



**SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS – UEG
COORDENADORIA DE ENSINO
COORDENAÇÃO DE ENSINO PRESENCIAL E DE PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA PÚBLICA**

ELITON ATAIDE ORNELAS

**ESTUDO SOBRE A ACEITABILIDADE DA UTILIZAÇÃO DE SERVIDORES CIVIS
NO SERVIÇO ADMINISTRATIVO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO
ESTADO DE GOIÁS (CBMGO)**

GOIÂNIA-GO

2024



ELITON ATAIDE ORNELAS

**ESTUDO SOBRE A ACEITABILIDADE DA UTILIZAÇÃO DE SERVIDORES CIVIS
NO SERVIÇO ADMINISTRATIVO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO
ESTADO DE GOIÁS (CBMGO)**

Artigo científico apresentado como exigência parcial para conclusão do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (CEGESP) pela Secretaria de Segurança Pública de Goiás e a Universidade do Estado de Goiás, sob a orientação da Prof. Esp. Janaína do Couto Mascarenhas e coorientação da Prof. Ma. Sophia Wiczorek Lobo

GOIÂNIA-GO

2024

**ESTUDO SOBRE A ACEITABILIDADE DA UTILIZAÇÃO DE SERVIDORES CIVIS
NO SERVIÇO ADMINISTRATIVO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO
ESTADO DE GOIÁS (CBMGO)**

**STUDY ON THE ACCEPTABILITY OF THE USE OF CIVIL SERVANTS IN THE
ADMINISTRATIVE SERVICE OF THE MILITARY FIRE DEPARTMENT OF THE
STATE OF GOIÁS (CBMGO)**

Eliton Ataide Ornelas*
Janaina do Couto Mascarenhas**

Resumo: Este trabalho consiste na análise das perspectivas acerca da substituição de praças combatentes que estão no serviço administrativo por servidores civis em determinadas funções no CBMGO. Neste sentido, investigou-se a possibilidade legal do emprego de servidores civis no serviço administrativo do CBMGO, tendo como objetivo principal explorar a aceitabilidade da utilização de servidores civis no serviço administrativo em determinadas funções administrativas desempenhadas por praças, considerando os aspectos operacionais, legais e organizacionais, buscando obter e analisar percepções e experiências relacionadas ao assunto. Visando buscar informações para subsidiar o estudo, foi realizado uma pesquisa metodológica histórica através de pesquisa bibliográfica e documental qualitativa e quantitativa, com método de raciocínio dedutivo, de natureza aplicada e objetivo descritiva, onde, descobriu-se os dispositivos legais que regem os Corpos de Bombeiros Militares como órgãos integrantes da segurança pública, bem como foi delineado sobre a expansão do CBMGO e os aspectos acerca da utilização de civis, considerando os exemplos de utilização de pessoal civil em carreiras policiais e militares no Brasil, com abordagem nos princípios da eficiência e economicidade e buscou-se apresentar os fatores favoráveis, desfavoráveis e viáveis acerca da utilização de servidores civis no serviço administrativo, além do levantamento de dados através de questionários estruturados aplicados em oito unidades do CBMGO e duas entrevistas semiestruturadas realizadas com representantes de duas instituições nacionais, onde os principais resultados obtidos proporcionaram um entendimento mais aprofundado sobre o assunto, destacando as recomendações e melhores práticas identificadas no decorrer da pesquisa.

Palavras-chave: Perspectivas; Substituição; Serviço Administrativo; Praças.

Abstract: This work consists of analyzing the perspectives regarding the replacement of combatants who are in administrative service by civil servants in certain functions in the CBMGO. In this sense, the legal possibility of employing civil servants in the administrative service of the CBMGO was investigated, with the main objective of exploring the acceptability of the use of civil servants in the administrative service in certain administrative functions performed by enlisted personnel, considering the operational, legal and

* Capitão do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, Subcomandante do 19º Batalhão Bombeiro Militar - Formosa. Especializando em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: eliton.ornelas@gmail.com

** Graduada em Direito pela Universidade Católica do Estado de Goiás; MBA em Direito Empresarial pela FGV/SP; Especialista em Direito Penal e Processo Penal pela PUC/GO. Atualmente compõe os quadros de profissionais da Coordenadoria de Ensino da Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás (COE/SSP-GO). Orientadora do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública (SSP-GO/UEG). E-mail: janainacoutom@gmail.com

organizational, seeking to obtain and analyze perceptions and experiences related to the subject. Aiming to seek information to support the study, historical methodological research was carried out through qualitative and quantitative bibliographic and documentary research, with a deductive reasoning method, of an applied nature and descriptive objective, where the legal provisions governing the Bodies of Military Firefighters as bodies that are part of public security, as well as the expansion of the CBMGO and aspects regarding the use of civilians, considering the examples of the use of civilian personnel in police and military careers in Brazil, with an approach based on the principles of efficiency and economicity and sought to present the favorable, unfavorable and viable factors regarding the use of civil servants in administrative service, in addition to collecting data through structured questionnaires applied in eight CBMGO units and two semi-structured interviews carried out with representatives of two national institutions, where the main results obtained provided a more in-depth understanding of the subject, highlighting the recommendations and best practices identified during the research.

Keywords: Perspectives; Replacement; Administrative Service; Squares.

INTRODUÇÃO

Este artigo discute os aspectos legais, operacionais, institucionais e analisa as perspectivas apresentadas em outros estudos e identificadas na metodologia a respeito da substituição de praças combatentes que atuam no serviço administrativo do CBMGO, por servidores civis em determinadas funções, procurando enfatizar os benefícios, desafios e limitações desta prática e no intuito de trazer subsídios inovadores e relevantes ao aprimoramento no âmbito da gestão dos recursos humanos. Investigar quais são os pontos principais envolvidos nos diversos processos internos, com vistas a se almejar o máximo do desempenho na prestação dos seus serviços, é fator relevante que irá definir o alcance do sucesso ou o seu fracasso. (CBMGO, 2022).

Para o desenvolvimento de todas as atribuições, o CBMGO conta com o serviço administrativo, o qual é de extrema importância para o suporte e a promoção dos meios e recursos necessários para a consecução das atividades-fim da corporação. O serviço administrativo é exercido por praças combatentes, exceto nas funções de direção, chefia e comando. As atividades-fim são aquelas constitucionalmente atribuídas e confiadas a cargos existentes na estrutura do órgão, sendo impassíveis de serem atribuídas a particulares, enquanto as atividades-meio são acessórias e realizadas exclusivamente para consolidar as finalidades institucionais da organização (Helvécio, 2010).

As atividades-fim são principalmente desempenhadas pelas praças do quadro de combatentes, conforme previsto na Lei Estadual n. 11.416-1991, que dispõe sobre o estatuto

dos bombeiros militar estaduais e o Regimento dos Serviços Interno e Operacional Bombeiro Militar (RESIOBOM).

Diante da grande quantidade de atribuições e com uma demanda crescente, o CBMGO enfrenta desafios em relação à gestão dos recursos humanos. “Ressalta-se que os municípios goianos cresceram muito nos últimos anos e, conseqüentemente, as demandas pelos serviços também aumentaram, especialmente os serviços de urgência e emergência” (CBMGO, 2022, p.5).

Neste viés, este artigo propõe uma reflexão sobre a possibilidade de substituição de praças bombeiros militares do quadro de combatentes por servidores civis em determinadas funções administrativas no CBMGO, no intuito de atenuar a problematização da escassez de efetivo de praças dedicados exclusivamente às atividades-fim, por existirem funções administrativas que poderiam ser desempenhadas por servidores civis, o que favoreceria o incremento de bombeiros militares nas atividades preventivas e operacionais, podendo haver assim, uma contribuição para o avanço do serviço prestado pelo CBMGO. O foco é a melhoria dos serviços prestados para o cidadão, por meio da implementação de melhorias necessárias e contínua dos processos para atender com mais qualidade a população, em especial quanto à efetividade, agilidade e qualidade. (CBMGO, 2022)

O presente estudo encontra justificativa diante da importância do Corpo de Bombeiros Militar em aumentar o número de praças a serem empregados na atividade-fim do CBMGO, mediante possibilidade de as praças serem substituídas por servidores civis em determinadas funções. Tal possibilidade, inclusive, trata-se de uma das premissas prevista no Plano Estratégico 2022/2031 do CBMGO no tocante à perspectiva de gestão, operações e processos e sendo este o objeto de pesquisa deste trabalho. “Priorizar o emprego de Bombeiros Militares na atividade-fim” e “Implementar, mediante estudo, a substituição de militares em funções cujas naturezas possam ser desempenhadas por civis”. (CBMGO, 2022, p. 22)

O objetivo principal é sugerir a utilização de servidores civis no desempenho de determinadas funções administrativas em substituição às praças do quadro de combatentes que estão no serviço administrativo e que estão aptas a serem empregadas nas atividades-fim, mediante contratação de civis por meio de processo seletivo, sendo que esta prática seria uma alternativa válida para aumentar o número de bombeiros militares no desenvolvimento das atividades preventivas e operacionais visando a expansão das atividades finalísticas do CBMGO e favorecendo o alcance dos Postos Avançados do Projeto Capilaridade.

O artigo apresenta uma pesquisa metodológica histórica, bibliográfica e documental qualitativa e quantitativa, com método de raciocínio dedutivo, de natureza aplicada e objetivo descritiva, buscando-se os dispositivos legais que regem os Corpos de Bombeiros Militares como órgãos integrantes da segurança pública e suas competências, visando abarcar o CBMGO neste contexto e enfatizando a quantidade de atribuições legais. Tal qual foi delineado acerca da expansão e crescimento das demandas do CBMGO e a necessidade do incremento do efetivo dedicado às atividades operacionais, bem como foi apresentado a distribuição do efetivo atual de praças combatentes, a quantidade de servidores civis existentes no CBMGO, exemplos e práticas relacionadas à utilização de civis em outras organizações militares e de pessoal específico para funções administrativas em outras instituições, no escopo de obter e analisar percepções e experiências relacionadas ao assunto e a melhor compreensão dos benefícios, desafios e aceitação dessa prática.

Foram aplicados dois questionários estruturados com perguntas fechadas, objetivas, via *google forms*, direcionados aos Comandantes e praças subordinadas da sede e Unidades do 9º Comando Regional Bombeiro Militar (9º CRBM) e três unidades administrativas de Goiânia (Comando de Atividades Técnicas – CAT, Centro de Manutenção – CEMAN e Comando de Gestão e Finanças – CGF). O objetivo do questionário direcionado aos Chefes/Comandantes, foi o de verificar a aceitabilidade da inclusão de civis no serviço administrativo, se há dificuldades em ter bombeiros militares voluntários para as funções administrativas e verificar a percepção das limitações, desafios e benefícios da utilização de civis no serviço administrativo. Já o questionário direcionado às praças, teve o objetivo de verificar a preferência destes pela atividade-fim ou atividade-meio e os motivos.

Ainda foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas, por videoconferência via *google meet*. Uma delas foi realizada com o Chefe da Assessoria Especial de Integração de Serviços Auxiliares (AISA) do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), com o objetivo de investigar sobre a utilização de agentes civis administrativos temporários que atualmente o CBMSC contrata e entender os benefícios, desvantagens e outras informações pertinentes ao presente estudo. Já a outra entrevista foi realizada com o Subdiretor da Diretoria de Gestão Profissional (DGP) da Polícia Militar de Tocantins (PMTO), visando verificar se houve e quais foram os desdobramentos na instituição após um estudo de 2018 sobre a possibilidade da criação do quadro de civis na PMTO. As entrevistas foram transcritas e constam nos anexos.

Por fim, para melhor entendimento, este artigo foi dividido em cinco sessões onde aborda-se as atribuições dos Corpo de Bombeiros Militares como instituições integrantes da

Segurança Pública, as Experiências da Utilização de Civis no serviço administrativo em instituições militares e quadro administrativo em outras instituições e a Metodologia aplicada em forma de resultados e discussões, mostrando que a alternativa de utilização de servidores civis no serviço administrativo do CBMGO é uma possibilidade viável.

1 O CORPO DE BOMBEIROS MILITAR COMO ÓRGÃO INTEGRANTE DA SEGURANÇA PÚBLICA

Guimarães (2017), afirma que os Corpos de Bombeiros Militares do Brasil são integrantes do sistema de Segurança Pública, conforme previsto na Constituição Federal de 1988, em seu art. 144, o qual dispõe que a segurança pública será exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio pelos órgãos elencados, dentre eles, no inciso V encontram-se os corpos de bombeiros militares.

Assim, o Estado passou a reconhecer constitucionalmente os Corpos de Bombeiros Militares como integrantes da Segurança Pública, sendo que, neste contexto, previu no §5º do mesmo artigo, que aos Corpos de Bombeiros Militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil.

Atualmente no Brasil, o Corpo de Bombeiros possui atribuições complexas, que vão muito além do combate a incêndios, pois a Corporação atua em diversas outras frentes voltadas para a segurança e integridade da população, como exemplo: atendimento pré-hospitalar, serviço de guarda vidas; salvamento aquático, terrestre e em altura; intervenção em incidentes com produtos perigosos; vistorias técnicas em edificações e perícia de incêndio. (Guimarães, 2017),

Tais afirmações destacadas por Guimarães (2017) e as atribuições previstas §5º do art. 144 da Constituição Federal de 1988, foram delineadas recentemente em âmbito federal por meio da promulgação da Lei n. 14.751 de 12 de dezembro de 2023, que institui a Lei Orgânica das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares.

O §2º do art. 2º da referida lei traz as incumbências aos Corpos de Bombeiros Militares como integrantes do Sistema Único de Segurança Pública, aos quais cabe a proteção dos direitos fundamentais no âmbito da defesa civil, a prevenção e combate a incêndios, o atendimento a emergências relativas a busca, salvamento e resgate, a perícia de incêndios e explosão, a polícia judiciária militar nos Estados, com a finalidade da preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio

Em âmbito estadual, o CBMGO possui sua estrutura organizacional instituída pela Lei Ordinária n. 18.305 de 30 de dezembro de 2013, que em seu art. 1º dispõe que “o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás, destina-se a realizar serviços específicos de proteção e segurança pública no território do Estado de Goiás, nos termos desta Lei e dos dispositivos da Constituição Federal Brasileira.” (GOIÁS, 2013, p. 1)

Alicerçados aos dispositivos legais elencados, pode-se afirmar que a finalidade do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás é a de servir e proteger a sociedade como instituição integrante da segurança pública, por meio de suas diversas competências legalmente atribuídas.

Ao se considerar essas atribuições legais dos Corpos de Bombeiros Militares, é importante ressaltar que a finalidade da preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio e, ainda, a execução de atividades de defesa civil se desdobram em inúmeras solicitações de atendimentos que se refletem na rotina operacional e administrativa da instituição, tendo em vista as diversas situações em que o CBMGO é solicitado a atuar e apoiar outros órgãos em diversas ações preventivas e relacionadas à Defesa Civil.

O Ministério da Integração e Desenvolvimento Regional, define que Defesa Civil é um conjunto de ações de prevenção, mitigação, preparação para emergências, resposta e recuperação e são realizadas permanentemente nos estados, municípios e no Distrito Federal para evitar desastres e minimizar seus efeitos.

Tais considerações possuem a finalidade de reflexão sobre o quanto se torna ampla e de suma importância a missão do CBMGO e o quanto a sociedade necessita dos serviços e da proteção e presença desta instituição.

No âmbito do CBMGO, assim como nas demais instituições da segurança pública, para o pleno desenvolvimento das atividades-fim, é necessário o desenvolvimento das atividades administrativas, que envolvem tarefas rotineiras e internas inerentes à atividade-meio. Acerca destas atividades, Helvécio (2010) destaca que as atividades-fim dizem respeito aquelas constitucionalmente atribuídas e legalmente distribuídas a cargos existentes na estrutura, não podendo ser atribuídas a particulares, enquanto as atividades-meio são atividades instrumentais, acessórias, concebidas e destinadas única e exclusivamente para concretizar as finalidades institucionais da organização.

2 EXPANSÃO DO CBMGO

Lobo (2002), ressalta que com o crescimento populacional e das cidades, é cada vez mais indispensável um serviço técnico e especializado para o combate a incêndios e outros tipos de emergências e que o número de bombeiros e a variedade de suas atividades aumentaram constantemente nas cidades, acompanhando o crescimento populacional, sendo que atualmente, praticamente toda cidade grande conta com um serviço de bombeiros.

No Estado de Goiás, o Comando Geral do CBMGO, entendendo esse crescimento das demandas, aliado ao crescimento populacional e às diversas frentes que a instituição necessita estar presente, elaborou, por meio de um comitê de revisão, e divulgou a segunda edição do Plano Estratégico 2022-2031 da instituição, documento este responsável por estabelecer objetivos, estratégias e iniciativas à partir do objetivo principal, o qual é o de promover as ações necessárias para contribuir com a expansão sustentável e planejada da corporação, sempre com foco no cidadão. (CBMGO, 2022)

Neste contexto, em relação à expansão sustentável, o Plano Estratégico traz como um dos objetivos principais, a implantação do Projeto Capilaridade, que visa dobrar a capacidade de atendimento por meio da construção de Postos Avançados na região metropolitana, no entorno do DF e no interior do Estado, sendo o foco prioritário destes postos os serviços preventivos e operacionais, ou seja, a atividade-fim da Corporação (CBMGO, 2022)

Diante disso, vislumbra-se a necessidade institucional do incremento de bombeiros militares a serem empregados na atividade-fim, fato este previsto em duas iniciativas do Plano Estratégico 2022-2031, sendo elas: “Priorizar o emprego de bombeiros militares na atividade-fim” e “Implementar, mediante estudo, a substituição de militares em funções cujas naturezas possam ser desempenhadas por civis.” (CBMGO, 2022, p 22)

O Quadro de Praças Combatentes (QPC), é constituído de bombeiros com graduações que vão de Soldado de 2ª classe até Subtenentes, conforme Lei Estadual n. 15.704/2003. Estes combatentes são responsáveis principalmente pelo desenvolvimento das atividades-fim da Corporação e atualmente estão distribuídos na instituição da seguinte forma, conforme dados obtidos junto ao Comando de Gestão e Finanças (CGF) e Comando de Saúde (CSAU):

Tabela I - Distribuição do efetivo de praças QPC no CBMGO em março/2024

Efetivo total de praças QPC	Serviço Operacional	Serviço Técnico (SECIP)	Serviço Administrativo	Agregados	Inapto definitivamente ao serviço operacional
2232	1475	46	708	18	01

Fonte: Comando de Gestão e Finanças (CGF) e Comando de Saúde (CSAU) 2024 / CBMGO, adaptado pelo autor. Disponível nos Processos SEI n. 202400011007811 e 202400011008754, documentos nos anexos.

De acordo com a distribuição de efetivo de praças do quadro de combatentes, disponibilizado pelo CGF, constata-se que do efetivo total de 1475 bombeiros militares, 66,08% estão empregados no serviço operacional (atividade-fim); 708 bombeiros militares, que corresponde a 31,72% do efetivo total estão empregados na atividade administrativa (atividade-meio); 46 bombeiros militares, que equivale a 2,06% do efetivo total estão no serviço técnico, o qual se refere à atividades de prevenção e segurança contra incêndio e pânico conforme Lei n. 15.802/2006 e normas técnicas do CBMGO, atividade essa considerada como atividade-fim e 18 bombeiros militares, que corresponde a 0,8% estão agregados, ou seja, estão à disposição de outros órgãos externos ao CBMGO.

Entretanto, o CGF destaca que as informações podem apresentar variações “devido à necessidade contínua das unidades do CBMGO de realizar publicações de funções por meio do Boletim Geral Eletrônico”, o que pode afetar na precisão das informações.

3 EXPERIÊNCIAS DE OUTRAS INSTITUIÇÕES E A UTILIZAÇÃO DE CIVIS NO CBMGO

Algumas instituições, como a Polícia Rodoviária Federal (PRF) e Polícia Federal (PF), criaram em sua estrutura quadro próprio de servidores administrativos para realizar funções que são inerentes à atividade-meio, sendo que, geralmente para estes servidores, há leis e regulamentações, como planos de cargos e salários, distintos dos servidores de carreira que desempenham as atividades finalísticas e de direção do órgão.

Na PRF e PF a carreira administrativa foi incluída em sua estrutura organizacional no intuito de atender as suas demandas administrativas e oferecer apoio técnico necessário às atividades-fim desenvolvidas pela carreira policial. Ambas são instituições integrantes do sistema de segurança pública com suas finalidades previstas no Art. 144 da Constituição Federal do Brasil de 1988 e possuem, além da carreira policial, a carreira administrativa, esta, composta por servidores do quadro administrativo instituída pelas Leis federais n. 10.682/2003 e 11.095/2005.

O Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC é um exemplo de órgão militar integrante da segurança pública, que atualmente adota a utilização de servidores civis como opção para o desempenho de atividades administrativas, com a diferença de serem temporários, com fundamento na Lei Federal n. 10.029/2000, complementada pela Lei Estadual n. 302/2005.

Neste caso, o servidor civil, denominado como “Agente Temporário de Serviço Administrativo”, é contratado mediante processo seletivo por um período de 12 meses, podendo ser prorrogado por igual período, no qual o agente é empregado exclusivamente nas atividades administrativas internas do CBMSC, conforme estipula a Lei Estadual n. 302/2005.

Conforme informações recebidas do CGF, servidores civis já prestam serviços ao CBMGO. Estes servidores são cedidos por outras instituições e são geridos pelo Comando de Gestão e Finanças, estando diretamente subordinados aos Comandantes das Unidades em que estão lotados, sendo que há registro de que o servidor civil mais antigo incluído nos quadros do CBMGO data de 24 de abril de 1986. (CBMGO, 2024)

Atualmente existem 10 servidores civis desempenhando atividades administrativas no CBMGO cedidos por outras secretarias estaduais e estão lotados nos seguintes locais: 03 (três) servidores no Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT); 01 (um) no Comando de Atividades Técnicas (CAT); 01 (um) no Gabinete do Comando Geral (GCG); 01 (um) na 7ª Companhia Independente Bombeiro Militar (7ª CIBM); 01 (um) na 13ª Companhia Independente Bombeiro Militar (13ª CIBM); 01 (um) no Comando de Saúde (CSAU); 01 (um) no 4º Batalhão Bombeiro Militar (4º BBM) e 01 (um) na 21ª Companhia Independente Bombeiro Militar (21ª CIBM). (CBMGO, 2024).

Segundo Rosa e Melo (2018), os princípios da administração pública visam direcionar os atos e atender aos interesses da coletividade. Por isso as ações dos gestores públicos devem sempre estar voltadas à consecução dos objetivos organizacionais, de forma que eles sejam alcançados com eficiência e eficácia. Assim, um dos requisitos da boa gestão é nortear os atos do administrador pelos princípios da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, previstos no Art. 37 da Constituição Federal de 1988.

Ainda segundo Rosa e Melo (2018), entre esses princípios convém destacar o princípio da eficiência, o mais moderno princípio da função administrativa, que foi inserido em nossa Carta Magna por meio da Emenda Constitucional n. 19, com o intuito de aprimorar a qualidade nos serviços públicos. Integrados a esse princípio está a eficácia e a economicidade. Para Rosa e Melo (2018), não basta que as ações da administração pública sejam eficientes, a legislação exige ainda melhores resultados com menores custos.

De David (2020) destaca que os princípios da eficiência e da economicidade se completam de forma mútua na administração pública, pois ambos buscam a otimização dos recursos públicos e a garantia de resultados satisfatórios para a sociedade. Ainda segundo o autor, eficiência é fazer mais com menos e se concentra nos resultados, enquanto

a economicidade é fazer certo com o mínimo possível e se concentra nos meios, sendo que ambas os princípios visam à gestão pública responsável e transparente, garantindo o melhor uso dos recursos públicos em benefício da sociedade.

A perspectiva de inclusão de servidores civis apoia-se na observância destes princípios, uma vez que a inclusão desses servidores possibilitaria o aumento de praças bombeiros militares na atividade-fim e a redução de custos com despesas de pessoal.

Com base nos dados obtidos junto ao Comando da instituição, percebe-se que 31,72% das praças combatentes estão empregados no serviço administrativo. Naturalmente sabe-se que nem todas as funções administrativas poderiam ser desempenhadas por civis, por se tratarem de funções de natureza militar, que exigem conhecimentos específicos relativos à doutrina bombeiro militar e outras que envolvem o serviço de segurança contra incêndio e pânico que são atividades de inspeções, análise de projetos e credenciamento de empresas e que envolvem o poder de polícia administrativa previstas na Lei n. 15.802/06, bem como outras funções definidas pelo Comando Geral da instituição.

Outro aspecto a ser considerado, é que estes servidores civis teriam que ser integralmente administrados e subordinados ao CBMGO, mesmo sendo cedidos por outros órgãos, tendo em vista que uma gestão compartilhada com outra Secretaria do Estado reduziria a autonomia do CBMGO na gestão desses servidores. Neste contexto, verificou-se que há fatores negativos detectados na Polícia Militar do Estado do Paraná a respeito de servidores civis cedidos por outras Secretarias, sendo um deles o fato do órgão de pessoal da administração estadual não ter mantido uma política de substituição sistemática do pessoal movimentado, por inadaptação ou exclusão do serviço público e outro motivo foi que o pessoal cedido, em sua maioria, ter sido servidor descartado de diferentes origens, por incompetência ou por outros problemas funcionais. (VALLA *apud* ROSA e MELO, 2018)

Neste sentido, a indicação e a gestão própria ou compartilhada dos servidores civis por outras Secretarias do Estado poderiam suscitar a má colocação de pessoas, no sentido de não possuírem o perfil adequado ao desempenho das funções administrativas e ainda contribuir para a rotatividade de servidores, o que pode ser prejudicial à instituição em razão do tempo que se perde e dos recursos humanos, materiais e financeiros investidos em capacitação e treinamento para um novo profissional, que ainda tem a probabilidade de não ficar muito tempo na Corporação. Além disso, a rotatividade de servidores pode colocar o CBM em situação vulnerável, pois as pessoas passariam a conhecer melhor o ambiente interno da corporação, suas forças e suas fraquezas e utilizar essas informações de forma indevida. (Rosa e Melo 2018)

Diante dos dados, informações e exemplificações até o momento explanados e considerando apontamentos extraídas de Rosa e Melo (2018) sobre o assunto, verifica-se que a utilização de servidores civis nas funções administrativas do CBMGO pode se constituir uma alternativa possível de ser aceita e implantada pelos motivos abaixo expostos:

1. A legislação permite a utilização de pessoal civil (Lei Federal n. 10.029/2000; Lei Estadual n. 18.305/2013; RESIOBOM)

2. Os profissionais civis já são utilizados pela Corporação, fato que pode diminuir a resistência em aceitar servidores no CBMGO, conforme informado pelo CGF, onde atualmente existem dez servidores civis que prestam serviço administrativo ao CBMGO. Do mesmo modo, há praças que desempenham funções administrativas que estão aptos ao serviço operacional, podendo serem substituídos por servidores civis, havendo, portanto, vagas e funções, conforme verificado na Tabela I deste artigo.

3. A utilização de servidores civis no serviço administrativo constitui-se como uma possibilidade planejada e plausível de ser aceita pelo Comando Geral por estar presente no planejamento estratégico do CBMGO. (CBMGO, 2022, p. 13)

Diante de todos os aspectos e estudos abordados sobre o assunto deste artigo e consubstanciado nos apontamentos delineados por Rosa e Melo (2018) observa-se que a implementação do ingresso de servidores civis na instituição possibilitaria, ainda, os seguintes benefícios ao CBMGO e à sociedade:

a) Sarte e Santos (2024) enaltecem em suas entrevistas, a redução de custos, pois manter praças bombeiros em atividades administrativas é mais oneroso que manter servidores civis nas mesmas atividades. Além disso haveria redução nos custos relativos ao período de formação dos soldados e demais cursos contínuos de carreira, enquanto os servidores civis teriam uma formação reduzida.

b) Com a inclusão de servidores civis, as praças substituídas seriam remanejadas para a atividade-fim, aumentando o efetivo nas ruas. Com isso favoreceria a expansão do CBMGO nas atuações preventivas e operacionais, fortalecendo as ações de segurança pública no Estado. (CBMGO, 2022)

c) Abrangeria maior possibilidade de pessoas a prestarem concurso público, pois não haveria para o certame as exigências atuais exclusivas para a carreira de praças bombeiros militares, como idade, altura, teste físico entre outras, fato este destacado por Sarte (2024) na entrevista de campo junto ao CBMSC.

d) Favoreceria o aumento da inclusão social, pois poderiam ser oferecidas vagas aos candidatos portadores de deficiência física, conforme informado por Sarte (2024).

4 METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste artigo é baseada em uma pesquisa de campo do tipo qualitativa e quantitativa-descritiva. Conforme Marconi e Lakatos (2017), pesquisa de campo é aquela que possui como objetivo conseguir informações ou conhecimentos sobre um problema para o qual se procure uma resposta que se queira comprovar, consistindo na observação de fatos e fenômenos e na coleta de dados referentes a eles e no registro de variáveis relevantes para a análise e, dentro da pesquisa de campo, a forma quantitativa-descritiva busca a coleta de dados sobre populações e utiliza diversas técnicas, como entrevistas e questionários com emprego de procedimentos de amostragem.

A pesquisa foi aplicada no período de janeiro a abril de 2024 e teve como foco o CBMGO, em especial em questionário estruturado aplicado nas unidades do CBMGO. As entrevistas semiestruturadas possuíram um recorte temporal analisado no período de 2018 a 2023, em relação à PMTO, e ao CBMSC compreendeu o lapso temporal de 2007 a 2023.

Foram escolhidas oito Unidades do CBMGO para aplicação dos questionários estruturados, sendo quatro Unidades Operacionais do 9º Comando Regional Bombeiro Militar (9º CRBM) e quatro Unidades Administrativas, dentre elas a sede do 9º CRBM e as outras três situadas em Goiânia. Além disso foram realizadas duas entrevistas semiestruturadas, sendo uma delas com representante do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) e a outra com representante da Polícia Militar do Estado do Tocantins (PMTO).

O 9º CRBM abrange a região do nordeste goiano, sendo composto por quatro unidades operacionais, sejam elas: 19º BBM (Formosa), 9ª CIBM (Planaltina), 10ª CIBM (Posse) e 4º PBM (Campos Belos) e uma administrativa, sendo esta última sua sede. Conta com um efetivo atual total de 132 militares, destes 120 são praças do quadro de combatentes.

As outras três Unidades administrativas estão situadas em Goiânia, são elas: Comando de Atividades Técnicas (CAT), Comando de Gestão e Finanças (CGF) e Centro de Manutenção (CEMAN). Tais unidades juntas somam um efetivo atual de 198 militares, destes 135 são praças do quadro de combatentes.

A amostra da pesquisa foi de 263 bombeiros militares, sendo 08 Comandantes, o que corresponde a 11% da população total de Comandantes e 255 Praças, o que corresponde a 11% da população total de praças no CBMGO.

A escolha geográfica destas unidades do CBMGO diz respeito ao fato de haver na região do nordeste goiano a previsão de abertura de 04 (quatro) postos avançados do “Projeto Capilaridade Regionalização Bombeiro Militar, que visa dobrar a capacidade do atendimento por meio da construção de Postos Avançados”. (CBMGO, 2022). Sendo, portanto, importante a análise do possível ganho de bombeiros militares na atividade-fim em detrimento da possível substituição por servidores civis em atividades administrativas. Por outro lado, a escolha de 03 (três) unidades administrativas da capital se deve ao fato de mesclar o estudo entre perspectivas e opiniões de militares lotados em unidades administrativas com aqueles lotados em unidades operacionais para fins comparativos.

A opção da entrevista semiestruturada com representantes da PMTO e do CBMSC se deu pelo fato da PMTO já ter publicado estudo e proposta de implantação de quadro com pessoal administrativo civil no ano de 2018 e o CBMSC por ter recentemente publicado edital de processo seletivo para contratação de agentes temporários de serviço administrativo com base na Lei Estadual Complementar n. 302/2005, alterada pela Lei Complementar n. 386/2007. A entrevista visa coletar informações sobre suas percepções, experiências e opiniões sobre o tema. Em relação à entrevista, Marconi e Lakatos (2017, p. 211) destacam que “é um procedimento utilizado na investigação social, para a coleta de dados ou para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social”.

As duas entrevistas foram realizadas por videoconferência via *google meet*. Uma delas foi realizada com o Chefe da Assessoria Especial de Integração de Serviços Auxiliares (AISA) do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC), com o objetivo de investigar sobre a utilização de agentes civis administrativos temporários que atualmente o CBMSC contrata e entender os benefícios, desvantagens e outras informações pertinentes ao presente estudo. Já a outra entrevista foi realizada com o Subdiretor da Diretoria de Gestão Profissional (DGP) da Polícia Militar de Tocantins (PMTO), visando verificar se houve e quais foram os desdobramentos na instituição após um estudo de 2018 sobre a possibilidade da criação do quadro de civis na PMTO.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

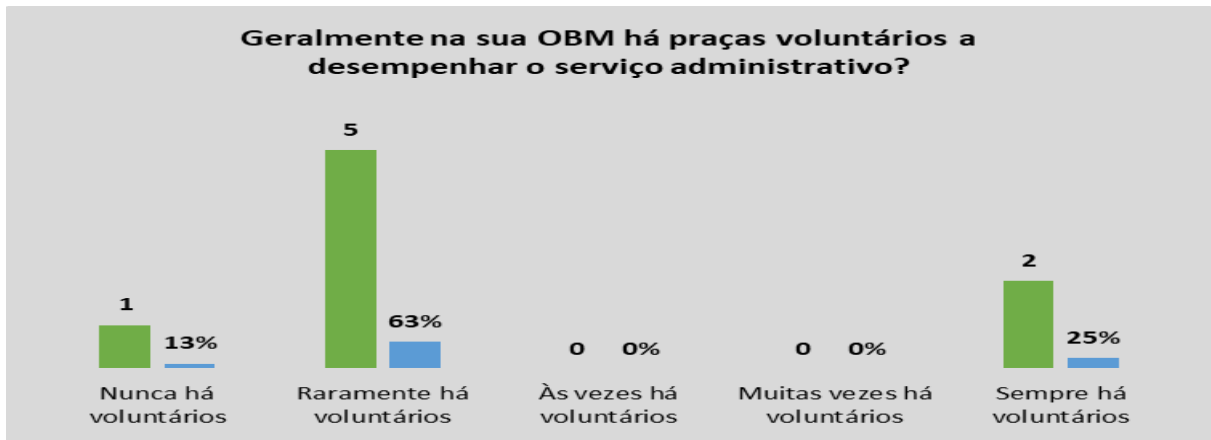
Os questionários foram disponibilizados via formulários do *google forms* a todos os Comandantes e Praças das oito unidades pesquisadas, sendo que o questionário aplicado aos Comandantes foi composto por 16 (dezesesseis) questões objetivas e todos os oito Comandantes responderam voluntariamente, o que corresponde a 100% da amostra, sendo que 75% destes

possuem entre 21 e 25 anos de serviço efetivo, 12,5% entre 11 e 15 anos e 12,5% entre 26 a 30 anos.

Segundo os Comandantes, 77 praças (30%) estão no serviço operacional, 54 praças (21%) estão no administrativo e 58 (23%) na atividade técnica.

Questionado aos Comandantes se acham interessante e viável ter servidores civis atuando no serviço administrativo em suas unidades em substituição às praças, todos (100%) responderam que sim, enquanto 87,5% acreditam que a utilização de servidores civis em funções administrativas poderia aumentar a eficiência do serviço administrativo no CBMGO.

Gráfico I – Índice de voluntariedade de praças ao serviço administrativo – referente à questão 6 do questionário



Fonte: O Autor (2024).

Confirma-se no gráfico I a dificuldade dos Comandantes em ter praças voluntários a desempenharem o serviço administrativo, pois 63% responderam que raramente há voluntários e 13% que nunca há voluntários, enquanto apenas 25% responderam que sempre há voluntários.

Gráfico II – mapeamento de funções administrativas que poderiam ser desempenhadas por civis – referente a questão 9 do questionário

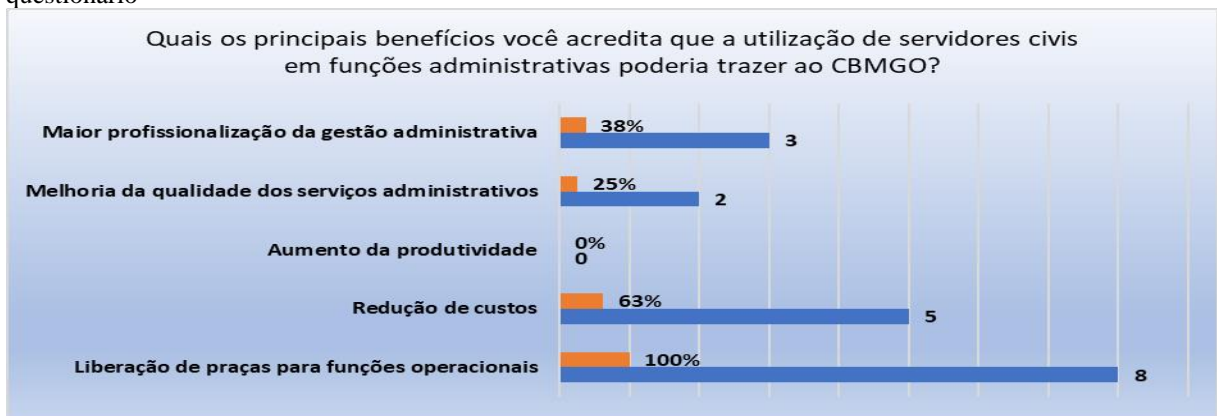


Fonte: O Autor (2024)

O gráfico II traz a percepção dos Comandantes quanto às funções que julgam ser passíveis de serem desempenhadas por servidores civis, em substituição às praças. Verifica-se que a maioria acredita que as funções de auxiliar de almoxarifado (100%), auxiliares de seções junto com telefonista – recepcionista, protocolo e serviço de manutenção de viatura, informática e telecomunicações (88%) estão entre as mais selecionadas, porém, auxiliar de gabinete (75%) e serviços de engenharia (75%) também obtiveram menções significativas.

13% assinalaram o item “outros” e neste item foram informadas funções de Serviços de manutenção de edificações, auxiliar de dentista, auxiliar de médico e despachante.

Gráfico III – Benefícios da utilização de servidores civis no serviço administrativo – referente à questão 13 do questionário

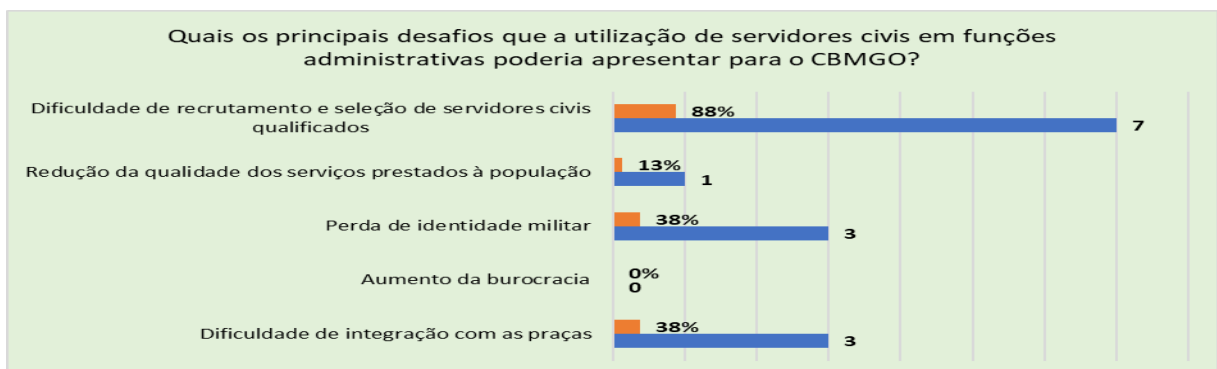


Fonte: O Autor (2024).

Em relação aos benefícios, observados no gráfico III, que a utilização de servidores civis poderia trazer, todos os Comandantes (100%), acreditam que o principal benefício seria a liberação de praças para as funções operacionais, seguido de redução de custos (63%) e maior profissionalização da gestão administrativa (38%).

Além das respostas constantes no gráfico III, um dos Comandantes relatou em campo aberto, a “economia para o Estado em relação a contratação de servidores e emprego dos militares nas demais funções e missões”.

Gráfico IV – Desafios relativos à utilização de servidores civis – referente a questão 13 do questionário



Fonte: O Autor (2024).

No gráfico IV a maioria dos Comandantes (88%) acreditam que a dificuldade de recrutamento e seleção de servidores civis qualificados representa o principal desafio em relação a utilização de servidores civis, enquanto a dificuldade de interação com as praças e a perda da identidade militar, juntos, corresponderam ao segundo desafio percebido (38%).

Já o segundo questionário, o qual foi aplicado as praças combatentes, foi composto por 06 (seis) questões objetivas, as quais foram respondidas por 118 praças, o que corresponde a 46% do efetivo total lotado nas unidades pesquisadas.

Dentre o efetivo de praças que responderam ao questionário, 54,8%, possuem entre 11 e 15 anos de efetivo serviço, enquanto 21,7%, entre 21 e 25 anos, 13,9% entre 16 e 20 anos e 7,8% entre 6 e 10 anos.

Em relação a qual função as praças preferem desempenhar no CBMGO, 70,4% responderam as funções operacionais, 15,7% as funções administrativas e 13,9% as atividades técnicas, o que confirma que a maioria das praças preferem desempenhar a atividade-fim da corporação.

No tocante a qual a principal motivação da preferência escolhida, a maioria, 53% das praças responderam que é pela vocação-aptidão pela atividade escolhida, seguida de 41,7% pelo regime de escala e apenas 5,2% apontaram outros motivos, que foram relatos como “pela missão”, “pelas atribuições legais”, “limitações de saúde”, “pouco tempo para a reserva remunerada”, “falta de disposição para o serviço operacional”.

As respostas coletadas reforçam a hipótese de que a maioria das praças preferem desempenhar a função operacional, o que denota que a satisfação da maioria se encontra no exercício da atividade-fim, motivo pelo qual há que se fazer uma analogia destes resultados com a dificuldade em se ter praças voluntários ao serviço administrativo, conforme representado pelos Comandantes no gráfico I.

Com relação às entrevistas, a primeira foi aplicada ao Tenente-Coronel Cândido Marques Soares Júnior, Subdiretor da Diretoria de Gestão Profissional da PMTO no dia 15 de março de 2024 e a segunda entrevista foi aplicada ao Tenente Coronel Atila Medeiros Sarte, Chefe da Assessoria Especial de Integração de Serviços Auxiliares (AISA) do CBMSC no dia 22 de março de 2024, ambas por meio de videoconferência via google *meet*, ressaltando-se que ambos os entrevistados autorizaram a divulgação de seus nomes, cargos e funções, conforme consta nos termos anexos a esta pesquisa.

Na primeira entrevista Soares (2024) destacou que houve um acréscimo considerável de servidores civis atuando na PMTO, pois em 2017, quando foi realizado o estudo, havia 212 servidores civis na PM e atualmente o efetivo de servidores civis é de 358. Ressaltou ainda

que o Quadro de civis não foi criado e esses servidores são do quadro do estado, são vinculados as Secretarias, em especial da Secretaria de Administração.

Questionado se há algum problema de falta de adaptação dos servidores civis no serviço administrativo desempenhado na PMTO, Soares (2024) ressaltou que não há problema de adaptação, pois isso é algo bem harmônico que já faz parte da cultura da PMTO, inclusive havia poucos servidores civis e de um tempo para cá aumentou consideravelmente e ainda complementou:

Há uma conscientização, tanto do corpo de oficiais como do corpo de praças de que é na verdade algo muito salutar para a corporação, considerando que uma vez que as atividades administrativas são preenchidas pelos servidores civis, os militares em sua maioria irão compor os quadros da atividade fim da corporação. (SOARES, 2024).

Em relação as atividades que são vedadas aos servidores civis na PMTO, Soares (2024) destaca que em regra os servidores civis não atuam na chefia das sessões e gerenciamento de questões sigilosas ou material bélico.

Já com relação a parte disciplinar e forma de subordinação dos servidores civis, Soares (2024) relata que eles são regidos pelo estatuto dos servidores civis, porém subordinados ao Comando da Polícia Militar e se, eventualmente, não houver uma adaptação ou dificuldade, a PM devolve esse servidor para seu órgão de origem considerando a sua não adaptabilidade na Corporação.

A título de exemplo, Soares (2024) enfatiza que no departamento que ele atua, a Diretoria de Gestão Profissional (DGP), 57% do efetivo é de servidores civis e 43% são policiais militares, evidenciando assim que essa prática de utilização de servidores civis na PMTO se acentuou, especialmente nos últimos anos, em virtude de a PMTO ter passado por uma crise de efetivo, sendo essa uma das alternativas que a corporação encontrou para dinamizar o seu trabalho.

Em relação a forma como a PMTO solicita esses servidores civis ao Estado, Soares (2024) informou que as Unidades apresentam ao Comando suas necessidades em termos quantitativos e em relação ao perfil e qualificação desejados. Com base neste levantamento, o Comando, por meio da DGP e da Seção de Pessoal Civil (SPC) realiza a gestão direta e o mapeamento para identificar o servidor com os requisitos almejados e realiza a alocação desse servidor e como ele será empregado no local de destino.

Na segunda entrevista, Sarte (2024) inicia relatando que o agente temporário de serviço administrativo não tem vínculo empregatício, não tem décimo terceiro e tem uma

limitação de idade e que, apesar da Lei complementar ser de 2005, o CBMSC começou a utilizar o agente temporário em 2021, contudo a Polícia Militar de Santa Catarina já utiliza a mais de uma década e destaca que o motivo do CBMSC ter optado por esta modalidade de recrutamento foi a carência de pessoal.

Em relação as funções que os agentes temporários desempenham, Sarte (2024) informa que eles executam as atividades administrativas internas das Unidades Bombeiro Militar e são empregados no atendimento ao telefone de emergência 193 nas Centrais de Emergência, porém sempre com a supervisão de um bombeiro militar. Por outro lado, quanto as vedações, Sarte (2024) ressalta que a lei ela traz que fica vedado aos agentes temporários, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de arma de fogo e o exercício do poder de polícia, ou seja, eles não podem realizar atividades técnicas de segurança contra incêndio e pânico.

Sobre a forma de recrutamento e requisitos, Sarte (2024) relata que a forma de recrutamento melhorou, pois antigamente a seleção era por meio de processo seletivo, no qual tinham que contratar empresa terceirizada para aplicar o concurso e isso gerava custo para o Estado, contudo atualmente o processo de recrutamento e seleção é realizado com a nota do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM).

A respeito das vantagens, desafios e limitações do uso de agentes temporários, Sarte (2024) enfatiza que a vantagem é ter alguém a mais no quartel para auxiliar o serviço administrativo e o fato de não gerar vínculo empregatício, obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim durante o período de vinculação que é de até dois anos. Já com relação aos desafios, Sarte (2024) acredita que o fato de serem jovens, com idade 18 a 23 anos, gera uma tendência de eles buscarem melhores oportunidades, refletindo, por isso, em uma alta taxa de evasão, em torno de 60% em dois anos, porém ressalta que acredita que com o reajuste salarial que ocorreu recentemente, essa evasão tende a diminuir. Como limitação, Sarte (2024) informa que há a limitação legal da contratação por apenas um ano, prorrogável por igual período, o fato de não haver a previsão de transferência de vagas de um município para outro e deste pessoal não poder exercer qualquer outra atividade remunerada.

Ainda neste contexto, Sarte (2024) destaca:

Muitas Unidades com efetivo reduzido, este pessoal executa um papel fundamental de apoio ao serviço executado pelos bombeiros militares, auxiliando sobremaneira no bom andamento dos serviços administrativos internos e, por se tratar de pessoal jovem, ainda tornam o clima organizacional leve e agradável. (SARTE, 2024)

Em relação a possível falta de adaptação ou indisciplina dos agentes temporários, Sarte (2024) declara que quanto a isso não se tem observado grandes problemas, pois os agentes temporários passam por um curso de formação curto com carga horária baixa, contudo neste curso eles aprendem sobre noções da legislação, entendem os princípios basilares da instituição militar, hierarquia e disciplina e como é um vínculo voluntário através de um termo de adesão e são cientes que esse termo pode ser reincidido a qualquer tempo por ambas as partes.

Por fim, Sarte (2024) ainda destacou e sugeriu outras possibilidades que atualmente são desenvolvidas no CBMSC que envolvem a utilização de jovem aprendiz e bombeiros voluntários. Entretanto tais contribuições, apesar de serem valiosas para a produção de conteúdo científico, não serão abordadas neste trabalho por não estarem relacionadas ao objetivo proposto.

6 CONCLUSÃO

Os resultados dos dados coletados na metodologia deste trabalho demonstraram de forma unânime, que os Comandantes participantes da pesquisa aceitam a ideia de ter servidores civis desempenhando certas funções administrativas no CBMGO por entenderem que essa prática traria diversos benefícios, dentre eles, principalmente a liberação de praças para o funções operacionais (gráfico III), o que proporcionaria o incremento da atividade operacional mediante a substituição das praças por servidores civis, conforme foi apontado no objetivo do deste trabalho e demonstrado no referencial teórico e metodologia.

Outro fato comprovado na metodologia, por meio das entrevistas com os representantes do CBMSC e PMTO, foi a aceitabilidade e quantidade de pontos positivos destacados pelos entrevistados com relação ao ganho institucional que ambos os entrevistados relataram após o aumento da participação de servidores civis nas funções administrativas, principalmente quanto ao incremento do efetivo de praças destinados ao exercício da atividade-fim, além da redução dos custos com cursos e treinamentos militares, contudo sem as instituições perderem autoridade e respeito por conseguirem alinhar as funções desempenhadas pelos civis com as obrigações, sem que haja perda da identidade militar, mediante doutrinas e da não entrega de funções de chefia, direção, comando, poder de polícia e outras estratégicas aos servidores civis que exercem funções auxiliares.

Ainda com relação aos resultados percebidos na metodologia, verifica-se que a maioria das praças preferem desempenhar as funções operacionais (68%), o que corrobora

com a dificuldade elencada pelos Comandantes em ter praças voluntários ao serviço administrativo (Gráfico I) e fortalece a necessidade de destinar as praças aptas ao serviço operacional a exercerem a atividade-fim por necessidade institucional e ainda com a vantagem de promover a satisfação daqueles que apesar de preferirem a atividade-fim, atualmente ocupam funções administrativas.

Por fim, verificou-se no presente estudo que atualmente, em torno de 31,72% do efetivo total de praças estão empregados na atividade administrativa (atividade-meio) o que corresponde a aproximadamente 708 praças que estão aptos a atividade operacional e que poderiam, ao menos em parte, serem destinados às atividades preventivas e operacionais, o que favoreceria um ganho operacional considerável e contribuiria para uma das premissas do Plano Estratégico da Corporação e ao alcance dos Postos Avançados do Projeto Capilaridade.

Com este trabalho evidenciou-se que a substituição de praças por servidores civis em funções administrativas são aceitáveis e pode ser uma alternativa para o aumento do poder operacional do CBMGO, contudo necessita-se de um estudo mais detalhado acerca de questões relacionadas a melhores práticas da forma de contratação, quantidade de bombeiros que possuem limitações físicas, psicológicas ou mesmo pessoais para a atividade-fim, mas que não estão registradas em suas fichas individuais, bem como cálculos de impactos financeiros e orçamentários, questões previdenciárias e elaboração de leis, doutrinas e planos de cargos e salários.

Ressalta-se ainda, que foi verificado que existem outras práticas e estudos semelhantes ou relacionados a este tema, contudo o prazo para promover uma pesquisa mais rica em detalhes e que abarcasse mais situações teria que ser dilatado como em uma dissertação de mestrado, por exemplo. Aliado a isso, existe a limitação de páginas para o artigo que frustrou a inserção de mais dados, informações, exemplificações e fundamentações teóricas e argumentativas sobre o assunto.

REFERÊNCIAS

BRASIL. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Art. 144. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao.htm> Acesso em: 23 jan. 2024.

BRASIL. Lei n. 10.029, 13 de jan. 2005. 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. Casa Civil, 2000. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110029.htm>. Acesso em 12 fev. 2024.

BRASIL. Lei n. 11.095, 20 de out. 2000. Altera dispositivos das Leis nºs 9.266, de 15 de março de 1996, que reorganiza as classes da Carreira Policial Federal e fixa a remuneração dos cargos que as integram; 9.654, de 2 de junho de 1998, que cria a Carreira de Policial Rodoviário Federal; 10.874, de 1º de junho de 2004 e 9.264, de 7 de fevereiro de 1996; institui a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Federal - GEAPF, o Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, a Gratificação Específica de Apoio Técnico-Administrativo à Atividade Policial Rodoviária Federal - GEAPRF e a Gratificação de Incremento à Atividade de Administração do Patrimônio da União - GIAPU e dá outras providências. Brasília. Casa Civil, 2005. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111095.htm>. Acesso em 13 fev. 2024.

BRASIL. Lei n. 14.751, 12 dez. 2023. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, nos termos do inciso XXI do caput do art. 22 da Constituição Federal, altera a Lei nº 13.675, de 11 de junho de 2018, e revoga dispositivos do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969. Brasília: Casa Civil, 2023. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114751.htm>. Acesso em 03 de fev 2024.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. Barueri, SP: Ed Manole, 2014.

DE DAVID, G. F; SANTANA, F.P.R. **Crítérios contemporâneos da atuação administrativa: eficiência, economicidade e princípio fundamental à boa administração**. Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 6, n. 10, p. 77064-77080, oct. 2020. p. 87-115

FERNANDES, T. B. **Eficiência, Economicidade e Direitos Fundamentais: Um diálogo necessário e possível**. Revista do Ministério Público do RS. Porto Alegre, n. 67, set. 2010 – dez. 2010

GARCIA, F.A. **A Relatividade da Distinção Atividade-fim e Atividade-meio na terceirização aplicada à administração pública**. Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE), Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº. 19, setembro, outubro, novembro, 2009. Disponível na Internet: < <http://www.direitodoestado.com.br/codrevista.asp?cod=392>>. Acesso em: 01 fev. 2024

GOIAS, Corpo de Bombeiros Militar do Estado de. **Plano Estratégico do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás 2022-2031**. 2. ed. Goiânia: Corpo de Bombeiros Militar, 2021, 26 p.

GOIAS, Corpo de Bombeiros Militar do Estado de. **Regimento dos Serviços Interno e Operacional Bombeiro Militar**. ed. Goiânia: Corpo de Bombeiros Militar, 2023, 24 p.

GOIAS, Corpo de Bombeiros Militar do Estado de. **Ofício n. 11836/2024/CBM**. ed. Goiânia: Corpo de Bombeiros Militar, 2024, 2 p. Processo nº 202400011007811 - SEI 57505589

GOIAS. Lei Ordinária n.º 11.416, de 05 de fevereiro de 1991. Baixa o Estatuto dos Bombeiros Militares do Estado. **Diário Oficial do Estado de Goiás**. Goiânia, GO, 13 fev. 1991.

GOIÁS. Lei Ordinária n. 18.305, 30 de dez. 2013. Dispõe sobre a estrutura organizacional do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e dá outras providências. Goiânia, GO. Casa Civil do Estado de Goiás, 2013. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/90460/lei-18305>. Acesso em 13 fev. 2024

GUIMARÃES, D. S. A. **O Princípio Constitucional da Eficiência na Administração Pública**. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito do Estado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, SP. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/7660> />. Acesso em: 26 fev. 2024.

GUIMARÃES, H. M. **Núcleo Interdisciplinar de Educação em Direitos Humanos: Pela construção da cultura de paz no Corpo de Bombeiros Militar do Tocantins**. 2017. Dissertação (Mestrado em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos). Universidade Federal do Tocantins, TO. Disponível em: <https://repositorio.uft.edu.br/handle/11612/354?locale=pt_BR>. Acesso em: 16 fev. 2024.

HELVÉCIO, M. **Atividades-meio e atividades-fim na Administração Pública: terceirização e os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência**. Revista de Direito Administrativo, vol. 242, p. 205-234, abril-junho 2010

LOBO, C. E. R. **O Corpo de Bombeiros Militar em São Paulo/1970-1995: Modernização, Políticas Públicas e Cidadania**. 2002. Dissertação (Mestrado em História). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/13004>. Acesso em: 02 fev. 2024.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017. 333 p.

ROSA, R. A.; MELO, D. H. **Quadro Administrativo Civil da Polícia Militar do Estado do Tocantins** – Análise e proposta de implantação. Aturá Revista Pan-Amazônica de Comunicação, Palmas, TO, v. 2, n. 3, p. 99-120, set-dez 2018

SANTA CATARINA. Lei Complementar n. 302, 28 de out. 2005. Institui o Serviço Auxiliar Temporário na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar. Florianópolis, SC. Disponível em: <http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2005/302_2005_lei_complementar.html>. Acesso em 15 fev. 2024.

APÊNDICE A – PERGUNTAS DOS QUESTIONÁRIOS

Perguntas aos Comandantes:

- 1) Qual seu tempo de serviço no CBMGO?
 - a) Entre 1 e 5 anos; b) Entre 6 a 10 anos; c) Entre 11 a 15 anos; d) Entre 16 a 20 anos;
 - e) Entre 21 e 25 anos; f) Entre 26 e 30 anos; g) Mais de 30 anos
- 2) Qual a quantidade de **praças** empregados no serviço operacional em sua OBM atualmente?
- 3) Qual a quantidade de **praças** empregados no serviço administrativo em sua OBM atualmente?
- 4) Qual a quantidade de **praças** empregados no serviço de atividades técnicas em sua OBM atualmente?
- 5) Geralmente na sua OBM há **praças** voluntários a desempenhar o serviço administrativo?
 - a) Nunca há voluntários; b) Raramente há voluntários; c) Às vezes há voluntários; d) Muitas vezes há voluntários; e) Sempre há voluntários
- 6) Acha que seria interessante e viável ter servidores civis em sua unidade desempenhando funções administrativas?
 - a) Sim
 - b) Não
- 7) Você acredita que a utilização de servidores civis em funções administrativas poderia aumentar a eficiência do serviço administrativo do CBMGO?
 - a) Sim
 - b) Não
- 8) Qual (is) função(ões) administrativas (exceto de comando, chefia e direção) você considera que poderiam ser desempenhadas por servidores civis na sua OBM ou no CBMGO em substituição às praças? (pode marcar mais de uma opção)
 - a) Motorista
 - b) Auxiliar de Almojarifado
 - c) Telefonista-Recepcionista

- d) Serviços de Manutenção de viaturas, informática e telecomunicações
 - e) Protocolo
 - f) Auxiliar de Gabinete
 - g) Serviços de engenharia
 - h) Outro
- 9) Caso você acredite que tenha outra (as) função (ões) não mencionada (s) na pergunta anterior, favor especificar:
- 10) Quais os principais benefícios você acredita que a utilização de servidores civis em funções administrativas poderia trazer ao CBMGO? *(pode marcar mais de uma opção)*
- a) Liberação das praças para funções operacionais;
 - b) Redução de custos;
 - c) Aumento da produtividade;
 - d) Melhoria da qualidade dos serviços administrativos;
 - e) Maior profissionalização da gestão administrativa;
- 11) Caso você acredite que haja mais algum benefício não especificado na pergunta anterior, favor especificar:
- 12) Quais os principais desafios que a utilização de servidores civis em funções administrativas poderia apresentar para o CBMGO? *(pode marcar mais de uma opção)*
- a) Dificuldade de integração com as praças;
 - b) Aumento da burocracia;
 - c) Perda da identidade militar;
 - d) Redução da qualidade dos serviços prestados à população;
 - e) Dificuldade de recrutamento e seleção de servidores civis qualificados.
- 13) Caso você acredite que haja mais algum desafio além dos citados na pergunta anterior, favor especificar:

Perguntas as Praças:

- 1) Qual sua unidade de lotação:

- a) Comando de Atividades Técnicas – CAT
 - b) Comando de Gestão e Finanças – CGF
 - c) Centro de Manutenção – CEMAN
 - d) Sede do 9º Comando Regional Bombeiro Militar – 9º CRBM
 - e) 19º Batalhão Bombeiro Militar – 19º BBM
 - f) 9ª Companhia Independente Bombeiro Militar – 9ª CIBM
 - g) 10ª Companhia Independente Bombeiro Militar – 10ª CIBM
 - h) 4º Pelotão Bombeiro Militar – 4º PBM
- 2) Tempo de serviço no CBMGO:
- a) Entre 1 e 5 anos; b) Entre 6 a 10 anos; c) Entre 11 a 15 anos; d) Entre 16 a 20 anos;
 - f) Entre 21 e 25 anos; f) Entre 26 a 30 anos; g) Mais de 30 anos
- 3) Qual das funções abaixo prefere desempenhar no CBMGO:
- a) Operacional; b) Administrativa; c) Atividade técnica
- 4) Qual a principal motivação da sua preferência assinalado no item anterior:
- a) Regime de escala; b) Vocação – Aptidão; c) Outro
- 5) Caso tenha respondido a opção “outro” na questão anterior, favor descrever de forma sucinta:

APÊNDICE B – PERGUNTAS DAS ENTREVISTAS

Perguntas ao representante da Polícia Militar do Estado do Tocantins – PMTO:

Após o estudo apresentado pelos policiais militares: Cel PM Dosautomista Melo e Ten Cel PM Rosana Aguiar Rosa, em 2018, com o título/tema “*Quadro Administrativo Civil da Polícia Militar do Estado de Tocantins – Análise e Proposta de Implantação*” publicado na revista Aturá - Pan Amazônica, pergunta-se:

- 1) Foi criado o quadro administrativo de civis na PMTO? se não, por que? Se sim, quais os benefícios, problemas e dispositivos legais e/ou normativos foram criados?
- 2) Houve alguma mudança após o estudo? Quais?
- 3) Quais os desdobramentos realizados, impactos e mudanças que se concretizaram em decorrência do estudo?
- 4) Caso não tenha havido nenhuma modificação após o estudo, foi criada alguma outra alternativa para aumento de militares na atividade fim?
- 5) Tem algo mais a acrescentar/informar sobre esse assunto?

Perguntas ao representante do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina – CBMSC:

Em relação à utilização de agentes administrativos civis temporários, contratados pelo CBMSC, pergunta-se:

- a) Desde quando se iniciou essa modalidade de recrutamento? Foi a partir de 2007 pela Lei complementar n. 302 de 28 de outubro de 2005, alterada pela Lei complementar n. 386 de 2007?
- b) Quais as funções são exercidas por estes agentes no CBMSC? Onde são empregados?
- c) Quais funções administrativas são vedadas a eles exercerem?
- d) A contratação destes agentes tem sido produtiva para o CBMSC, sociedade, Estado?
- e) Quais as vantagens, desafios e limitações percebidas até o momento em relação a estes agentes?

- f) Essa prática tem repercutido positivamente na instituição? Se sim, de que forma e se não, de que forma?
- g) O que melhorou e o que piorou após a contratação destes agentes?
- h) Pretende-se continuar com essa modalidade de contratação?
- i) Quais as exigências (curso, escolaridade, estatura, saúde, etc) para os candidatos?
- j) Qual foi ou quais foram os principais motivos que optaram por contratar agentes civis temporários?
- k) Esses agentes temporários passam por algum curso de formação ou treinamento? Se sim, me fale um pouco como funciona
- l) Existe alguma experiência específica sobre a utilização de servidores civis em funções administrativas em sua instituição que você gostaria de compartilhar?
- m) Tem mais alguma sugestão ou informação que queira compartilhar?

ANEXO A – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DA PMTO E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Entrevistado(a): Tenente Coronel Cândido Marques Soares Júnior– Subchefe da Diretoria de Gestão Profissional (DGP) da Polícia Militar do Estado do Tocantins

Data: 15 de março de 2024

Local: Videoconferência via *google meet*

Capitão Ornelas: Bom dia Coronel! É... eu depois preciso que o senhor assine o Termo que eu enviei, porque é exigência... protocolo solicitado pela coordenação. Coronel... qual que é a função do senhor mesmo?

Tenente-Coronel Cândido: Eu sou tenente coronel da Polícia Militar do Estado do Tocantins... E hoje estou na função de subdiretor da DGP... Da Diretoria de Gestão Profissional.

Capitão Ornelas: É o órgão de recursos humanos, né?

Tenente-Coronel Cândido: Isso. Perfeito.

Capitão Ornelas: Tá, aí coronel o senhor tem conhecimento desse estudo aí que foi feito em dois mil e dezoito que eu falei pro senhor?

Tenente-Coronel Cândido: Certo, temos conhecimento sim.

Capitão Ornelas: pois é, aí o que que acontece, por coincidência quando eu escolhi o meu tema, né, eu verifiquei nas pesquisas aí que tinha esse estudo aí que é muito semelhante ao que eu estou pesquisando aqui. Tem algumas diferenças pequenas, mas é muito parecido. Que é a possibilidade de incluir civis em algumas funções aqui do Corpo de Bombeiros justamente com a proposta de ter mais bombeiros na atividade fim, né. Bom, mas assim, igual eu falei pro senhor, vou ser bem breve. Porque uma das coisas que eu propus a colocar no meu trabalho é justamente verificar outros trabalhos que existiram e quais foram os desdobramentos, as consequências, enfim, o que que foi ou o que que foi ou não aproveitado. É basicamente isso. Aí assim, o que eu vou perguntar pro senhor é basicamente as perguntas que eu mandei aí, né. A primeira delas é saber se o quadro de civis foi criado aí na polícia, esse quadro de civis. Ele foi criado, esse quadro?

Tenente-Coronel Cândido: Bom, na verdade o quadro ainda não foi criado. Mas assim, tem algumas implicações legais né, não houve efetivamente criado este quadro. Porém o próprio estudo aponta que no ano de dois mil e dezessete né, a pesquisa que foi feita lá pelos doutores no artigo. Eles disseram que havia 212 servidores civis na PM em dois mil e dezessete. Só pra

você ter uma ideia, hoje dois é, 2024, o efetivo atual de servidores civis é de trezentos e cinquenta e oito. Então houve uma... um acréscimo considerável né. Então a despeito de não ter sido ainda criado esse quadro há uma... uma perspectiva de que seja criado, né. É uma perspectiva de criar é, considerando a necessidade, né. Aí essa necessidade. É hoje estes servidores que eu fiz questão, que eu fiz referência, eles são do quadro do estado, né, são vinculados as Secretarias, em especial da Secretaria de Administração

Capitão Ornelas: Sei, certo... Aí assim, após esse estudo aí foi criado alguma norma ou algum outro dispositivo como não foi criado o quadro né? Que o senhor falou, mas foi criado alguma norma... não sei talvez algo normativo ou alguma doutrina pra... pra ter mais civis ou pra ver que é necessário ou não?

Tenente-Coronel Cândido: Na verdade não foi criado algo específico, porque a nossa própria legislação ela já prevê a nossa Lei de Organização Básica, prevê sim a utilização dos servidores especializados nas mais variadas atividades da Polícia Militar administrativas né. Hoje é uma realidade então se não houve assim, de fato a criação, porém a conscientização e a percepção da necessidade do trabalho administrativo exercido por servidores civis é uma realidade conscientização sobre esse fato, né

Capitão Ornelas: Tá. Então assim, após esse estudo então é... basicamente não teve mudanças, permaneceu os servidores sendo utilizados cedidos pelas secretarias, é isso?

Tenente-Coronel Cândido: Isso. Certo.

Capitão Ornelas: E como que é hoje? O senhor vê que esses servidores civis eles causam algum problema, transtorno? Eles são bem aproveitados, digo se tem alguma resistência da tropa? Resistência ou dificuldade às vezes de administrar eles? Como é que funciona isso?

Tenente-Coronel Cândido: Na verdade não há. Assim esse problema de adaptação... isso é algo bem harmônico, já faz parte da nossa cultura né, havia poucos servidores civis e de um tempo pra cá aumentou de forma considerável os civis. Isso é como eu já te falei há uma conscientização, tanto do corpo de oficiais como do corpo de praças de que é na verdade algo muito salutar para a corporação, considerando que uma vez que as atividades administrativas são preenchidas os servidores civis os militares em sua maioria irão compor os quadros [...] da atividade fim das atividades da corporação, né. Então há uma compreensão no entendimento de que é algo salutar para a corporação. É evidente que tem algumas atividades que não... que nós não colocamos os servidores civis. Mas em regras as chefias das sessões são exercidas por militares e alguns setores específicos né. Como gerenciamento de questões sigilosas ou material bélico, é evidente que nós não colocamos, não são alocados servidores civis para estas atribuições.

Capitão Ornelas: Aí por exemplo hoje então ele é de uma secretaria né, mas ele fica subordinado por exemplo, vamos supor que tenha servidores aí com os senhores. Nesse caso ele foi subordinado ao senhor né? Ele não fica subordinado a secretaria não né, a não ser questão de talvez ter que movimentar ele de novo, essas questões é isso?

Tenente-Coronel Cândido: Sim na verdade é feito um ato governamental né, um quadro cedendo, transferindo militar pra Polícia Militar né? Perdão, servidor civil de outra secretaria que seja, ele tem a publicação em ata diário oficial né mas é cedendo ou transferindo ele pra os quadros da polícia militar, e a partir do momento que ele passa a compor os quadros, o quadro administrativo da polícia militar entre aspas. Ele, é lógico ele é regido pelo estatuto dos servidores civis, mas é subordinado inteiramente ao Comando da Polícia Militar

Capitão Ornelas: Outra coisa, por exemplo hoje o senhor tem autonomia pra falar pra secretaria assim por exemplo, é... o senhor fala pra secretaria assim olha a gente está precisando por exemplo, ah não sei de cinquenta servidores pra nos auxiliar pra que a gente remaneje policiais pra atividade fim. Isso acontece ou é esporádico assim? Eu não sei se o senhor entendeu. se o senhor tem essa autonomia de falar pra secretaria, olha no próximo concurso que tiver por exemplo vocês separam sei lá cinquenta vagas pra destinar pra eles serem destinados para serem lotados na Polícia Militar. Isso acontece mais ou menos assim ou não?

Tenente-Coronel Cândido: Isso já... assim considerando que nós não temos um quadro específico na PM, então não há como a PM exigir da secretaria e faça isso né porque na verdade só compõe o quadro da secretaria. Mas o que há é o entendimento né? Político administrativo, uma conversa da necessidade e havendo a disponibilidade orçamentária evidentemente né? Orçamentária a esse entendimento de que uma devida explanação da necessidade e a gestão política de alocação desse servidor na Polícia Militar. Então há, essas tratativas são realidades, né. Não esse nível de exigência.

Capitão Ornelas: Coronel, pra finalizar, só que como meu estudo também tá muito voltado pra a saber os benefícios, né? As desvantagens e as dificuldades o senhor pode falar aí do jeito que o senhor achar melhor, o que que o senhor acha que foi positivo, negativo, né? Enfim, nesta questão aí de ter os civis, né?

Tenente-Coronel Cândido: Assim na verdade, só pra você ter uma ideia, quando o servidor civil ele vem de outra secretaria para a PM, se eventualmente não houver uma adaptação, se houver alguma dificuldade, né? A PM desenvolveu esse servidor pra origem, né? Considerando a sua não adaptabilidade aqui na corporação. Então essas questões são gerenciadas, então quando falamos dessas questões, do emprego de servidores civis na PM de

Tocantins são muito salutar, muito positivo, tem muito ganho para a nossa corporação como um todo, é... em especial porque dispensa o policial e ele vai para a atividade fim da corporação. Só pra você ter uma ideia é, pra levar a título de exemplificação, eu estou aqui com um gráfico, olhando aqui o gráfico, por exemplo, no meu departamento que eu atuo, que é a DGP - Diretoria de Gestão Profissional, é... 57% dos servidores, de todos os servidores são servidores civis e 43% de militares, né, então, é algo que... evidentemente isso se acentuou nos últimos anos especialmente porque nós passamos por uma crise do efetivo, né, é... então foi uma das alternativas que a corporação encontrou para dinamizar o seu trabalho, é isso.

Capitão Ornelas: Só mais uma coisa que esqueci de perguntar, assim, nessas funções que eles exercem foi feito uma espécie de mapeamento pra ver assim as funções que eles se encaixam, mais ou menos isso né nesse sentido? Ou quem definiu é o comandante geral?

Tenente-Coronel Cândido: Na verdade assim as unidades operacionais, os batalhões, Companhias, enfim... e as próprias seções, diretorias, seções do estado maior, PM1, PM2, etc. elas trazem, apresentam ao Comando a sua necessidade. Então eu preciso de um servidor com esse perfil, com essa qualificação e diante disso, o Comando né, por meio da Diretoria de Gestão Profissional, né, nós temos aqui a SPC - seção de pessoal civil faz a gestão direta dos servidores, faz a alocação desse servidor, faz o manual, o mapeamento de um servidor pra vir com a identificação de um servidor pra vir pra PM, é lógico verifica sua qualificação de como ele será empregado, então há esse mapeamento né da qualificação e do perfil e do local, do destino onde ele será empregado.

Capitão Ornelas: Comandante, então só é basicamente isso se o senhor tiver alguma coisa mais acrescentar fica à vontade senão é basicamente isso que eu tinha pra conversar com o senhor mesmo

Tenente-Coronel Cândido: Não, de nossa parte só dizer, reiterar na verdade o que eu falei pra você do aspecto positivo de forma organizada e planejada tem trazido ganhos positivos pra instituição, é isso.

Capitão Ornelas: Então tudo bem coronel, é... agradeço aí muito atenção do senhor aí, da todo o pessoal que me atendeu aí e nesse estudo. Se precisar de alguma coisa aí também da gente aí pode contar com a gente, viu. Muito bem, muito obrigado pela confiança e estamos à disposição. Obrigado coronel, um abraço, viu

Tenente-Coronel Cândido: Abraço, sucesso

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

BASEADO NAS DIRETRIZES CONTIDAS NA RESOLUÇÃO CNS Nº466/2012, MS.

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre um estudo sobre perspectivas de viabilidade de utilização de servidores civis no serviço administrativo do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e está sendo desenvolvida pelo discente Capitão BM Eliton Ataíde Ornelas, do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública – em parceria com a Universidade Estadual de Goiás, sob a orientação da Professora Esp. Janaina do Couto Mascarenhas.

Os objetivos do estudo são: Verificar e analisar a aceitabilidade da utilização de servidores civis no serviço administrativo do CBMGO em determinadas funções administrativas desempenhadas por praças do quadro de combatentes, através de apresentação de estudo bibliográfico, documental e mediante análise de dados a serem coletados e apresentados na pesquisa, baseada em questionários qualiquantitativos e entrevistas semiestruturadas.

A finalidade deste trabalho é trazer resultados positivos ao Comando do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás por meio de trabalho científico que demonstre as dificuldades, viabilidades e benefícios à partir da análise dos resultados pesquisados e delimitados relativos aos objetivos.

Solicitamos a sua colaboração para participar e responder entrevista semiestruturada, a qual será realizada por meio de videoconferência, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de segurança pública e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Garantimos ao(à) Sr(a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.

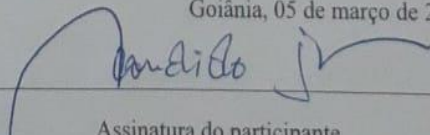
Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Os pesquisadores estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

gov.br
Documento assinado digitalmente
ELITON ATAÍDE ORNELAS
Data: 05/03/2024 20:38:24-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Assinatura do pesquisador responsável

Considerando, que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento.

Goiânia, 05 de março de 2024.


Assinatura do participante

ANEXO B – TRANSCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM REPRESENTANTE DO CBMSC E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Entrevistado(a): Tenente Coronel Atila Medeiros Sarte

Cargo/Função: Tenente-Coronel BM Chefe da Assessoria Especial de Integração de Serviços Auxiliares (AISA)

Data: 22 de março de 2024

Local: Videoconferência via *google meet*

Capitão Ornelas: Pois é então coronel, é... quando que iniciou essa modalidade de recrutamento aí, né? Quando é que foi que começou aí no bombeiro de Santa Catarina?

Tenente-Coronel Sarte: Então só pra contextualizar né, esse modelo que a gente está discutindo aqui que foi daquela lei complementar de 2005, esse é um dos serviços voluntários que existem na corporação. Esse agente temporário ele é voluntário, ou seja, ele não tem vínculo empregatício, não tem décimo terceiro, tem uma limitação de idades. É, o bombeiro de Santa Catarina está usando a pouco tempo, a gente começou a utilizar agora em 2021. A Polícia Militar de Santa Catarina já está utilizando há um bom tempo, praticamente desde o início da publicação da lei. Eles já estão usando a mais de uma década né. Essa modalidade de recrutamento foi utilizada pela primeira vez no ano de 2021, através de edital que disponibilizou 200 vagas, sendo 190 vagas para ampla concorrência e 10 vagas para pessoas com deficiência, para atuação pelo período de um ano, prorrogável por igual período.

Capitão Ornelas: Quais as funções exercidas por estes agentes no CBMSC? Onde são empregados?

Tenente-Coronel Sarte: eles executam as atividades administrativas internas das OBM e também no atendimento ao telefone de emergência 193 nas Centrais de Emergência (COBOM) ou como auxiliar nas diversas seções administrativas da corporação e sempre com a supervisão de um bombeiro militar.

Capitão Ornelas: Quais funções administrativas são vedadas a eles exercerem?

Tenente-Coronel Sarte: A lei ela traz lá que fica vedado aos Agentes Temporários de Serviços Administrativos, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de arma de fogo e o exercício do poder de polícia. Então dentro desse serviço administrativo, aqueles que estão relacionados ao serviço de segurança contra incêndio é... no que tange ao poder de

polícia, eles são vedados, não são permitido a eles. Chefia né, também não pode, enfim, são como estagiários dentro do quartel, basicamente seria isso.

Capitão Ornelas: A contratação destes agentes tem sido produtiva para o CBMSC, sociedade, Estado?

Tenente-Coronel Sarte: Eu entendo que sim. Eles passam por um curso de formação... Em 2023, após o término da vigência do termo de adesão firmado com os primeiros agentes temporários, percebeu-se a necessidade de abrir novo processo seletivo, inclusive, havendo um reajuste significativo do valor da indenização mensal, de R\$ 1.017,00 no primeiro edital lançado, para R\$ 2.448,00 no segundo edital lançado, através do qual novos agentes temporários firmaram termo de adesão com o CBMSC no mês de fevereiro de 2024. Então assim, as vezes o uso desse agente temporário na OBM é para uma função que não necessitaria de curso. É, melhorou né, antigamente eles tinham uma prova... gerava um custo porque acabava tendo que aplicar prova e todo o concurso tem o processo seletivo, tem que aplicar teste, contratar empresa terceirizada. Isso mudou atualmente, agora o processo de recrutamento e seleção, ele é feito com a nota do ENEM. Ele utiliza a nota do ENEM para se candidatar esse processo seletivo.

Capitão Ornelas: Quais as vantagens, desafios e limitações percebidas até o momento em relação a estes agentes?

Tenente-Coronel Sarte: A vantagem é você ter alguém a mais no quartel para auxiliar o serviço administrativo, sai com uma experiência profissional, pois eles saem com alguns treinamentos básicos e acaba se interessando em ser policial ou bombeiro militar, vinculação através de termo de adesão, não gerando vínculo empregatício obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim; processo seletivo simplificado, com base na nota do ENEM. Os desafios, são jovens né, com idade entre 18 a 23 anos, com tendência a buscar melhores oportunidades, havendo, por isso, alta taxa de evasão, em torno de 60% em dois anos, mas isso também foi antes do aumento salarial. Outra coisa é que este pessoal não tem direito a férias, 13º salário, luto, afastamento médico ou qualquer outro benefício durante o período de vinculação que é de até dois anos. Como limitação há a limitação legal da contratação por apenas um ano, prorrogável por igual período; o edital não prevê a transferência de vagas de um município para outro; este pessoal não pode exercer qualquer outra atividade remunerada.

Capitão Ornelas: Essa prática tem repercutido positivamente na instituição? Se sim, de que forma e se não, de que forma?

Tenente-Coronel Sarte: Sim. Em muitas OBM com efetivo reduzido, este pessoal executa um papel fundamental de apoio ao serviço executado pelos bombeiros militares, auxiliando sobremaneira no bom andamento dos serviços administrativos internos. Por se tratar de pessoal jovem, ainda tornam o clima organizacional leve e agradável.

Capitão Ornelas: O que melhorou e o que piorou após a contratação destes agentes?

Tenente-Coronel Sarte: Nada piorou. A presença dos agentes temporários nas OBM apenas agrega para o bom andamento dos serviços administrativos internos, além de tornar o clima organizacional leve e agradável.

Capitão Ornelas: Pretende-se continuar com essa modalidade de contratação?

Tenente-Coronel Sarte: sim

Capitão Ornelas: Quais as exigências, como curso, escolaridade, estatura, saúde, para os candidatos?

Tenente-Coronel Sarte: Não há exigência de curso, apenas do ensino médio completo. Não há requisito para estatura e na saúde há condições. Não há exigência de curso específico e a escolaridade é ensino médio completo. Estatura: qualquer. Saúde: índices mínimos e condições incapacitantes constam no Anexo II do Edital, disponível no link que vou te passar

Capitão Ornelas: Qual foi ou quais foram os principais motivos que optaram por contratar agentes civis temporários?

Tenente-Coronel Sarte: Carência de pessoal.

Capitão Ornelas: Já ocorreu algum transtorno com estes civis, como falta de adaptação ao ambiente militar, indisciplina, ou algum atrito?

Tenente-Coronel Sarte: Quanto a isso não vejo grandes problemas, porque eles passam por um curso de formação curto com carga horária baixa, mas eles tem noções da legislação pra conseguir identificar as diferenças de postos e graduações, entender os princípios basilares da instituição militar, hierarquia e disciplina e como é um vínculo voluntário através de um termo de adesão, ele pode ser reincidido a qualquer tempo por ambas as partes. A própria instituição se entender que ele não se adaptou, que ele não tá correspondente ao que a gente

espera ele pode encerrar o contrato e ele está fora, não tem grandes problemas com relação a isso.

Capitão Ornelas: Ai vamos supor que caso um civil deste tenha que ser punido, por exemplo, tem alguma legislação ou norma que ele está submetido;

Tenente-Coronel Sarte: A gente tem o decreto que institui o regulamento do processo administrativo disciplinar dos agentes temporários. É o decreto 1.334-17, então traz ali quais são os deveres do agente temporário, se ele é assíduo, ser pontual, manter discrição, ter urbanidade, ter lealdade a instituição, obedecer prescrições governamentais.

Capitão Ornelas: Esses agentes temporários passam por algum curso de formação ou treinamento?

Tenente-Coronel Sarte: Sim. Os agentes temporários passam por um curso de formação híbrido, com carga horária total de 80 horas. São 8 horas na parte teórica, realizada à distância, sendo abordada a cultura organizacional e o funcionamento das Centrais de Emergência. 72 horas correspondem a parte prática, realizada em estágio operacional presencial na unidade escolhida pelo agente temporário, disponibilizada no edital.

Capitão Ornelas: É isso aí, só tenho a agradecer ao senhor e desculpe as insistências.

Tenente-Coronel Sarte: Eu te passo todos os dados, mas quando o trabalho estiver pronto manda pra eu ler.

Capitão Ornelas: Abraços

Tenente-Coronel Sarte: Abraços, bom curso.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

BASEADO NAS DIRETRIZES CONTIDAS NA RESOLUÇÃO CNS Nº466/2012, MS.

Prezado (a) Senhor (a),

Esta pesquisa é sobre um estudo sobre perspectivas de viabilidade de utilização de servidores civis no serviço administrativo do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás e está sendo desenvolvida pelo discente Capitão BM Eliton Ataíde Ornelas, do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública – em parceria com a Universidade Estadual de Goiás, sob a orientação da Professora Esp. Janaina do Couto Mascarenhas.

Os objetivos do estudo são: Verificar e analisar a aceitabilidade da utilização de servidores civis no serviço administrativo do CBMGO em determinadas funções administrativas desempenhadas por praças do quadro de combatentes, através de apresentação de estudo bibliográfico, documental e mediante análise de dados a serem coletados e apresentados na pesquisa, baseada em questionários qualitativos e entrevistas semiestruturadas.

A finalidade deste trabalho é trazer resultados positivos ao Comando do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Goiás por meio de trabalho científico que demonstre as dificuldades, viabilidades e benefícios à partir da análise dos resultados pesquisados e delimitados relativos aos objetivos.

Solicitamos a sua colaboração para participar e responder entrevista semiestruturada, a qual será realizada por meio de videoconferência, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos da área de segurança pública e publicar em revista científica nacional e/ou internacional. Garantimos ao(à) Sr(a) a manutenção do sigilo e da privacidade de sua participação e de seus dados durante todas as fases da pesquisa e posteriormente na divulgação científica.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, o(a) senhor(a) não é obrigado(a) a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pelo Pesquisador(a). Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano. Os pesquisadores estarão à sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Documento assinado digitalmente
 ELITONATAIDE ORNELAS
 Data: 05/03/2024 09:00:14 -0300
 Verifique em: <https://verificador.gov.br>

 Assinatura do pesquisador responsável

Considerando, que fui informado(a) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados para fins científicos (divulgação em eventos e publicações). Estou ciente que receberei uma via desse documento.

Goiânia, 05 de março de 2024.

 Assinatura do participante

RESPONSÁVEIS PELA PESQUISA

Instituição: Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás – SSP-GO
 Departamento: Coordenadoria de Ensino da SSP-GO
 Telefone: (62) 3201-1057
 E-mail: ensino@sspj.go.gov.br
 Endereço: Avenida Anhangüera, n. 7364, Setor Aeroviário, Goiânia - Goiás
 Coordenadores do CEGESP: Janaina C. Mascarenhas e Rafael Barreira Alves

Pesquisadores:

Pesquisador: Eliton Ataíde Omelas – Capitão BM
Telefone: 61-98192-7469
E-mail: eliton.omelas@gmail.com

Breve descrição do currículo: Capitão do Quadro de Comando do Corpo de Bombeiros Militar de Goiás, ingressou nas fileiras da corporação em 19/11/2010, formado em Gestão em Segurança Pública pela Universidade Estadual de Goiás – UEG em 2007, exercendo atualmente a função de Subcomandante do 19º Batalhão Bombeiro Militar, sediado no município de Formosa-GO e aluno do Curso de Especialização em Gerenciamento de Segurança Pública – CEGESP.

Orientadora: Janaina do Couto Mascarenhas
E-mail: ensino@sspj.go.gov.br

Breve descrição do currículo: Graduada em Direito pela Universidade Católica do Estado de Goiás; MBA em Direito Empresarial pela FGV/SP; Especialista em Direito Penal e Processo Penal pela PUC/GO. Atualmente compõe os quadros de profissionais da Coordenadoria de Ensino da Secretaria de Segurança Pública do Estado de Goiás (COE/SSP-GO), na função de coordenadora pedagógica; co-coordenadora, orientadora e palestrante do Curso de Especialização em Altos Estudos em Segurança Pública do Estado de Goiás (CAESP /23), oferecido pela SSP/GO em convênio com a UEG; integra o programa de Pós-Graduação do Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás; é conteudista e professora da Escola Superior da Polícia Civil do Estado de Goiás; é tutora em diversos cursos da rede EAD oferecidos pela Secretaria de Estado da Segurança Pública em parceria com o Ministério da Justiça; em 2005 ingressou na Polícia Civil do Estado de Goiás e ao longo destes anos integrou equipes da Delegacia de Repressão a Crimes contra a Administração Pública do Estado de Goiás - DERCAP e Delegacia Estadual de Repressão a Crimes Contra o Meio Ambiente do Estado de Goiás - DEMA.

Documento assinado digitalmente
 ATILANEDES SARTÉ
 Data: 24/04/2024 11:17:29-0300
 Verifique em: <https://verificador.br.gov.br>

Goiânia, _____ de _____ de _____

Documento assinado digitalmente
 JANAINA DO COUTO MASCARENHAS
 Data: 26/03/2024 09:49:28-0300
 Verifique em: <https://verificador.br.gov.br>

Assinatura do participante

**ANEXO C – OFÍCIO DO COMANDO DE GESTÃO E FINANÇAS – PROCESSO SEI
N. 202400011007811 E OFÍCIO DO COMANDO DE SAÚDE – PROCESSO SEI N.
202400011008754**



OFÍCIO Nº 11836/2024/CBM

Goiânia, 5 de março de 2024.

Ao Senhor
Cap QOC Eliton Ataíde Ornelas
Subcomandante do 19º BBM / Aluno CEGESP 2024
Avenida Senador Coimbra Bueno, Jardim Triângulo, Formosa-GO - CEP 73.808-284

Assunto: Dados para pesquisa em nível de Especialização (CEGESP/2024)

Senhor Subcomandante,

Em resposta ao Ofício 11290/2024 (57409705), gostaria de fornecer as informações solicitadas conforme detalhado abaixo:

1 – Distribuição atual do efetivo do serviço ativo de praças do quadro de combatentes no CBMGO:

EFETIVO TOTAL	SERVIÇO OPERACIONAL	SERVIÇO TÉCNICO (SECIP)	SERVIÇO ADMINISTRATIVO	INAPTOS AO SBM	AGREGADOS
2232	1475	46	708	-	18

Informo que a extração dos dados é realizada considerando o banco de dados do SICAD das funções publicadas em ficha individual: "BOMBEIRO ADMINISTRATIVO" e/ou "BOMBEIRO OPERACIONAL", podendo com isso apresentar variações devido à necessidade contínua das unidades do CBMGO de realizar publicações de funções por meio do Boletim Geral Eletrônico. Portanto, a precisão dessas informações pode ser afetada.

Quanto ao campo "Inaptos ao SBM", sugerimos encaminhar o processo ao Comando de Saúde para análise e deliberação.

2 – Informações sobre civis contratados pelo Estado:

ORGÃO DE ORIGEM	QTD. SERVIDORES	LOTAÇÃO
	3	SESMT
Secretaria de Estado da Administração Pública de Goiás	1	CAT
	1	GCG

ORGÃO DE ORIGEM	QTD. SERVIDORES	LOTAÇÃO
	1	7ª CIBM
	1	13ª CIBM
Secretaria da Saúde do Estado do Tocantins	1	CSAU
Secretaria de Estado da Saúde do Estado de Goiás	1	4ª BBM
	1	21ª CIBM

Atualmente, contamos com 10 civis cedidos por outras instituições, desempenhando funções administrativas na Corporação, conforme apresentado na tabela acima. Esses civis são geridos pelo Comando de Gestão e Finanças, estando diretamente subordinados aos Comandantes das OBM onde estão lotados.

A prática de ceder servidores entre órgãos é uma prática consolidada há muitos anos. No entanto, cabe ressaltar que o servidor civil mais antigo registrado, atualmente trabalhando no Corpo de Bombeiros, foi incluído em nossos quadros em 24 de abril de 1986.

Estamos à disposição para fornecer quaisquer esclarecimentos adicionais que se façam necessários.

Atenciosamente,

AMI DE SOUZA CONCEIÇÃO - CORONEL QOC
Comandante de Gestão e Finanças



Documento assinado eletronicamente por AMI DE SOUZA CONCEIÇÃO, Comandante, em 07/03/2024, às 11:45, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3º B, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador 57505589 e o código CRC 73EDA64E.

COMANDO DE GESTÃO E FINANÇAS - recursoshumanos@bombeiros.go.gov.br
Avenida C-206 esquina com Avenida C-198, Jardim América - Goiânia-GO - CEP: 74270-060 - Tel:
5201-2046



Referência: Processo nº 202400011007811



SEI 57505589



OFÍCIO Nº 13137/2024/CBM

GOIANIA, 12 de março de 2024.

Sr.
Eliton Ataíde Ornelas - Cap QOC
Subcomandante do 19º BBM
Corpo de Bombeiros Militar de Goiás
Formosa - GO

Assunto: Resposta à Pesquisa

Sr. Subcomandante,

Em atenção ao Ofício n. 12699/2024 (57658335), informamos à Vossa Senhoria que, até essa data, apenas uma Praça Bombeiro Militar encontra-se inapto definitivamente ao serviço operacional.

Atenciosamente,

ALINE Chadud Matoso - Cel QOS
Comandante de Saúde



Documento assinado eletronicamente por **ALINE CHADUD MATOSO, Comandante**, em 12/03/2024, às 11:48, conforme art. 2º, § 2º, III, "b", da Lei 17.039/2010 e art. 3ºB, I, do Decreto nº 8.808/2016.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site http://sei.go.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=1 informando o código verificador **57750234** e o código CRC **CDD54FA3**.