluntário ou Soldado*”

BM Voluntário e estará sujeito, no que couber, às normas aplicáveis aos integrantes da PMPR”.

O art. 3º também necessitaria de uma nova redação, passando a ser assim redigido: “O Serviço Auxiliar Voluntário, de natureza profissionalizante, tem por finalidade a execução de atividades, exclusivamente, administrativas internas da Corporação e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil. Parágrafo único. No exercício das atividades a que se refere o caput deste artigo, ficam vedados, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o uso de uniforme, o porte ou o emprego de arma de fogo, bem como o exercício do poder de polícia”.

A novel redação vai ao encontro do art. 1º, da Lei 10.029/2000, e impede que os voluntários temporários sejam empregados em outras missões internas senão as administrativas, como é o caso dos afazeres relacionados à limpeza e manutenção dos quartéis, à preparação de alimentação etc. Dessa forma, com a nova redação, esses auxiliares seriam empenhados apenas nos afazeres administrativos, de saúde e de defesa civil.

O art. 4º precisaria ser reformulado para “A seleção para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedida de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta fundamentada do Comandante-Geral da PMPR e do Comandante do Corpo de Bombeiros, observado o limite de 1 (um) Soldado PM ou BM Voluntário para cada 5 (cinco) integrantes do efetivo total fixado em lei para a PMPR e para o Corpo de Bombeiros. § 1º Cada organização policial militar ou bombeiro militar deverá indicar ao Comando da Instituição, tecnicamente, a quantidade de militares administrativos necessários para desempenhar os serviços em cada seção, conforme previsão dos respectivos quadros organizacionais; § 2º Preenchida a função pelo militar voluntário, o Comandante da unidade contemplada deverá, imediatamente, disponibilizar o militar combatente que exercia função administrativa para a atividade operacional”.

A alteração do caput desse artigo merece também contemplar especificamente o CBPR pelas razões expostas nos artigos anteriores. A inclusão do § 1º nesse mesmo artigo é necessária a fim de evitar possíveis arbitrariedades quanto ao número de voluntários administrativos para atuar em cada seção, impedindo, portanto, que a organização militar estipule números que fiquem além, ou aquém, do necessário.

Já o § 2º estipula que, assim que o militar voluntário estiver disponível para exercer as atividades administrativas, o militar combatente que estiver nessa função será imediatamente disponibilizado para o serviço operacional. Nesse mesmo sentido, o art. 16 da legislação em comento (“A destinação dos integrantes do Quadro da Polícia Militar - QPPM que estão exercendo funções administrativas e serão alocados nas atividades externas diretamente

ligadas a segurança da população deverá ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei”) deve ser revogado, pois o militar voluntário deverá estar disponível às organizações para, depois, os militares combatentes serem direcionados ao serviço operacional a fim de evitar prejuízos à própria organização e à população paranaense de forma indireta.

O art. 5º também merece ser modificado, uma vez que o seu *caput* apresenta a mesma redação que o artigo anterior. Dessa forma, ficaria assim: **“O ingresso no Serviço Auxiliar Temporário será efetuado mediante classificação, em ordem crescente, pela nota obtida no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), além do preenchimento dos seguintes requisitos (...)”**. Não obstante, o inciso IV também carece de alteração, pois o atual dispositivo prevê que um dos requisitos para ingresso como militar voluntário é possuir Ensino Fundamental completo, e a mudança do dispositivo passaria a exigir **“ter completado o Ensino Médio”**.

Tais mudanças possibilitariam que a forma de seleção dos candidatos ao serviço voluntário ocorresse de forma simplificada, por meio da nota obtida no ENEM, sendo um processo célere e sem haver muitos gastos por parte do Estado, que não necessitaria aplicar prova de conhecimentos, assim como ocorre nos processos seletivos convencionais, para o preenchimento das vagas de auxiliares administrativos. Ademais, o inciso IV acompanharia a alteração proposta no *caput*.

Ainda no art. 5º, implementar-se-ia um §3º da seguinte forma: **“Serão admitidas pessoas com deficiência física que possam executar atividades administrativas internas”**. Diante do fato de o serviço auxiliar temporário destinar-se, exclusivamente, às atividades administrativas, haveria a possibilidade de admitir pessoas com deficiência física, desde que tais deficiências não comprometam as funções administrativas. Dessa forma, o candidato deveria passar por uma avaliação médica a fim de averiguar sua aptidão, ou não, para os serviços administrativos internos, sendo que as condições incapacitantes para as atividades deveriam ser reguladas em edital específico.

Os arts. 6º, 7º e 8º precisariam contemplar o termo Soldado BM Voluntário em suas redações. Passariam a ser redigidos da seguinte forma: **“Art. 6º. A prestação voluntária dos serviços terá duração de um ano, prorrogável por, no máximo, igual período, a critério do Poder Executivo, ouvido o Comandante-Geral da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros. § 1º. A prorrogação prevista no caput deste artigo dar-se-á mediante pedido protocolado do Soldado PM ou BM Voluntário com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data de encerramento do período de prestação dos serviços. § 2º. Findo o prazo previsto no caput deste artigo, inexistindo manifestação expressa do Soldado PM ou BM Voluntário ou não havendo interesse da PMPR ou do Corpo de Bombeiros ou ainda, não sendo mais possível a prorrogação, considerar-se-á concluído o serviço de voluntariado”**.

“Art. 7º. As responsabilidades, proibições e o processo administrativo para apuração de irregularidades praticadas pelo Soldado PM ou BM Voluntário serão regulados por ato do Comandante-Geral da PMPR” e “Art. 8º. A extinção do serviço de voluntariado a que se refere a presente Lei ocorrerá nas seguintes hipóteses: I - ao final do período de prestação do serviço, nos termos do art. 6º desta Lei; II - a qualquer tempo, mediante requerimento do Soldado PM ou BM Voluntário; III - quando o Soldado PM ou BM Voluntário apresentar conduta incompatível com o exercício das atribuições institucionais; IV - em razão da natureza do serviço prestado. Parágrafo único. A extinção do voluntariado decorrente das hipóteses previstas nos incisos III e IV deste artigo será regulada por ato do Comandante-Geral da PMPR”.

Outro artigo que precisaria de alteração corresponde ao art. 9º, I, que passaria a ser redigido assim: *“frequência a curso específico de treinamento, a ser ministrado pelas Organizações Policiais e Bombeiros Militares do Paraná, com duração de até 200 (duzentas) horas-aulas”*, pois cada organização militar seria responsável por ministrar o treinamento para os Soldados PM ou BM Voluntários. Não obstante, o inciso II do mesmo artigo deveria ser assim redigido: *“auxílio mensal, de natureza indenizatória, correspondendo até 2 (dois) salários-mínimos”*. Essa mudança se faz necessária para acompanhar a previsão legislativa do art. 6º, §1º, da Lei Federal nº 10.029/2000²⁶, e também para não comprometer possíveis questões orçamentárias do Estado.

Ainda sobre o art. 9º, outra mudança diz respeito ao parágrafo único, que passaria a contemplar a seguinte redação: *“Parágrafo único. O auxílio mensal a que fará jus o Soldado PM Voluntário indenizará as despesas decorrentes de transporte e alimentação, cabendo ao Estado o custeio do uniforme, vestimenta a qual será restituída à Polícia Militar ou ao Corpo de Bombeiros ao término do período de prestação de serviço voluntário”*, pois cada voluntário, PM ou BM deverá se utilizar do uniforme apropriado correspondente a cada instituição em que atua.

O art. 10 necessitaria ser alterado para *“O Soldado PM ou BM Temporário, estará sujeito à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais”*. A nova redação impediria arbitrariedades no sentido de os voluntários serem empregados em jornadas exaustivas, acima de 40 horas semanais.

²⁶ Art. 6º Os voluntários admitidos fazem jus ao recebimento de auxílio mensal, de natureza jurídica indenizatória, a ser fixado pelos Estados e pelo Distrito Federal, destinado ao custeio das despesas necessárias à execução dos serviços a que se refere esta Lei. § 1º O auxílio mensal a que se refere este artigo não poderá exceder dois salários mínimos (BRASIL, 2000).

Por fim, outro artigo que faz jus à nova redação é o art. 13, que ficaria assim: “*Os municípios interessados poderão responsabilizar-se pelos custos dos Soldados PM ou BM Voluntários na forma a ser definida em convênio*”.

Sendo assim, ter-se-iam as seguintes alterações em relação à Lei nº 17.024/2012:

Quadro 4 – Comparação entre a atual redação da lei nº 17.074/2012 e as alterações legislativas propostas

Redação atual Lei nº 17.074/2012	Alterações legislativas
<p>Súmula: Institui o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Paraná.</p>	<p><i>Súmula: Institui o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros do Paraná</i></p>
<p>Art. 1º. Fica instituído na Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), nos termos da Lei Federal nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas as condições previstas nesta Lei.</p> <p>Parágrafo único. O voluntário que ingressar no serviço de que trata esta Lei será denominado Soldado PM Voluntário e estará sujeito, no que couber, às normas aplicáveis aos integrantes da PMPR.</p>	<p><i>Art. 1º. Fica instituído na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros do Paraná, nos termos da Lei Federal nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas as condições previstas nesta Lei.</i></p> <p><i>Parágrafo único. O voluntário que ingressar no serviço de que trata esta Lei será denominado Soldado PM Voluntário ou Soldado BM Voluntário e estará sujeito, no que couber, às normas aplicáveis aos integrantes da PMPR”.</i></p>
<p>Art. 3º. O Serviço Auxiliar Voluntário, de natureza profissionalizante, tem por finalidade a execução de atividades-meio da Corporação, em especial as relacionadas às missões administrativas, de saúde e de defesa civil. Parágrafo único. No exercício das atividades a que se refere o caput deste artigo, ficam vedados, sob qualquer hipótese, nas</p>	<p><i>Art. 3º. O Serviço Auxiliar Voluntário, de natureza profissionalizante, tem por finalidade a execução de atividades, exclusivamente, administrativas internas da Corporação e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil. Parágrafo único. No exercício das atividades a que se refere o caput deste artigo, ficam vedados, sob</i></p>

<p>vias públicas, o uso de uniforme, o porte ou o emprego de arma de fogo, bem como o exercício do poder de polícia.</p>	<p><i>qualquer hipótese, nas vias públicas, o uso de uniforme, o porte ou o emprego de arma de fogo, bem como o exercício do poder de polícia</i></p>
<p>Art. 4º. A seleção para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedida de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta fundamentada do Comandante-Geral da PMPR, observado o limite de 1 (um) Soldado PM Voluntário para cada 5 (cinco) integrantes do efetivo total fixado em lei para a PMPR.</p>	<p><i>Art. 4º. A seleção para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedida de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta fundamentada do Comandante-Geral da PMPR e do Comandante do Corpo de Bombeiros, observado o limite de 1 (um) Soldado PM ou BM Voluntário para cada 5 (cinco) integrantes do efetivo total fixado em lei para a PMPR e para o Corpo de Bombeiros.</i></p> <p><i>§ 1º Cada organização policial militar ou bombeiro militar deverá indicar ao Comando da Instituição, tecnicamente, a quantidade de militares administrativos necessários para desempenhar os serviços em cada seção, conforme previsão dos respectivos quadros organizacionais;</i></p> <p><i>§ 2º Preenchida a função pelo militar voluntário, o Comandante da unidade contemplada deverá, imediatamente, disponibilizar o militar combatente que exercia função administrativa para a atividade operacional.</i></p>
<p>Art. 5º. A seleção para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedida de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo, mediante proposta fundamentada</p>	<p><i>Art. 5º. O ingresso no Serviço Auxiliar Temporário será efetuado mediante classificação, em ordem crescente, pela nota obtida no Exame Nacional do Ensino Médio</i></p>

do Comandante-Geral da PMPR, observado o limite de 1 (um) Soldado PM Voluntário para cada 5 (cinco) integrantes do efetivo total fixado em lei para a PMPR. I - se homem, ser maior de 18 (dezoito) anos e menor de 23 (vinte e três) anos, tendo excedido às necessidades de incorporação das Forças Armadas; II - se mulher, estar na mesma faixa etária a que se refere o inciso anterior; III - estar em dia com as obrigações eleitorais; IV - ter concluído o ensino fundamental; V - apresentar aptidão intelectual e habilidade específica ou técnica; VI - ter sanidade física, comprovada em inspeção de saúde; VII - apresentar adequação psicológica para o desempenho das atribuições institucionais, avaliada em exame psicológico; VIII - possuir capacidade física, demonstrada por intermédio de exames próprios; IX - não possuir antecedentes de caráter policial ou criminal que, em razão da natureza e do grau de responsabilidade das atribuições institucionais, sejam incompatíveis com o exercício delas, não estar sendo processado criminalmente ou haver cumprido pena privativa de liberdade ou restritiva de direitos pela prática de crime comum ou militar; X - apresentar conduta social irrepreensível e idoneidade moral inatacável, compatível com as atribuições e grau de responsabilidade das funções a serem desempenhadas, cuja verificação dar-se-á mediante pesquisa social

(ENEM), além do preenchimento dos seguintes requisitos:

I - se homem, ser maior de 18 (dezoito) anos e menor de 23 (vinte e três) anos, tendo excedido às necessidades de incorporação das Forças Armadas; II - se mulher, estar na mesma faixa etária a que se refere o inciso anterior; III - estar em dia com as obrigações eleitorais; IV - ter concluído o Ensino Médio; V - apresentar aptidão intelectual e habilidade específica ou técnica; VI - ter sanidade física, comprovada em inspeção de saúde; VII - apresentar adequação psicológica para o desempenho das atribuições institucionais, avaliada em exame psicológico; VIII - possuir capacidade física, demonstrada por intermédio de exames próprios; IX - não possuir antecedentes de caráter policial ou criminal que, em razão da natureza e do grau de responsabilidade das atribuições institucionais, sejam incompatíveis com o exercício delas, não estar sendo processado criminalmente ou haver cumprido pena privativa de liberdade ou restritiva de direitos pela prática de crime comum ou militar; X - apresentar conduta social irrepreensível e idoneidade moral inatacável, compatível com as atribuições e grau de responsabilidade das funções a serem desempenhadas, cuja verificação dar-se-á mediante pesquisa social XI - estar classificado dentro do número de vagas

<p>XI - estar classificado dentro do número de vagas oferecidas no edital do processo seletivo próprio; XII - não ter sido desligado ou excluído da Corporação, das Forças Armadas, de Forças Auxiliares ou de Instituição Policial, por motivo disciplinar ou, como servidor público, não haver sido demitido, inclusive por ato de improbidade administrativa, nem tampouco condenado em processo administrativo disciplinar por fato incompatível com o exercício das funções institucionais.</p> <p>§ 1º. As condições pormenorizadas relativas aos incisos V, VI, VII, VIII, X e XI serão definidas em ato do Comandante-Geral.</p> <p>§ 2º. Os requisitos estabelecidos no inciso IX serão comprovados no ato da efetivação do termo de voluntariado, mediante apresentação de certidões dos últimos 05 anos, conforme estipulado em edital, sendo de inteira responsabilidade do candidato.</p>	<p><i>oferecidas no edital do processo seletivo próprio; XII - não ter sido desligado ou excluído da Corporação, das Forças Armadas, de Forças Auxiliares ou de Instituição Policial, por motivo disciplinar ou, como servidor público, não haver sido demitido, inclusive por ato de improbidade administrativa, nem tampouco condenado em processo administrativo disciplinar por fato incompatível com o exercício das funções institucionais.</i></p> <p><i>§ 1º. As condições pormenorizadas relativas aos incisos V, VI, VII, VIII, X e XI serão definidas em ato do Comandante-Geral.</i></p> <p><i>§ 2º. Os requisitos estabelecidos no inciso IX serão comprovados no ato da efetivação do termo de voluntariado, mediante apresentação de certidões dos últimos 05 anos, conforme estipulado em edital, sendo de inteira responsabilidade do candidato.</i></p> <p>§ 3º Serão admitidas pessoas com deficiência física que possam executar atividades administrativas internas.</p>
<p>Art. 6º. A prestação voluntária dos serviços terá duração de um ano, prorrogável por, no máximo, igual período, a critério do Poder Executivo, ouvido o Comandante-Geral da Polícia Militar.</p> <p>§ 1º. A prorrogação prevista no caput deste artigo dar-se-á mediante pedido protocolado do Soldado PM Voluntário com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data de</p>	<p><i>Art. 6º. A prestação voluntária dos serviços terá duração de um ano, prorrogável por, no máximo, igual período, a critério do Poder Executivo, ouvido o Comandante-Geral da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros.</i></p> <p><i>§ 1º. A prorrogação prevista no caput deste artigo dar-se-á mediante pedido protocolado do Soldado PM ou BM Voluntário com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias</i></p>

<p>encerramento do período de prestação dos serviços.</p> <p>§ 2º. Findo o prazo previsto no caput deste artigo, inexistindo manifestação expressa do Soldado PM Voluntário ou não havendo interesse da PMPR ou ainda, não sendo mais possível a prorrogação, considerar-se-á concluído o serviço de voluntariado.</p>	<p><i>da data de encerramento do período de prestação dos serviços.</i></p> <p><i>§ 2º. Findo o prazo previsto no caput deste artigo, inexistindo manifestação expressa do Soldado PM ou BM Voluntário ou não havendo interesse da PMPR ou do Corpo de Bombeiros ou ainda, não sendo mais possível a prorrogação, considerar-se-á concluído o serviço de voluntariado.</i></p>
<p>Art. 7º. As responsabilidades, proibições e o processo administrativo para apuração de irregularidades praticadas pelo Soldado PM Voluntário serão regulados por ato do Comandante-Geral da PMPR</p>	<p><i>Art. 7º. As responsabilidades, proibições e o processo administrativo para apuração de irregularidades praticadas pelo Soldado PM ou BM Voluntário serão regulados por ato do Comandante-Geral da PMPR</i></p>
<p>Art. 9º. São direitos do Soldado PM Voluntário: I - frequência a curso específico de treinamento, a ser ministrado pelas Organizações Policiais Militares do Paraná, com duração de até 200 (duzentas) horas-aulas; II - auxílio mensal, de natureza indenizatória, equivalente a 2 (dois) salários-mínimos; III - uso de uniforme, a ser regulado por ato do Comandante-Geral da PMPR, exclusivamente no exercício das atividades definidas nesta Lei, com identificação ostensiva da condição de Soldado PM Voluntário; IV - contar, como título, em concurso público para cargo de Soldado de Segunda Classe, 1 (um) ponto para cada ano de serviço prestado, a ser utilizado como critério de desempate do certame. V - figurar</p>	<p><i>Art. 9º. São direitos do Soldado PM Voluntário: I - frequência a curso específico de treinamento, a ser ministrado pelas Organizações Policiais e Bombeiros Militares do Paraná, com duração de até 200 (duzentas) horas-aulas; II - auxílio mensal, de natureza indenizatória, correspondendo até 2 (dois) salários-mínimos; III - uso de uniforme, a ser regulado por ato do Comandante-Geral da PMPR, exclusivamente no exercício das atividades definidas nesta Lei, com identificação ostensiva da condição de Soldado PM Voluntário; IV - contar, como título, em concurso público para cargo de Soldado de Segunda Classe, 1 (um) ponto para cada ano de serviço prestado, a ser utilizado como</i></p>

<p>como beneficiário do SAS – Sistema de Assistência à Saúde do Estado do Paraná durante o período da prestação voluntária de serviços. Parágrafo único. O auxílio mensal a que fará jus o Soldado PM Voluntário indenizará as despesas decorrentes de transporte e alimentação, cabendo ao Estado o custeio do uniforme, vestimenta a qual será restituída à Polícia Militar ao término do período de prestação de serviço voluntário.</p>	<p><i>critério de desempate do certame. V - figurar como beneficiário do SAS – Sistema de Assistência à Saúde do Estado do Paraná durante o período da prestação voluntária de serviços. Parágrafo único. O auxílio mensal a que fará jus o Soldado PM Voluntário indenizará as despesas decorrentes de transporte e alimentação, cabendo ao Estado o custeio do uniforme, vestimenta a qual será restituída à Polícia Militar ou ao Corpo de Bombeiros ao término do período de prestação de serviço voluntário.</i></p>
<p>Art. 10. O Soldado PM Temporário, estará sujeito à jornada de trabalho estabelecida em ato do Comandante-Geral, de acordo com as peculiaridades da atividade desenvolvida.</p>	<p><i>Art. 10. O Soldado PM ou BM Temporário, estará sujeito à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.</i></p>
<p>Art. 13. Os municípios interessados poderão responsabilizar-se pelos custos dos Soldados PM Voluntários na forma a ser definida em convênio.</p>	<p><i>Art. 13. Os municípios interessados poderão responsabilizar-se pelos custos dos Soldados PM ou BM Voluntários na forma a ser definida em convênio.</i></p>

Fonte: A autora

Além das alterações legislativas propostas, é também preciso acrescentar outros artigos a essa lei a fim de que ela preveja situações indispensáveis para o bom funcionamento do serviço auxiliar temporário e sua efetiva aplicação no Estado. Exemplo disso seria o acréscimo de normativa que proíbe certas condutas e ações por parte dos voluntários.

Nesse sentido, seria indispensável a existência do seguinte artigo: **“Fica vedado ao Soldado PM ou BM Voluntário: I – o desempenho das atividades em qualquer órgão estranho à Polícia Militar e ao Corpo de Bombeiros Militar; II – a realização de cursos destinados exclusivamente aos policiais militares e bombeiros militares; III – a transferência**

de município e de Instituição Militar; IV – a concessão de porte, registro ou autorização para aquisição de arma de fogo particular por intermédio da Polícia Militar ou do Corpo de Bombeiros Militar”.

O inciso I do referido artigo visa impedir que os auxiliares administrativos sejam remanejados para instituições que não possuem relação com a Polícia Militar ou com o Corpo de Bombeiros Militar. Já o inciso II é autoexplicativo, uma vez que, por estarem na condição de temporários, esses agentes não seguirão carreira na Polícia ou no Corpo de Bombeiros Militar. Sendo assim, não podem realizar cursos que sejam destinados aos militares de carreira.

O inciso III é indispensável, pois impede que os voluntários sejam transferidos para outros municípios, pois deixariam vagas as funções que antes ocupavam nos respectivos setores administrativos, o que, conseqüentemente, acarretaria prejuízos à organização militar, pois esta teria de remanejar um policial ou bombeiro militar operacional para a função administrativa até que houvesse novo concurso para o provimento das vagas disponíveis. Não obstante, a segunda parte do inciso impede que o agente temporário oscile entre a PMPR e o CBPR pelos mesmos motivos.

Inclusive, no edital de abertura do certame, faz-se necessário que o candidato escolha a cidade e a instituição na qual deseja ser um Soldado PM ou BM Voluntário. Além disso, o treinamento específico previsto no art. 9º, I, desta legislação, deverá ser ministrado na sede da organização militar escolhida pelo candidato. Exemplificando, um candidato que desejar trabalhar no Corpo de Bombeiros de Sarandi-PR, o qual pertence ao 5º GB situado em Maringá-PR, poderá receber o treinamento na sede do 5º GB e, depois, ser designado para a cidade escolhida.

Por fim, o inciso IV impede que os voluntários consigam ter o porte, registro ou autorização para aquisição de arma de fogo particular por meio da PMPR ou do CBPR. Os voluntários, embora estejam subordinados às mesmas normas que os militares de carreira da PMPR e do CBPR, não poderão se aproveitar do ingresso nessas instituições para adquirir arma de fogo.

Vale lembrar que um dos objetivos do Serviço Auxiliar Temporário é, nos termos do art. 2º, I, da legislação em apreço, dar ocupação, qualificação profissional e renda aos jovens, coibindo que se envolvam em situações ilícitas. Dessa forma, é incompatível esse objetivo com uma possível facilitação da aquisição de armas de fogo por meio do serviço auxiliar temporário.

Outro artigo que necessitaria ser incluído na legislação diz respeito à previsão de esses voluntários desenvolverem suas atividades sob a supervisão de um militar de carreira. Sendo assim, passaria a existir a seguinte norma: **“O Soldado PM ou BM Voluntário, no decorrer do**

exercício das atividades administrativas, deverá, sempre que possível, estar devidamente comandado por um militar de carreira, preferencialmente um graduado”.

Os militares temporários, quando no desempenho de suas funções administrativas, deverão estar, sempre que possível, sob o comando de um militar de carreira por conta dos interesses das instituições militares. Essa norma visa coibir condutas que possam trazer prejuízos à instituição na qual exercem suas funções. Além disso, a preferência por um graduado (Cabo, Sargento ou Subtenente) deve-se à existência de um militar com mais experiência e tempo de serviço comandando os trabalhos desempenhados pelos voluntários.

Por fim, outro artigo de suma importância que precisaria ser acrescentado à legislação é a impossibilidade de o Soldado PM ou BM Voluntário ter precedência hierárquica sobre um militar de carreira: ***“Para todos os efeitos, os integrantes do Serviço Auxiliar Temporário, denominados de Soldado PM Temporário ou Soldado BM Temporário, em nenhuma circunstância terão precedência hierárquica sobre os demais soldados de carreira”.***

Tal previsão visa impedir conflitos em relação à hierarquia militar. Um militar de carreira, ainda que Soldado, não estará subordinado a um Soldado Voluntário, pois aquele seguirá carreira dentro das instituições militares, enquanto este exerce funções temporárias de auxiliar de serviços administrativos. Dessa forma, o militar de carreira será sempre superior hierárquico do militar temporário.

Diante das alterações legislativas propostas e do acréscimo de outras normas que necessitariam ter previsão na Lei nº 17.074/2012, pretende-se que, de fato, essa legislação seja colocada em prática e que surtam os efeitos esperados, quais sejam:

- a) Aplicar de forma eficiente os recursos humanos das instituições em comento;
- b) possibilitar o ingresso de auxiliares temporários na PMPR e no CBPR a fim de realizarem serviços administrativos, desonerando os militares operacionais dessas funções e, conseqüentemente, aumentando o efetivo nas atividades-fim de ambas as instituições militares;
- c) realizar treinamentos específicos para a atuação administrativa de Soldados PM ou BM Voluntários que ingressarão nas instituições;
- d) dar oportunidade de ocupação, qualificação profissional e renda aos jovens, inclusive, deficientes físicos, que exercerão funções administrativas nas organizações militares.

A Lei nº 17.074/2012, portanto, vem ao encontro do que preconiza o Princípio da Eficiência, previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e no Plano Estratégico do CBPR. Além disso, sana os problemas relacionados à falta de preparação para atuação administrativa, principalmente no CBPR (como visto no capítulo 8), e disponibiliza para as atividades operacionais os militares que foram preparados para as atividades-fim,

conforme restou demonstrado no Capítulo 7. Além disso, treina os militares voluntários de acordo com o Perfil Profissiográfico que se espera desses profissionais, de acordo com o Capítulo 6.

Sendo assim, a referida legislação deve ser modificada com urgência a fim de que possa ser colocada em prática o mais breve possível, beneficiando as instituições militares estaduais em questão.

10 CONCLUSÃO

A presente pesquisa identificou alguns pontos que prejudicam a eficiência das atividades administrativas, em especial, no Corpo de Bombeiros do Paraná. Foi possível perceber que os bombeiros militares recebem pouquíssima formação, durante o Curso de Formação de Praças, para atuar na seara administrativa da corporação, pois a formação é voltada, principalmente, para as atividades-fim (resgates, salvamentos, socorros, combate a incêndio), conforme evidenciado no Capítulo 7. Além disso, mesmo depois de formada, a maioria não recebe treinamento específico para atuar na seara administrativa, segundo os dados demonstrados no Capítulo 8.

Sendo assim, a eficiência resta comprometida, pois os bombeiros militares não são treinados adequadamente para atuar na parte administrativa da corporação, despense-se muito tempo preparando-os para as atividades-fim, as quais, esporadicamente, exigem o emprego desses militares (ocorrências que fogem da normalidade), e militares que poderiam estar desempenhando as atividades operacionais, aumentando o contingente desses profissionais nas funções-fim, estão exercendo atividades administrativas.

Além disso, outras questões que também interferem nas atividades administrativas foram apontadas, como é o caso da deficiência de protocolos e manuais que padronizam os serviços administrativos nas seções bombeiros militares do Paraná, segundo os gráficos exibidos no Capítulo 8, e também a diferença de carga horária entre os militares que trabalham no administrativo e os que trabalham no operacional, sendo que aqueles trabalham por 34 horas semanais, enquanto estes, por 72 horas semanais.

Percebe-se, portanto, que os problemas evidenciados trazem prejuízos ao próprio CBPR, como também à sociedade paranaense, uma vez que os trabalhos administrativos repercutem nas funções primordiais bombeiros militares que estão ligadas diretamente ao público externo, já que um erro administrativo pode retardar o atendimento a uma vítima, por exemplo, que necessita da atuação desses profissionais.

Não obstante, é mister que os recursos públicos sejam empregados da melhor maneira possível, conforme os investimentos estatais realizados na área de Segurança Pública, de acordo com o que preconiza o Princípio da Eficiência (art. 37, *caput*, Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988).

Diante desse cenário e como forma de amenizar esses problemas, a solução encontrada foi propor alterações legislativas à Lei nº 17.074/2012, a qual instituiu o Serviço Auxiliar Temporário na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros do Paraná.

Tal normativa vem ao encontro do que se busca nesta pesquisa, que é a melhoria dos serviços administrativos prestados pelas instituições militares estaduais paranaenses, por meio do emprego adequado dos profissionais e também da formação direcionada para cada área de atuação.

Espera-se, com isso, que os militares de carreira que foram formados para atuarem, principalmente, nas atividades operacionais sejam empregados para esse fim e que as atividades administrativas sejam exercidas pelos auxiliares temporários, que deverão ingressar tanto na PMPR quanto no CBPR por meio de um processo seletivo específico e receberão treinamento para exercerem essas tarefas.

Ademais, como uma das alterações legislativas propostas é a possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência física que sejam capazes de exercer trabalhos administrativos, tem-se a oportunidade de contemplar um público que, até então, não podia trabalhar nas instituições militares estaduais paranaenses.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 25. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

ALMEIDA, Leandro; PRIMI, Ricardo. **Baterias de provas de raciocínio (BPR-5): manual técnico**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

ANÁLISE. In: **Dicionário escolar da língua portuguesa**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008a.

ARAÚJO, Antonio Carlos Alves de. **Agressividade (análise psicológica)**. 2021. Disponível em: http://antonioaraujo_1.tripod.com/psico1/portugues/agressao/agress.html. Acesso em: 17 mar. 2022.

ARNAULD, Antonie; NICOLE, Pierre. **A lógica ou a arte de pensar**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

BATTISTA, Michael. The development of geometric and spatial thinking. In: LESTER, Frank. **Second handbook of research on mathematics teaching and learning**. Greenwich, CN: Information Age, 2007.

BRAGA, Juliana Leão. **Atenção concentrada e atenção difusa: elaboração de instrumentos de medida**. 2007. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 17 mar. 2022.

_____. **Emenda Constitucional nº 19/1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípio e normas da Administração Pública, Servidores e Agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, [1998]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1998/emendaconstitucional-19-4-junho-1998-372816-exposicaodemotivos-148914-pl.html>. Acesso em: 11 mar. 2022.

_____. **Lei nº 10.029, de 20 de outubro de 2000**. Estabelece normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10029.htm. Acesso em: 17 mar. 2022.

_____. **Matriz Curricular Nacional: para ações formativas dos profissionais de área de Segurança Pública**. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014. Disponível em: <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2021/01/matriz->

[curricular-nacional-para-acoes-formativas-dos-profissionais-de-area-de-seguranca-publica.pdf](#). Acesso em: 17 mar. 2022.

_____. **OKR - Guia Definitivo**. Brasília, DF: CoBlue OKR Management, 2021. Disponível em: <https://egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2019/11/Guia-Definitivo-de-OKR.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

_____. **Perfil dos cargos das instituições estaduais de segurança pública: estudo profissiográfico e mapeamento de competências**. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2012. Disponível em: <https://www.mpma.mp.br/arquivos/CAOPCEAP/Profissiografia.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2022.

_____. **Plano e Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social**. Brasília, DF: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2018. Disponível em: file:///C:/Users/USER/Downloads/copy_of_PlanoePoliticaNacionaldeSeguranaPblicaDefesaSocial.pdf. Acesso em: 17 mar. 2022.

CELESTINO, Sabrina. **Políticas Públicas e Forças Militares**: contribuições para a análise do tema. *Revista Silva*, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, 2017. Disponível em: <http://www.revistasilva.cep.eb.mil.br/pt/edicao-anteriores/2-uncategorised/32-sabrina-celestino>. Acesso em: 18 mar. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. Como agregar talentos à empresa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CORRÊA, Kenneth. Conceito de estratégia. In: **Administração & Gestão**. 2002. Disponível em: <https://www.administracaoegestao.com.br/planejamento-estrategico/modulo-iconeitos/conceito-de-estrategia/>. Acesso em: 17 mar. 2022.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e Semiologia dos transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed, 2000.

DEZINOT, A. E. R. **Descrição e análise de cargos e suas contribuições na interface da gestão de pessoas com a saúde e a segurança do trabalho**. 2003. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) — Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2003.

DIREITO, Carlos Alberto Menezes. Reforma administrativa: a emenda nº 19/98. **Informativo Jurídico da Biblioteca Ministro Oscar Saraiva**, v. 11, n. 1, 1999.

DYE, Thomas. **Understanding public policy**. 6. ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1987.

FAIAD, Cristiane *et al.* Análise Profissiográfica e Mapeamento de Competências nas Instituições de Segurança Pública. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 2, n. 32, p. 388-403, abr. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n2/v32n2a09.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

FNQ - FUNDAÇÃO NACIONAL DE QUALIDADE. **Pensamento Sistêmico**. São Paulo: FNQ, 2017. Disponível em: http://mscompetitivo.org.br/uploads/mscompetitivo/files/1503326094pensamento_sistemico.pdf. Acesso em: 17 mar. 2022.

GADDES, William; EDGELL, Dorothy. **Learning disabilities and brain function: a neuropsychological approach**. 3. ed. Nova Iorque: Springer-Verlag, 1994.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GLINA, Nathan. **Segurança pública: direito e dever**. São Paulo: Almedina, 2020.

GOMES, Lauren Beltrão *et al.* As origens do pensamento sistêmico: das partes para o todo. **Pensando Famílias**, [s.l.], v. 18, n. 2, 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/penf/v18n2/v18n2a02.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Agenda 2030**. Brasília: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2018.

KALIL, Rosângela Souza *et al.* Estudo dos transtornos cognitivos decorrentes da infecção pelo HIV-1. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 26, n. 4, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/44rKL7vRqP6hRChNrMnXdnG/?lang=pt>. Acesso em: 17 mar. 2022.

LEITE, Rosimeire Ventura. O princípio da eficiência na administração pública. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, v. 226, 2001. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47245/66007>. Acesso em: 16 mar. 2022.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LOESCH, Claudio. **Probabilidade e estatística**. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

MATOS, Gustavo Gomes de. **A Cultura do Diálogo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

MOELLER, F. G. *et al.* Psychiatry aspects of impulsivity. **American Journal of Psychiatry**, v. 158, n. 11, 2001.

MOITYCA EFICIÊNCIA EMPRESARIAL. **Introdução à personalidade para não psicólogos da área de RH**. 2008. Disponível em: <http://moityca.com/pdfs/Perspararh.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2022.

NASCIMENTO, Monalisa Muniz; RUEDA, Fabián Javier Marín. Estudo da estrutura interna do Teste de Inteligência - TI. **Psico-USF**, [s.l.], v. 19, n. 2, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/JMXFQD3SXtYjcxW5wrBTwd/?lang=pt>. Acesso em: 17 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 10 dez. 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em: 11 mar. 2022.

PARANÁ. **Anteprojeto de Lei nº 121, de 2021**. Cria o Quadro de Oficiais de Administração (QOA) na Polícia Militar e adota outras providências. Curitiba, PR: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, [2021].

_____. **[Constituição (1989)]**. Constituição do Estado do Paraná. Curitiba, PR: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, 1989. Disponível em: <https://www.assembleia.pr.leg.br/legislacao/constituicao-estadual>. Acesso em: 17 mar. 2022.

_____. **Edital nº 01: Soldado PMPR-2020**. 2020. Disponível em: <https://servicos.nc.ufpr.br/PortalNC/PublicacaoDocumento?pub=2210>. Acesso em: 17 mar. 2022.

_____. **Lei nº 1.943, de 23 de junho de 1954**. Altera dispositivos da Lei nº 1.943, de 23 de junho de 1954 – Código da Polícia Militar do Paraná. Curitiba, PR: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, [1954]. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=14555&codItemAto=157326>. Acesso em: 14 mar. 2022.

_____. **Plano estratégico 2017 - 2025**. 2. ed. Curitiba: Comando do Corpo de Bombeiros do Paraná, 2021. Disponível em: <https://www.bombeiros.pr.gov.br/Pagina/Planejamento-Estrategico>. Acesso em: 16 mar. 2022.

_____. **Plano estratégico 2017-2025**. Curitiba: Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, 2017. Disponível em: https://www.bombeiros.pr.gov.br/sites/bombeiros/arquivos_restritos/files/documento/2018-12/planoestrategico.pdf. Acesso em: 16 mar. 2022.

_____. **Portaria do Comando-Geral nº 218, de 25 de fevereiro de 2022**. Estabelece o horário de expediente administrativo e revoga a Portaria do Comando-Geral nº 1.120, de 22 dezembro de 2021, e dá outras providências. Curitiba, PR: Polícia Militar do Paraná, [2022].

PETERS, Brainard Guy. **American public policy: promise and performance**. Chatam, NJ: Chatam House, 1993.

PRINCÍPIO. In: **Dicionário escolar da língua portuguesa**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008b.

PROCOPIUCK, Mario. **Políticas públicas e fundamentos da administração pública: análise e avaliação, governança e redes de políticas, administração judiciária**. São Paulo: Atlas, 2013.

RODRIGUES, Camila Luisi; ROCCA, Cristiana Castanho de Almeida; PANTANO, Telma. **Estimulação do raciocínio abstrato**. Barueri: Manole, 2020.

SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos; SISTO, Fermino Fernandes; MARTINS, Rosana Maria Mohallem. Estilos cognitivos e personalidade: um estudo exploratório de evidências de validade. **Psico-USF**, [s.l.], v. 8, n. 1, 2003.

SANTOS, Márcia. Junta Médica da Perícia Militar inaugura novas instalações em Curitiba. In: **Polícia Militar do Paraná**. 2018. Disponível em: <https://www.pmpr.pr.gov.br/Noticia/Junta-Medica-da-Policia-Militar-inaugura-novas-instalacoes-em-Curitiba>. Acesso em: 16 mar. 2022.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SÍNTESE. In: **Dicionário escolar da língua portuguesa**. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008c.

SPECTOR, Paul. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.