

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GERENCIAMENTO DE SEGURANÇA
PÚBLICA- CEGESP**

RAFAEL RIBEIRO MARCONDES

**PROMOÇÃO POR MÉRITO INTELLECTUAL E OS IMPACTOS INTERNOS NO
ÂMBITO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MATO
GROSSO**

**GÓIANIA - GO
2017**

RAFAEL RIBEIRO MARCONDES

**PROMOÇÃO POR MÉRITO INTELECTUAL E OS IMPACTOS INTERNOS NO
ÂMBITO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MATO
GROSSO**

Artigo apresentado ao CEGESP 2017 da Secretaria de Segurança Pública, em cooperação técnica com a Universidade Estadual de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de especialista em gerenciamento de segurança pública.

Orientadora: prof. Me. Nélia Cristina Pinheiro Finotti.

**GÓIANIA - GO
2017**

RAFAEL RIBEIRO MARCONDES

**PROMOÇÃO POR MÉRITO INTELECTUAL E OS IMPACTOS INTERNOS NO
ÂMBITO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MATO
GROSSO**

Data da Aprovação: ____/____/____

Prof. Orientadora Nélia Cristina Pinheiro Finotti

Andreya de Fátima Bueno - MAJ.BM

Prof. (a) (nome do avaliador)

**GOIÂNIA
2017**

PROMOÇÃO POR MÉRITO INTELECTUAL E OS IMPACTOS INTERNOS NO ÂMBITO DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DE MATO GROSSO

Rafael Ribeiro Marcondes¹

RESUMO

Este artigo tem como finalidade apresentar que a promoção por mérito intelectual deve ser realizada de forma transparente, bem como, preparar o militar para a nova função, dentro da legislação para evitar impactos no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, em virtude do direito dos Militares em ascender uma graduação superior. Pois, a segurança pública permite uma normalidade para que os direitos e deveres possam ser cumpridos, evitando que os atos ilegais aconteçam e não tenham a devida punição, de acordo com as Leis brasileiras. A metodologia que corroborou foi pesquisa bibliográfica descritiva quanti-qualitativa. Este teve como objetivo analisar o instituto da promoção por mérito intelectual e identificar os possíveis fatores que ocasionam impactos na relação profissional. Para tanto a pergunta problema da pesquisa foi como poderia ser elaborada a promoção do mérito intelectual sem que ocorra algum tipo de impacto negativo na relação de trabalho. Com bases nos resultados conclui-se que promoção por mérito intelectual quando bem informada, transparente e bem realizada não gera rivalidade ou preconceito. Mas o impacto está no fato da falta de capacitação do militar promovido por mérito intelectual para assumir a nova função.

Palavras – Chaves: Segurança Pública. Promoção por Mérito Intelectual. Legislação

ABSTRACT

This article aims to present that the promotion for intellectual merit should be carried out in a transparent manner, as well as prepare the military for the new function, within the legislation to avoid impacts within the scope of the Military Fire Brigade of the State of Mato Grosso, in virtue of the right of the Military to ascend a higher degree. For, public security allows a normality so that the rights and duties can be fulfilled, preventing that the illegal acts happen and do not have the proper punishment, according to the Brazilian Laws. The methodology that corroborated was quantitative-qualitative descriptive bibliographical research. The purpose of this study was to analyze the institute of promotion for intellectual merit and to identify the possible factors that cause impacts on the professional relationship. For this, the research question was how the promotion of intellectual merit could be elaborated without any kind of negative impact on the working relationship. Based on the results it is concluded that promotion for intellectual merit when well informed, transparent and well performed does not generate rivalry or prejudice. But the impact is in the fact of the lack of qualification of the military promoted by intellectual merit to assume the new function

Key words: Public safety. Promotion for intellectual merit. Legislation.

¹ Capitão do Corpo de Bombeiros do Estado de Mato Grosso, aluno da pós-graduação em Gerenciamento de segurança pública- SEGESP.

INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar é uma corporação que tem como finalidade a execução de atividades de Defesa Civil, Prevenção e Combate a Incêndios, Buscas, Salvamentos e Socorros Públicos em cada Unidade da Federação Brasileira.

De acordo com o que foi exposto, a pergunta que foi levantada é: como pode ocorrer impacto no âmbito da relação profissional após a realização da promoção por mérito intelectual entre os integrantes da Corporação?

É interessante ressaltar que por muitas vezes as qualidades e os hábitos das pessoas podem incomodar outras podendo levar a uma rivalidade na relação pessoal ou até mesmo no trabalho. Esta situação, também, é conhecida na relação de trabalho como concorrência.

A pesquisa teve como objetivo analisar o instituto da promoção por mérito intelectual e identificar os possíveis fatores que ocasionam impactos na relação profissional. Para se obter a confirmação ou não desses motivos foi realizada uma pesquisa bibliográfica e coleta de dados, através de um questionário, e sua análise para se ter certeza ou não que o maior impacto é causado pela falta de capacitação para a nova função.

O resultado deste levantamento possibilitou verificar que promoção por mérito intelectual quando bem informada, transparente e bem realizada não gera rivalidade ou preconceito. Mas o impacto está no fato da falta de capacitação do militar promovido por mérito intelectual para assumir a nova função.

A relevância deste estudo está em apresentar, que o bombeiro a ser promovido deve passar por uma capacitação a fim de que possa exercer sua nova função com qualidade e segurança para que evite impactos negativos na relação de trabalho e conseqüentemente ocorra uma melhor prestação de serviço para a sociedade mato-grossense.

1 SEGURANÇA PÚBLICA

Segundo a Constituição Federal de 1988, em seu Título V – Da Defesa do Estado e das Instituições Democráticas – Capítulo III – Da Segurança Pública, em seu artigo 144 relata que:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

- I - polícia federal;
- II - polícia rodoviária federal;
- III - polícia ferroviária federal;
- IV - polícias civis;
- V - polícias militares e corpos de bombeiros militares.

Neste artigo se vê a inserção do Corpo de Bombeiros Militar como sendo uma Instituição de Segurança Pública. Sendo assim, seus integrantes são denominados como militares estaduais e estão subordinados a Justiça Militar Estadual.

Em seus sexto e sétimo parágrafos podem ser vistos:

§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 7º A lei disciplinará a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades.

As atividades do Corpo de Bombeiros Militares estão relacionadas: a Defesa Civil; a Prevenção e Combate a Incêndios; Buscas e Salvamentos e Socorros Públicos em todas as Unidades Federativas, integrando o Sistema de Segurança Pública e Defesa Social do Brasil.

É interessante mencionar que a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), criada pelo Decreto nº 2.315, de 4 de setembro de 1997, foi decorrente de transformação da antiga Secretaria de Planejamento de Ações Nacionais de Segurança Pública (SEPLANSEG). E seu trabalho, segundo, o Ministério da Justiça abrangem transversalidade, multissetorialidades e territorialidade, isto é, seus programas possuem a finalidade de integração entre os indivíduos e os setores para que o trabalho a ser executado possa concretizar as políticas públicas. Desta forma, pode ser citado o Programa Brasil Mais Seguro.

Este Programa possui o objetivo de diminuir a criminalidade em conjunto com a União, Estados, Distrito Federal e Municípios “com o objetivo de reduzir a impunidade, aumentar a sensação de segurança da população e promover maior controle de armas”. (MINISTERIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2017)².

Suas ações estão voltadas para:

Enfrentar o crime organizado; Apoiar ações estruturantes na área de perícia e investigação policial, para fortalecimento do arcabouço probatório; Implantar e fortalecer a polícia ostensiva e de proximidade, incluindo o monitoramento e a ocupação de áreas onde são registrados os maiores índices de crimes violentos nas unidades federadas; Promover o controle de armas, com iniciativas como a campanha de desarmamento e destruição de armas de fogo; e Promover a articulação do Sistema de Justiça Criminal e de Segurança Pública. (MINISTERIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2017).³

São realizadas pelos:

Órgãos de Segurança Pública dos Estados e do Distrito Federal; Profissionais de segurança pública (peritos; policiais civis e militares; bombeiros militares e guardas municipais); Polícia Federal; e Ministério Público e Tribunais de Justiça. (MINISTERIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2017)⁴.

Além, dessa e de outras ações há, também, os Conselhos Comunitários de Segurança (CONSEGs) compostos por indivíduos da mesma comunidade que se reúnem e discutem os problemas que ocorram na própria comunidade. Estes problemas são levados para as Instituições competentes.

A finalidade destes Conselhos é:

A prevenção, e para prevenir é preciso identificar problemas e controlar fatores de risco de múltiplas origens. Para isso é necessário integrar e organizar as populações das comunidades, desenvolver ações de fortalecimento comunitário e iniciativas de cultura e formação para a prevenção de maneira a que, através da união e interação de seus membros (diretoria, membros natos e comunidade), como também com o Estado e a Prefeitura (seus órgãos, departamentos e setores públicos competentes envolvidos direta ou indiretamente com a segurança pública), seja possível a existência (introdução e a manutenção) de sistemas de segurança comunitários preventivos que contribuam para a melhoria da qualidade de vida das pessoas (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2017)⁵.

² <http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/orgaos-de-seguranca>

³ Idem

⁴ Idem

⁵ Idem

A atuação dos Conselhos contribui para que os Estados e o Distrito Federal possam programar ações que contribuam com a redução da violência e, conseqüentemente, garantir a paz.

Beltrame (2014) relata que a Segurança Pública é um tema complexo e pouco entendido no país. Muito deve ser feito para que a sociedade brasileira consiga enfrentar e acabar com a violência.

Já Saporì (2007, p. 37) comenta que;

É possível realizar ações governamentais mais eficientes, no controle da violência, devido o reconhecimento e valorização, das diversas maneiras de vida, proporcionando cidades saudáveis, democráticas e seguras, urbanidade e qualidade ambiental como política de estado, saneamento básico integrado ao direito à moradia digna e qualidade de vida e etc.

Desta forma, é imprescindível que as instituições responsáveis pela Segurança Pública devam ser responsáveis e atuarem no “sentido de inibir, neutralizar ou reprimir a pratica de ato socialmente reprováveis, assegurando a proteção coletiva e, por extensão dos bens e serviços”. (SAPORI, p. 39).

2. AS LEGISLAÇÕES PERTINENTES AO ASSUNTO

Os integrantes das Instituições de Segurança Pública devem ser respeitados e terem garantido o direito de promoção. Para tanto, a Lei nº 10.076, de 31 de março de 2014, em seu Capítulo I – Generalidades, Artigo primeiro, parágrafo único, relatam que:

Art. 1º Esta lei estabelece os critérios e as condições que asseguram aos Oficiais e às Praças da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiro Militar do Estado de Mato Grosso acesso à hierarquia militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva.

Parágrafo único. Extraordinariamente, a promoção de militar da inatividade poderá ser feita a posto ou graduação inexistente em seu quadro, desde que ele tenha passado a essa situação, com proventos integrais e no maior posto ou graduação prevista em sua escala hierárquica. (INCLUÍDO PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 555, de 29 de dezembro de 2014).

A Lei nº 10.076, em seu artigo 5º comenta sobre: “As promoções no Corpo de Bombeiros Militar são efetuadas nos dias 02 de julho e 02 de dezembro de cada ano”.

Em seu Capítulo II – Dos Critérios de Promoção, Artigo 10 apresenta as promoções que podem ser efetuadas:

- I – Regulamente, pelos critérios: antiguidade e merecimento;
- II – Anualmente, pelo critério: mérito intelectual; e
- III – Em situações específicas, pelos critérios: ato de bravura; post mortem; requerimento e por invalidez permanente.

Já o Artigo 13, refere-se: “A promoção por mérito intelectual é resultante da classificação dentro do número de vagas ofertadas em processo seletivo interno, realizado entre cabos e Soldados, para a graduação de 3º Sargento”.

Em seu Artigo 21, pode-se ver:

- Art. 21 Constituem requisitos para concorrer à promoção:
- I - ter interstício mínimo previsto no posto ou graduação;
 - II - estar no mínimo no conceito disciplinar “bom”;
 - III - ser considerado possuidor de conceito moral;
 - IV - ser considerado apto em inspeção de saúde;
 - V - ser considerado apto na Avaliação de Desempenho Físico (ADF) ou Teste de Aptidão Física (TAF).
 - VI - ter avaliação de desempenho individual satisfatória;
 - VII - ter conceito profissional satisfatório;
 - VIII - haver vaga;
 - IX - possuir os cursos ou estágios exigidos para promoção; e
 - X - ter tempo de serviço arregimentado, nos termos do regulamento desta lei.

Nesta Lei, em seu Capítulo IV – Do Processamento das Promoções, podem ser observado as seguintes determinações:

Art. 33 São relacionados pela Secretaria de Comissão de Promoção, compondo o limite quantitativo para estudo destinado à inclusão nos Quadros de Acesso, os candidatos que possuam interstício mínimo previsto para cada posto ou graduação até a data da promoção, inclusive.

§ 1º Para composição do limite quantitativo ou graduação até a data da promoção, inclusive.

§ 1º Para composição do limite quantitativo para as promoções por antiguidade será observada a proporção de dois candidatos por vaga existente ou prevista.

§ 2º No caso do § 1º deste artigo, não sendo atingido o número de candidatos a serem promovidos, serão relacionados os próximos candidatos até o preenchimento total das vagas abertas.

§ 3º Para a composição do quadro de acesso por merecimento e quadro de acesso por mérito intelectual, não há limite quantitativo.

§ 4º Fica estabelecido o prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes da data de cada promoção para a publicação do limite quantitativo referido no caput deste artigo e do edital de disponibilização de vagas por localidade.

Como se pode ver há um limite estabelecido para o preenchimento das vagas que compõem o quadro da Corporação do Corpo de Bombeiros.

De acordo com o edital nº 001/BM – 1/2017 (Vide anexo I) da Secretaria de Estado de Segurança Pública, Corpo de Bombeiros Militar, Coordenadoria de Gestão de Pessoas, o processo seletivo interno para promoção por mérito intelectual à Graduação de Terceiro Sargento Bombeiro Militar, relata que todo o processo seletivo segue as referências legais que são: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Artigo 144 que dispõe sobre a Segurança Pública; A Lei Complementar nº 530 de 31/03/2014, que fixa o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, da seguinte forma:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O efetivo previsto para o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso - CBMMT é de 3.995 (três mil, novecentos e noventa e cinco) bombeiros militares, distribuídos por quadros, postos e graduações, de forma proporcional e progressiva, conforme preconizado nesta lei complementar.

A composição do quadro do Corpo de Bombeiros como acima descrito se torna pequeno para atender a demanda da sociedade.

A Lei Complementar nº 555 de 29/12/2015, dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado de Mato Grosso. Sendo que seu CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES, retrata que:

Art. 1º O presente Estatuto regula as situações, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos militares do Estado de Mato Grosso.

Art. 2º Os militares estaduais são aqueles que integram a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso.

Art. 3º A Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros Militar são instituições militares estaduais permanentes, integrantes do sistema de segurança pública e defesa social, organizadas com base na hierarquia e na disciplina.

Esta Lei, ainda fala em seu Artigo 4º sobre a situação do Bombeiro, na qual ele pode estar na ativa ou na inatividade.

A Lei nº 10.076 de 31/03/2014, esta Lei dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos Oficiais e Praças da ativa da Polícia Militar e do Corpo

de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso a ascensão na hierarquia militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva e dá outras providências.

O Decreto nº 2.268 de 10/04/2014, regulamenta para a Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, a Lei nº 10.076 (2014).

A partir do momento que um indivíduo realiza o processo seletivo para o ingresso na Corporação dos Bombeiros passa a fazer parte do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros, aprovado pela Assembléia Legislativa. Neste plano consta a exigência de nível superior para os soldados e bacharelado em Direito para os candidatos ao Curso de Formação de Oficiais (CFO) (ASSOADE MT, 2017)⁶.

Onde se pode encontrar o total de vagas, como se inscrever, os requisitos básicos, do indeferimento da inscrição, do exame intelectual, da aprovação do processo seletivo, o resultado final, a validade, dos recursos, da comissão de seleção, do cronograma e, finalmente, das prescrições diversas.

Pode-se dizer ainda que a promoção por mérito intelectual foi instituído como forma de incentivar os indivíduos a estudarem. Isto foi elaborado como forma de adequação ao projeto da Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP).

Outro ponto importante que pode ser citado é a oferta do curso de tecnólogo de Segurança Pública para os integrantes que possuem o ensino médio. Pois, segundo o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Corpo de Bombeiros, quanto mais formação acadêmica, mais rápido será a progressão de carreira, como também, se qualificar nos concursos internos poderá chegar a Terceiro-Sargento em seis anos ou se aposentar como Tenente-Coronel por mérito intelectual (ASSOADE, 2017)⁷.

Ainda, sobre a educação pode ser dito que o resgate das bases do ensino médio proporciona a adequação à diversidade da realidade brasileira propiciando a certificação profissional. Desta forma, “faz-se necessário refletir sobre os desafios presentes na construção de um sistema nacional de certificação profissional que atenda ao conjunto das demandas sociais e não apenas aos interesses de um único segmento social”. (MORAES, 2017)⁸.

⁶ <http://assoade.com/index.php>

⁷ idem

⁸ <http://www.scielo.com>

É válido mencionar que a instrução técnica foi tida como emancipada do ensino médio. Desta forma, o aluno poderia estar cursando ambos ensinos e com isto, os currículos foram alterados para atender a esta demanda.

A Lei Complementar nº 408, de 01 de Julho de 2010, institui o Sistema de Ensino da Polícia e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso e dá outras providências.

Nesta lei percebe-se a preocupação que se tem para a qualificação dos indivíduos para desempenharem com qualidade suas funções. Pois, encontra-se atividades de educação, instrução, pesquisa, extensão, educação a distância e programas de pós-graduação sendo ministradas pelas Unidades de Ensino das Corporações, pelas Unidades Operacionais Policiais e Bombeiros Militares e por órgãos de ensino de outras corporações.

É válido destacar que a Lei Complementar nº 555 de 29/12/2015, em seu Artigo 44, retrata a ética dos militares estaduais, como:

Os militares estaduais devem ter conduta compatível com os preceitos éticos desta lei complementar e, em especial, com as seguintes disposições:
I - os atos dos militares estaduais deverão ser direcionados para a preservação da credibilidade das instituições militares estaduais;
II - o trabalho desenvolvido pelos militares estaduais junto à comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar;
III - os atos dos militares estaduais verificados na conduta do dia a dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional;
IV - não faltar com a verdade;
V - os militares estaduais devem trabalhar em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus companheiros e cada concidadão.

Todas estas legislações contribuem para que ocorra a promoção por mérito intelectual de forma transparente para que não ocorra nenhum impacto no âmbito da Corporação.

Lotta (2017)⁹ chama atenção para a avaliação de desempenho realizada pela área de Recursos Humanos que passou a ter a função de planejamento estratégico da organização. Deixando de lado, o controle, o registro e o pagamento para focar as políticas desenvolvimentistas para os profissionais das organizações, englobando funções:

⁹ <http://www.rae.com.br>

Como planejamento, organização, direção, controle, treinamento, manutenção, utilização, motivação e desenvolvimento, entre outras.

A função de aumentos salariais e promoção, por sua vez, diz respeito à capacidade que uma avaliação de desempenho tem de dar subsídios à política de promoção e salários. Ou seja, a avaliação pode ser utilizada a fim de gerar informações para discriminação do aumento salarial e promoção. No entanto, tal função pode gerar problemas à organização, visto que, na medida em que a avaliação fica intimamente ligada a essas duas funções, seus outros objetivos são deixados de lado.

Todavia, para Lotta (2017)¹⁰ a avaliação possui uma finalidade restrita:

À promoção por merecimento, após certo grau de promoção (o chamado grau E), os funcionários deixam de ser avaliados. O mesmo ocorre com aqueles funcionários ingressaram no serviço público por indicação ou sem concurso (casos que ocorriam no passado).

Torna-se importante em dizer que a avaliação não é, apenas, para ver o desenvolvimento profissional, mas, sim como forma de modificar a instituição para melhor servir a sociedade, como também, seus integrantes.

Myers (2014) explica que o preconceito possui formas sutis e são as mais difíceis de serem visualizadas. Todavia, as situações sociais levam ao preconceito. Frustrações: como o desejo de ver sua carreira ascender e isto não acontece, não só leva ao preconceito, como também, a rivalidade na relação de trabalho.

3 METODOLOGIA

A metodologia foi derivada de pesquisa bibliográfica, quantitativa que possibilitou uma diretriz para que se possa chegar a um resultado satisfatório ou se chegar ao conhecimento desejado sem que se perca algo pelo caminho.

Para responder ao problema de pesquisa foi realizada por meio da coleta de dados via técnica de questionário¹¹ (Vide Apêndice I).

Este questionário foi aplicado entre os dias 27 a 31 de outubro de 2017 aos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso que tiveram a promoção por mérito intelectual. Dentre os quais 13 (treze) bombeiros já promovidos em 2016 e 26 (vinte e seis) que serão promovidos em dois de dezembro de 2017,

¹⁰ <http://www.rae.com.br>

¹¹ Por questões éticas os integrantes que participarem do questionário, não serão identificados.

totalizando 39 (trinta e nove) militares. A coleta dos dados foi realizada via correio eletrônico. Apenas três militares não enviaram as respostas.

As respostas foram quantificadas através de números e dados transformados em gráficos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Segundo a Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP)¹² a promoção por mérito intelectual foi instituída como forma de incentivar os indivíduos a estudarem para que executem suas funções com uma melhor qualidade e, ao mesmo tempo, ascender em sua carreira profissional.

O Decreto nº 2.268, de 10 de abril de 2014, relata que:

Art. 1º Ficam estabelecidos os modelos, parâmetros, prazos e os procedimentos para a ascensão na hierarquia militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva aos oficiais e praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, nos termos da Lei nº 10.076, de 31 de março de 2014.

Ao prosseguir com a leitura deste Decreto pode-se perceber que a promoção, também, acontece pela antiguidade, bem como, pelo número de vagas oferecidas pela Corporação.

O Edital nº 001/BM-1/2017 (Vide Anexo I) apresenta o processo seletivo interno para promoção por mérito intelectual à graduação de terceiro sargento bombeiro militar, dando todas as devidas explicações para que os integrantes da Corporação possam concorrer a promoção. Todavia, a apreciação sobre a interpretação dos indivíduos para Chiavenato (1999) não é uma novidade. Ela é conhecida desde 1842, quando o Serviço Público Federal dos Estados Unidos implantou a avaliação dos funcionários para uma possível promoção.

Já Gil (2001) explica que a aplicabilidade de uma avaliação deve ser clara para que se possa dar uma direção correta aos resultados, isto é, para que o indivíduo avaliado possa conseguir seu objetivo final: a promoção tão desejada.

¹² <http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/orgaos-de-seguranca>.

Por outro lado, não se deve esquecer que o mérito verdadeiro é oriundo de ações proativas que são desenvolvidas pela cadeia de comando e não por intermediários, pois os dados que levarão a promoção devem ter objetivos claros e as horas de dedicação do indivíduo devem ser consideradas.

A promoção na carreira é um fator que motiva o indivíduo passando a ser uma ferramenta poderosa para que a fundamentação intelectual das instituições públicas possa ser renovada. Porém, quando não houver uma capacitação adequada para a nova função, este instrumento pode ocasionar algum impacto no ambiente profissional ou na relação profissional (ANDRADE *et al*, 2004)¹³.

Crochik (1997) comenta que a palavra preconceito é constituída por dois elementos, a saber: pré-determina algo que possa anteceder e conceito derivado do latim *conseptus* que dá o entendimento ou a compreensão de algo, ou melhor, a construção ideal do ser ou de objetos. Desta forma, o preconceito é uma ideia formada anteriormente a constatação dos fatos.

O preconceito como um pensamento pré-concebido pode ser apresentado de forma hostil ou com raiva, e, portanto, oriundo de uma personalidade intolerante que despreza qualquer tipo de ideia considerada normal.

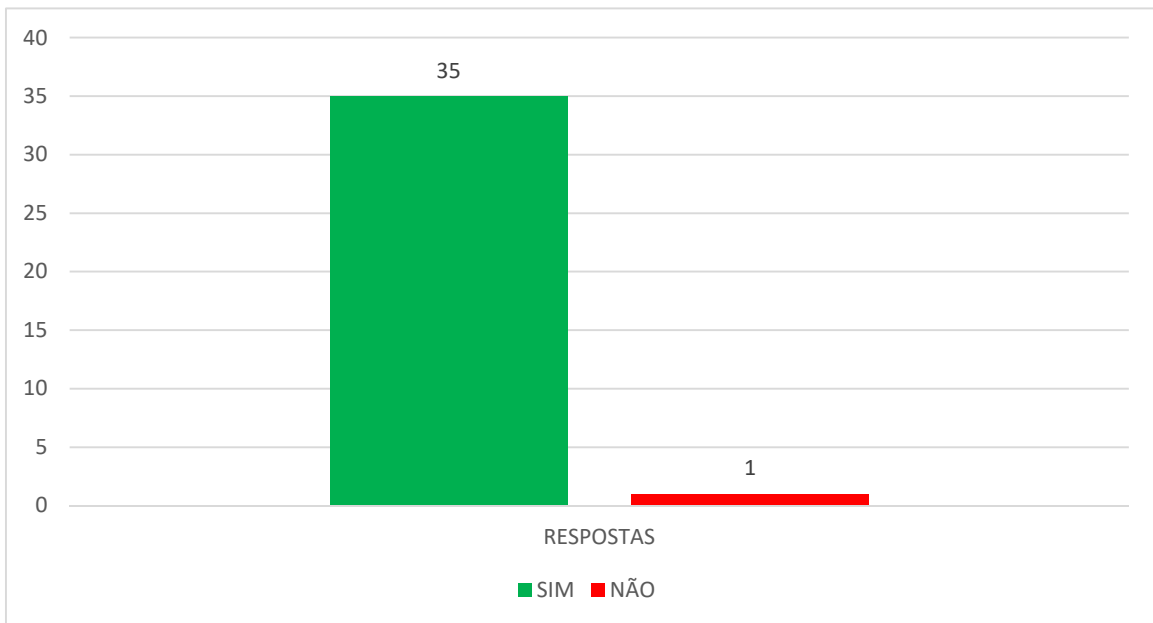
Sobre rivalidade pode-se entender como um sentimento de desafeto. Todavia, esta percepção é conhecida também como: adversário, inimigo, oponente ou rival. O adversário é considerado um indivíduo oposto e designa, também, o conjunto de pessoas que possuem as mesmas características. Sendo assim, “o adversário pode ser um indivíduo que, por situações específicas, aparece como um opositor para outra pessoa, já que tem interesses opostos aos seus”. (SMEE, 2017, p. 28).

A falta de capacitação para a nova função, o preconceito e a rivalidade podem ocasionar impactos internos no âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso.

Sobre estes fatores descritos pode-se dizer que a análise feita pelas respostas do questionário enviado para 36 integrantes do Corpo de Bombeiros do Estado de Mato Grosso contemplados pelo instituto da promoção por mérito intelectual apresentou o seguinte resultado nos gráficos abaixo:

¹³ <http://www.fcc.org.br>

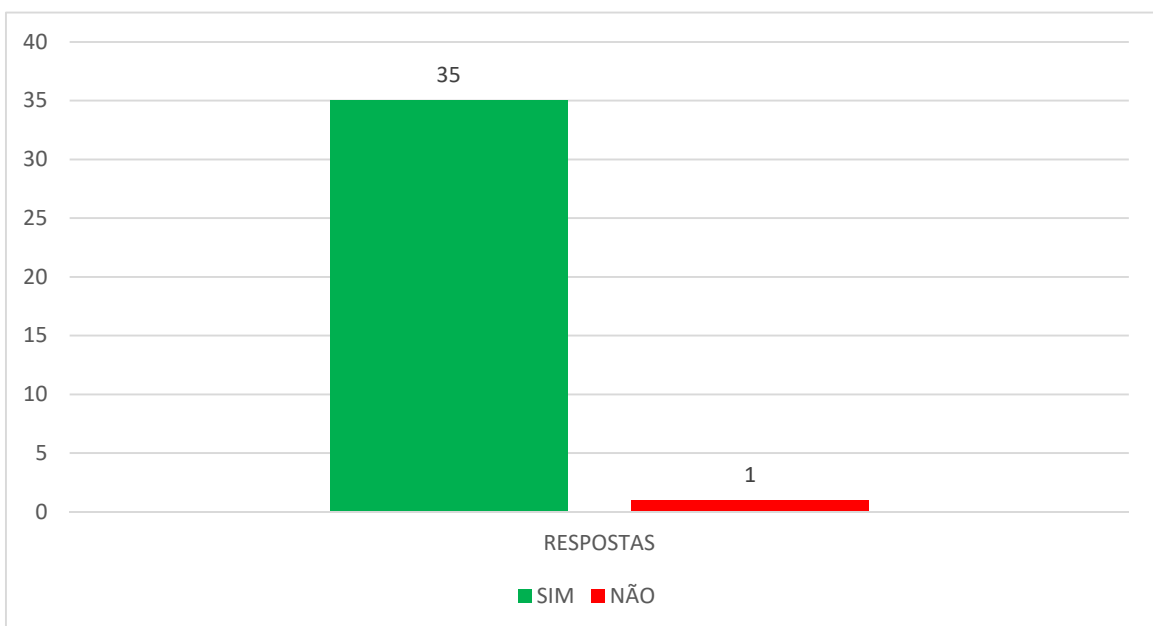
Gráfico 01: A promoção por mérito intelectual é necessária?



Fonte: autor 2017

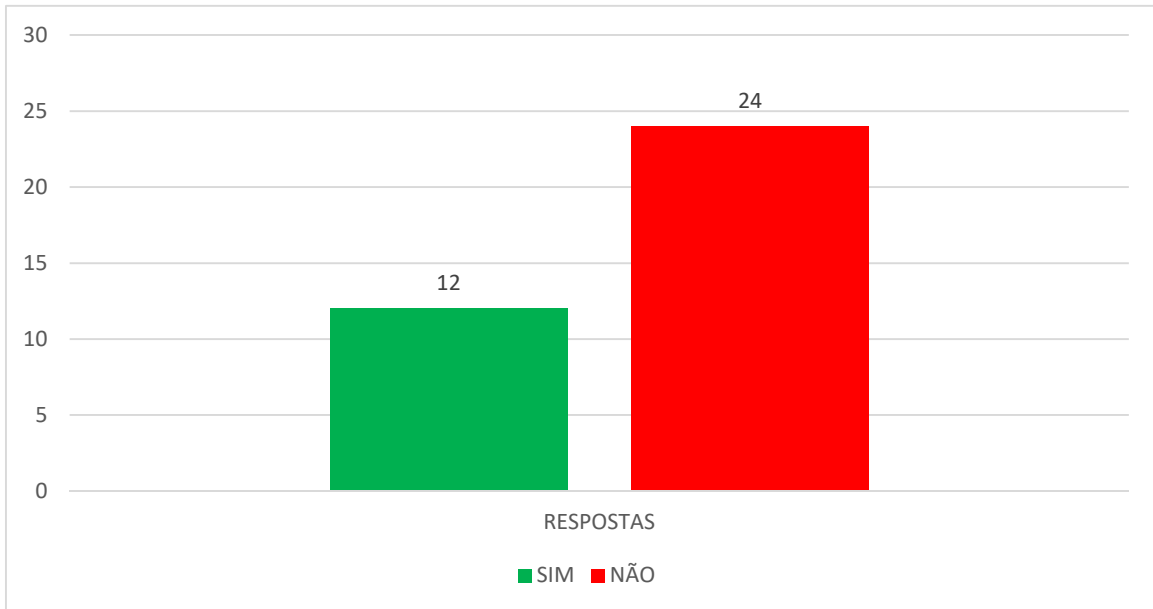
Observa-se que 97,2% das respostas apontam a promoção por mérito intelectual como necessária, sendo portanto, juntamente com as outras categorias de promoção instituídas pela Lei nº 10.076 de 31/03/2014, uma garantia de ascender na hierarquia dentro da instituição.

Gráfico 02: A promoção por mérito intelectual é justa?



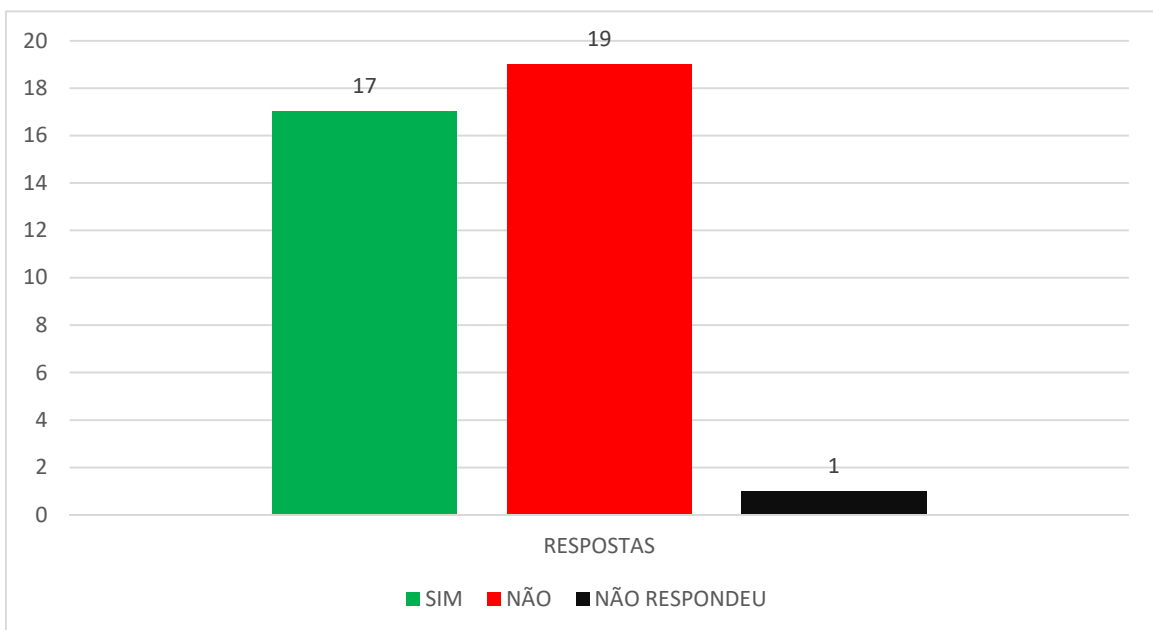
Fonte: autor 2017

Gráfico 03: A promoção por mérito intelectual gera algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho?



Fonte: autor 2017

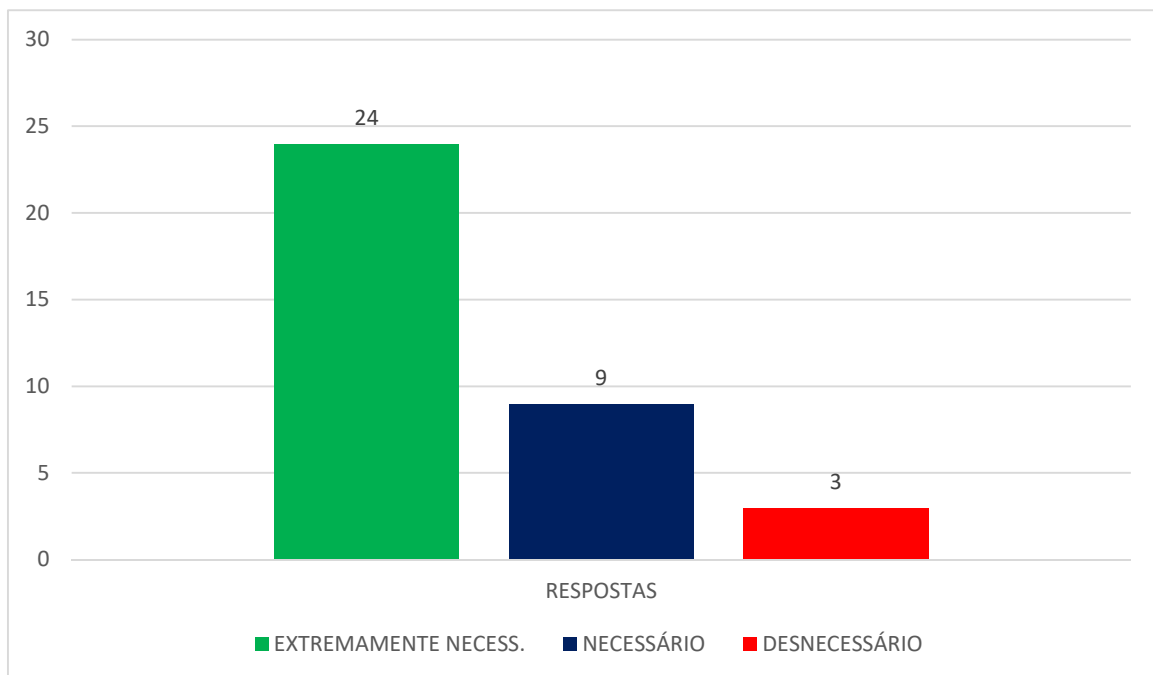
Gráfico 04: A seleção para a promoção por mérito intelectual, baseada única e exclusivamente em uma prova teórica, possibilita a escolha de militares preparados para o exercício da função de 3º Sargento?



Fonte: autor 2017

Analisando os gráficos 02, 03 e 04 observa-se que, embora maioria absoluta concorde que a forma como é realizada a promoção por mérito intelectual não possibilita a escolha de militares preparados para assumir a função. 97,2% afirma ser justo processo promocional e apenas 33,33% acreditam que essa categoria de promoção pode gerar algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho. Conclui-se, portanto, que a promoção por mérito intelectual quando bem informada, transparente e bem realizada não gera rivalidade ou preconceito.

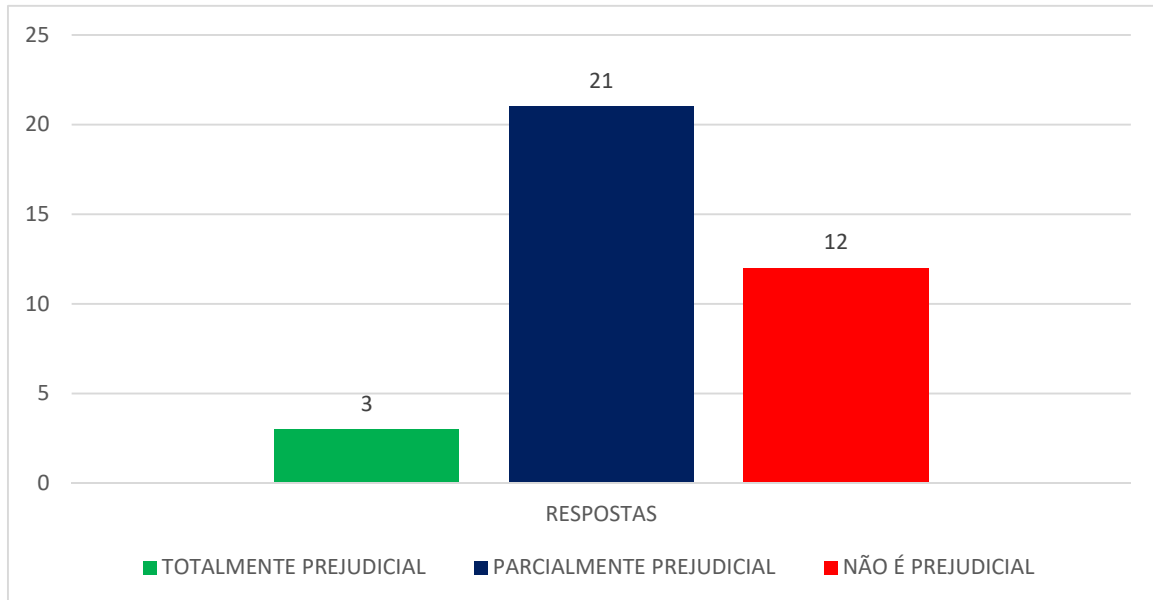
Gráfico 05: Qual a necessidade de haver curso para preparar o militar promovido por mérito intelectual antes do mesmo assumir a nova função?



Fonte: autor 2017

Mais de 90% afirmam ser necessário haver uma capacitação para preparar o militar a assumir a nova função.

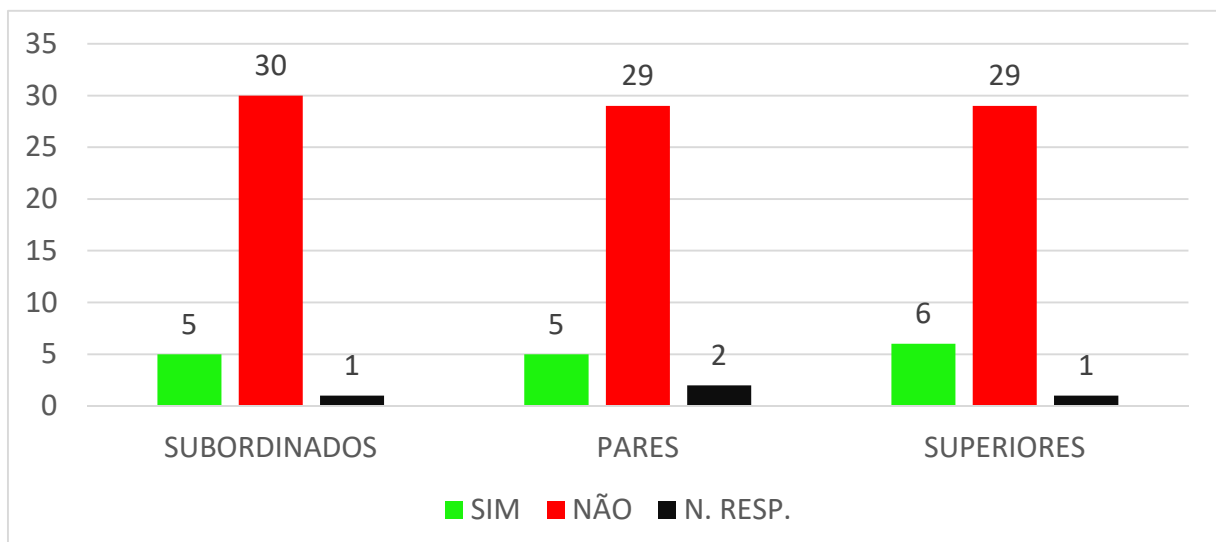
Gráfico 06: A falta de um curso de formação ou habilitação para preparar o militar promovido por mérito intelectual para assumir a nova função é prejudicial ao serviço?



Fonte: autor 2017

No mesmo sentido de comprovação da importância da capacitação, 66,66% das respostas apontam a falta de curso de formação e habilitação do militar promovido por mérito intelectual como fator prejudicial ao serviço.

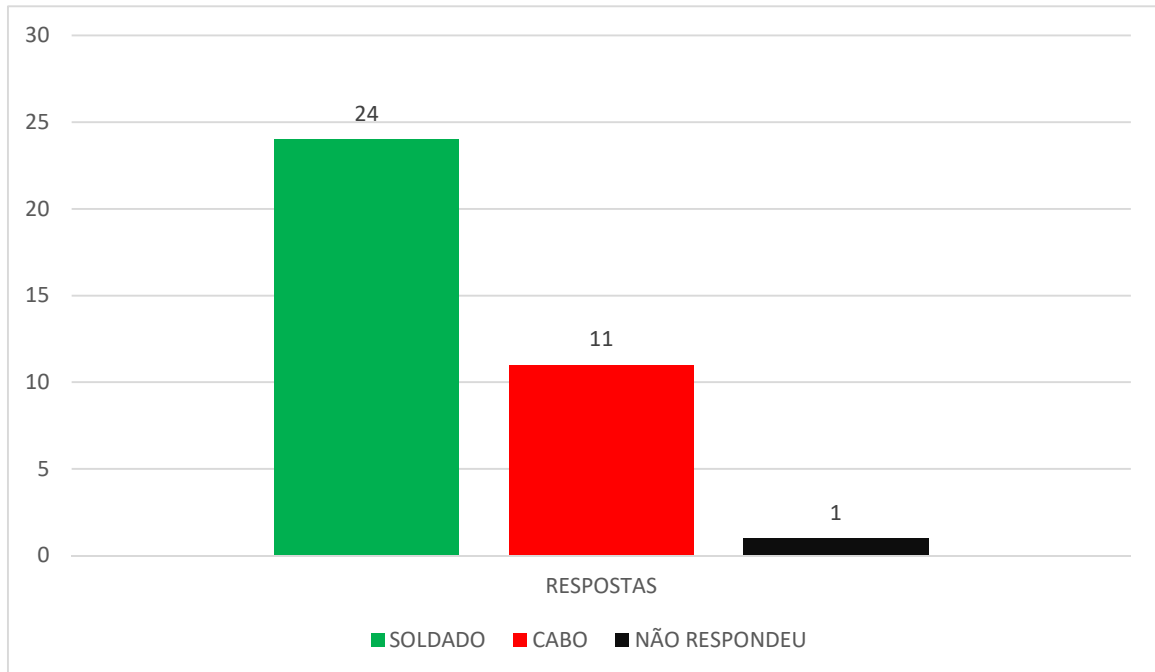
Gráfico 07: Ao assumir a nova função sentiu dificuldades de aceitação por parte de seus subordinados, pares e superiores?



Fonte: autor 2017

Observando o gráfico 07, nota-se que a minoria afirma ter sentido dificuldades de aceitação por parte de seus pares, superiores e subordinados ao assumirem a nova função após a promoção por mérito intelectual.

Gráfico 08: Ao ser promovido a 3º SGT BM por mérito intelectual ocupava que graduação?



Fonte: autor 2017

Todavia, no âmbito geral identificou-se quase 70% dos promovidos eram soldados o que reforça a importância da capacitação já que em regra possuem pouca experiência. Assim sendo, a capacitação é importante e sua falta pode ocasionar um impacto no âmbito da relação profissional dos integrantes do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso.

Todas as ações desenvolvidas, como: combater incêndios nas áreas urbanas, florestais, especiais (aeroportos, portos e etc.); busca e salvamento terrestre, aquático, em altura e mergulhos; atendimento pré-hospitalar, conhecido como resgate e, finalmente, a análise de projetos, vistorias e certificações de edificações comerciais, concentração de público e multifamiliares contribuem para que a sociedade, não apenas a do Estado de Mato Grosso, mas de todo o país possa se sentir em segurança, em virtude do Corpo de Bombeiros Militar, ser uma Instituição de Segurança Pública e Defesa Social.

Portanto, a preparação de seus integrantes para que desenvolvam suas funções com segurança e eficiência é fator determinante na qualidade do serviço prestado. Tendo impactos diretos na segurança pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Segurança Pública é um serviço essencial para qualquer sociedade que precisa realizar seu trabalho ou até mesmo ter seu lar com tranquilidade depois de ter executado suas funções dentro ou fora do seu lar. Pois, é ela que permite uma normalidade para que os direitos e deveres possam ser cumpridos, evitando que os atos ilegais aconteçam e não tenham a devida punição, de acordo com as Leis brasileiras.

As ações da Segurança Pública em âmbito nacional estão voltadas para o crime organizado, controlar o uso de armas, implantação de uma polícia militar, combate a incêndio florestal e urbano, mergulho, salvamento aquático e outras ações.

A legislação relativa à promoção por mérito intelectual e a legislação educacional são claras, isto é, a primeira contribui para que o funcionário possa ascender em sua carreira profissional. Sendo assim, a Lei nº 10.076, de 31 de março de 2014, retrata muito bem este assunto. Esta Lei retrata tudo sobre promoção para os integrantes do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso. Inclusive sobre a quantidade de vagas que são oferecidas para efetivar a promoção.

Já a segunda prevê uma educação com qualidade e que possa ser alcançada por todos para que os mesmos exerçam suas atividades com qualidade e segurança por conhecerem a matéria que envolve seu cargo profissional. Outro ponto importante que pode ser citado é a oferta do curso de tecnólogo de Segurança Pública para os integrantes que possuem o ensino médio. Pois, segundo o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Corpo de Bombeiros, quanto mais formação acadêmica, mais rápida será a progressão de carreira, como também, se qualificar nos concursos internos poderá chegar a Terceiro-Sargento em seis anos ou se aposentar como Tenente-Coronel por mérito intelectual.

Ainda, sobre a educação pode ser dito que o resgate das bases do ensino médio proporciona a adequação à diversidade da realidade brasileira propiciando a certificação profissional.

A rivalidade, o preconceito e a falta de capacitação para exercer a nova função podem ser considerados fatores que causam impacto no âmbito profissional do Corpo de Bombeiros do Estado de Mato Grosso.

Para enfatizar o impacto que estes pontos possam causar interferência na relação profissional dentro da corporação foi realizado um questionário que foi respondido por 36 integrantes da Corporação, contemplados com a promoção por mérito intelectual.

A análise realizada demonstrou que o único motivo que pode causar algum embate na relação profissional entre os: subordinados, seus pares e seus superiores e conseqüentemente ocasionar um prejuízo na prestação do serviço é a falta de capacitação para exercer, satisfatoriamente, a nova função.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Renato Júdice *et al.* **O efeito da escola básica brasileira.** Disponível em: <http://www.fcc.org.br> Acesso em: 22/10/2017.

ASSOADE MT. **Associação dos Sargentos, Subtenentes, Oficiais administrativos** Esp. Ativos e Inativos da Polícia Militar e Bombeiros Militar de Mato Grosso. Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros. Disponível em: <http://assoade.com/index.php> Acesso em: 01/10/2017.

BELTRAME, José Mariano. **Todo dia é segunda-feira.** Rio de Janeiro: Sextante, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CROCHIK, José Leon. **Preconceito, indivíduo e sociedade.** São Paulo: Robe Editorial, 1997.

ESTADO DE MATO GROSSO. **Corpo de Bombeiros Militar.** Lei nº 10.076, de 31 de março de 2014. Dispõe sobre os critérios e as condições que asseguram aos oficiais e Praças da ativa da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso a ascensão na hierarquia militar, mediante promoção, de forma seletiva, gradual e sucessiva e dá outras providências. Disponível em: <http://www.bombeiros.mt.gov.br>. Acesso em: 02/10/2017.

_____. **Corpo de Bombeiros Militar.** Decreto nº 2.268, de 10 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.bombeiros.mt.gov.br>. Acesso em: 02/10/2017.

_____. **A Lei Complementar nº 408, de 01 de Julho de 2010.** Institui o Sistema de Ensino da Polícia e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso e dá outras providências.

_____. **Lei Complementar nº 555 de 29/12/2015.** Disponível em: sefaz.mt.gov.br Acesso em: 03/10/2017.

_____. **Lei Complementar nº 530, de 31 de março de 2014.** Disponível em: sefaz.mt.gov.br Acesso em: 03/10/2017.

_____. **Lei complementar nº 591, de 19 de maio de 2017.** Disponível em: sefaz.mt.gov.br Acesso em: 03/10/2017.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

LOTTA, Gabriela Spanghero. **Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos.** Disponível em: <http://www.rae.com.br> Acesso em: 05/10/2017.

MYERS, David G. **Psicologia Social.** São Paulo: AMGH, 2014.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal *et al.* **Educação, formação profissional e certificação de conhecimentos sobre uma política pública de certificação profissional.** Disponível em: <http://www.scielo.com> Acesso em: 05/10/2017.

PRESIDENTE DA REPÚBLICA. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Conceitos básicos.** Disponível em: <http://www.justica.gov.br/sua-seguranca/seguranca-publica/orgaos-de-seguranca>. Acesso em: 02/10/2017.

PRESIDENTE DA REPÚBLICA. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <https://www.senado.gov.br/atividade/const/con1988>. Acesso em: 02/10/2017.

SAPORI, Luís Flávio. **Segurança pública no Brasil: desafios e perspectivas.** Rio de Janeiro: FGV, 2007.

STRATTON, Peter. **Dicionário de psicologia.** São Paulo: Pioneira, 2003.

APÊNDICE I

É Necessário Saber

1. O que você acha da promoção por mérito intelectual?

Necessária () Desnecessária ()

2. Você acha a promoção por mérito intelectual justa?

Sim () Não ()

3. Você acha que a promoção por mérito intelectual gera algum tipo de preconceito dentro do ambiente de trabalho?

Sim () Não ()

4. Em sua opinião a seleção para promoção por mérito intelectual, baseada única e exclusivamente em uma prova teórica. Possibilita a escolha de militares preparados para o exercício da função de 3º SGT BM?

Sim () Não ()

5. Qual a necessidade de se haver um curso para preparar o militar promovido por mérito intelectual a assumir a nova função?

- a) Extremamente necessário
- b) Pouco necessário
- c) Desnecessário

6. A falta de um curso de formação ou habilitação para preparar o militar promovido por mérito intelectual a assumir a função de 3º SGT BM é prejudicial ao serviço:

- a) Totalmente prejudicial
- b) Parcialmente prejudicial
- c) Não é prejudicial

7. Ao assumir a nova função sentiu dificuldades de aceitação por parte de seus subordinados?

sim não

8. Ao assumir a nova função sentiu dificuldades de aceitação por parte de seus pares?

sim não

9. Ao assumir a nova função sentiu dificuldades de aceitação por parte de seus superiores?

sim não

10. Ao ser promovido por mérito intelectual a função de 3º SGT BM ocupava que graduação?

Cabo Soldado

ANEXO I

**ESTADO DE MATO GROSSO
SECRETARIA DE ESTADO DE SEGURANÇA PÚBLICA
CORPO DE BOMBEIROS MILITAR
COORDENADORIA DE GESTÃO DE PESSOAS**

EDITAL Nº 001/BM-1/2017

**PROCESSO SELETIVO INTERNO PARA PROMOÇÃO POR MÉRITO
INTELECTUAL À GRADUAÇÃO DE TERCEIRO SARGENTO BOMBEIRO
MILITAR**

O Comandante-Geral do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais previstas no artigo 8º da Lei Complementar 404, Lei de Organização Básica, de 30 de junho de 2010, tendo em vista o disposto no artigo 10, Inciso II, alínea "a", nos artigos 13, 18, Inciso III, 21, § 3º, 35, §§ 3º e 5º e art. 41, todos da Lei nº 10.076 de 31 de março de 2014, combinado com os artigos 32, Parágrafo Único, 42, 68, 69 e 70, todos do Decreto nº 2.268 de 10 de abril de 2014, bem como o disposto no art. 19, § 2º, Inciso II, da Lei Complementar nº 530 de 31 de março de 2014, toma público que estarão abertas as inscrições ao Processo Seletivo Interno para concorrer ao preenchimento de 26 (vinte e seis) vagas a promoção por mérito intelectual à graduação de Terceiro Sargento BM, de acordo com a legislação em vigor e as normas estabelecidas neste Edital.

1- DAS REFERÊNCIAS LEGAIS:

- 1.1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- 1.2. Lei Complementar nº 530 de 31/03/2014;

- 1.3. Lei Complementar n° 555 de 29/12/2015;
- 1.4. Lei n° 10.076 de 31/03/2014;
- 1.5. Decreto n°. 2.268 de 10/04/2014;
- 1.6. Decreto n° 591 de 26/08/1980.

2- DAS VAGAS

- 2.1. Serão ofertadas 26 (vinte e seis) vagas de ampla concorrência entre ambos os sexos, para concorrer à promoção por mérito intelectual à Graduação de Terceiro Sargento do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso em cumprimento ao disposto no Parágrafo único do art. 28 da Lei Complementar n° 530 de 31 de março de 2014.
- 2.2. Nos termos do art. 19, §2º, Inciso II, da Lei Complementar n° 530 de 31/03/2014, serão ofertadas 26 (vinte e seis) vagas no Processo Seletivo para concorrer a Promoção Por Mérito Intelectual, sendo 13 (treze) vagas remanescentes referentes ao ano de 2016 e 13 (treze) vagas referentes ao ano de 2017.

3- DAS INSCRIÇÕES

- 3.1. Período: 16 a 18 de agosto de 2017.
- 3.2. Horário: Horário do expediente oficial do Poder Executivo Estadual.
- 3.3. Locais: SAdm das Unidades Operacionais e Ajudância Geral do QCG.
- 3.4. Requisitos Básicos para Inscrição:
 - 3.4.1. Ser Cabo ou Soldado do Corpo de Bombeiros Militar de Mato Grosso e possuir estabilidade na data de inscrição no Processo Seletivo, em cumprimento ao disposto no Inciso IV do art. 38 da Lei n° 10.076 de 31 de março de 2014.
 - 3.4.2. Não estar em gozo de licença para tratamento de saúde própria ou de pessoa da família por prazo superior a 06 (seis) meses, contínuos ou não, nos últimos 12 (doze) meses;
 - 3.4.3. Não estar agregado em virtude de encontrar-se no exercício de cargo público civil temporário, não eletivo, inclusive da Administração indireta;
 - 3.4.4. Não estar agregado por ter sido cedido ou passado à disposição de órgãos do Governo Federal, do Governo Estadual ou Municipal, para exercer função de natureza civil.

3.5. Do Indeferimento da Inscrição

O pedido de indeferimento de inscrição será indeferido quando:

- 3.5.1. Efetuada fora do período fixado neste edital;
- 3.5.2. Cujo requerimento de inscrição esteja preenchido de forma incompleta, incorreta ou ilegível;
- 3.5.3. Efetuada sem documento exigido neste Edital;
- 3.5.4. Em desacordo com qualquer requisito deste Edital.

4- DO EXAME INTELECTUAL

4.1. Serão convocados para o Exame Intelectual, de caráter eliminatório e classificatório, todos os candidatos que tiverem deferimento de inscrição, de acordo com os requisitos estabelecidos neste Edital;

4.2. O Exame Intelectual contará de Prova Objetiva com 50 (cinquenta) questões objetivas de múltipla escolha, tendo o valor de 1 (um) ponto atribuído a cada questão, contendo 05 (cinco) alternativas de resposta para cada questão, sendo somente uma correta, versando sobre conhecimentos básicos e específicos conforme as disciplinas do quadro abaixo, segundo conteúdo programático constante do ANEXO B deste Edital.

Grupos	Disciplina	Nº Questões
Conhecimentos Básicos	Língua Portuguesa	10
	História e Geografia de Mato Grosso	10
Conhecimentos Específicos	Administração Pública Legislação Básica Polícia Judiciária Militar e Normas Específicas	30
	Total	50

4.3. A Prova Objetiva terá a duração de 04 (quatro) horas

4.4. A Prova Objetiva será realizada na cidade de Cuiabá, sendo que o local exato será divulgado posteriormente através de Edital Complementar publicado no BGE/CBMMT, cujas custas de deslocamento, hospedagem, alimentação, ficarão a

cargo de cada candidato inscrito, não gerando ônus em hipótese alguma para o CBMMT.

4.5. O candidato deverá comparecer no local de realização da Prova, munido de caneta esferográfica de tinta preta ou azul.

4.6. O candidato deverá transcrever, com caneta esferográfica de tinta azul ou preta, as respostas da prova para Folha de Respostas, que será o único documento válido para correção. O preenchimento da Folha de Respostas será de inteira responsabilidade do candidato, que deverá proceder de conformidade com as instruções contidas no Caderno de Provas. Ao candidato será entregue apenas uma folha de respostas e em nenhuma hipótese, haverá substituição da Folha de Respostas por erro do Candidato.

4.6.1. As respostas às questões serão assinaladas a tinta, por opção dentre 05 (cinco) alternativas contidas na Folha de Respostas, não sendo computadas as respostas não assinaladas e as que contenham mais de uma resposta, emenda ou rasura, ainda que legível.

4.7. Somente será admitido à sala de prova o candidato que estiver devidamente uniformizado (Uniforme 5o A - Instrução Completa) munido de documento oficial de identificação, não sendo aceitas cópias, mesmo que autenticadas, uma vez que não ficará retido.

4.8. Caso o candidato esteja impossibilitado de apresentar, no dia da realização das provas, documento de identificação original, por motivo de perda, furto ou roubo, deverá apresentar documento que ateste o registro da ocorrência em órgão policial, expedido há, no máximo, trinta dias.

4.9. Não será permitida, durante a realização da prova, a comunicação entre os candidatos nem a utilização de máquinas calculadoras e/ou similares, livros, anotações, régua de cálculo, impressos ou qualquer outro material de consulta.

4.10. No dia de realização da prova, não será permitido ao candidato entrar ou permanecer com armas ou qualquer tipo de aparelhos eletrônicos (bip, telefone celular, relógio do tipo data bank, walkman, agenda eletrônica, notebook, palmtop, gravador, etc.) sendo que o descumprimento da presente instrução implicará a eliminação do candidato, caracterizando-se como tentativa de fraude.

4.11. Ao término da prova, o candidato deverá entregar ao Fiscal de Sala a Folha de Respostas, podendo deixar o local de prova somente depois de transcorrido 1 hora

do início da prova e podendo ficar com o Caderno de Questões somente depois de decorridos o tempo de 3h e 30 min do início da prova.

4.12. As Folhas de Respostas utilizadas pelos candidatos serão colocadas em um invólucro fechado que ficará em poder da Comissão, para a competente avaliação.

4.13. Os 03 (três) últimos candidatos (as) em cada sala de prova só poderão retirar-se em conjunto, depois de terem rubricado os lacres do invólucro referido no item anterior.

4.14. A comissão em hipótese alguma será responsável por qualquer material levado pelo candidato.

4.15. Será automaticamente eliminado do Processo seletivo, além de responder na esfera administrativa e/ou penal, o candidato que, durante a sua realização:

- a. usar ou tentar usar meios fraudulentos e/ou ilegais;
- b. for surpreendido dando e/ou recebendo auxílio para execução das provas;
- c. utilizar-se de qualquer meio que contrarie os subitens 4.9. e 4.10;
- d. recusar-se a entregar o material das provas ao término do tempo destinado para a sua realização;
- e. afastar-se da sala, a qualquer tempo, sem o acompanhamento de fiscal;
- f. ausentar-se da sala, a qualquer tempo, portando a folha de respostas;
- g. descumprir as instruções contidas no caderno de provas, na folha de respostas e/ou na folha de rascunho;
- h. perturbar, de qualquer modo, a ordem dos trabalhos, incorrendo em comportamento indevido;
- i. utilizar ou tentar utilizar meios fraudulentos, para obter aprovação própria ou de terceiros, em qualquer etapa do Processo Seletivo.

4.16. Não haverá em razão do afastamento de candidato da sala de provas ou por qualquer motivo, prorrogação do tempo previsto para aplicação das provas.

4.17. No dia da realização da prova, não serão fornecidas, por qualquer membro da equipe de aplicação desta e/ou autoridades presentes, informações referentes ao seu conteúdo e/ou aos critérios de avaliação e classificação.

4.18. Não será aplicada prova fora do local previsto, nem haverá segunda chamada, seja qual for o motivo e justificativa do atraso e ausência do candidato.

4.19. Em hipótese alguma haverá vista de prova.

4.20. O conteúdo programático das disciplinas da prova objetiva está discriminado no ANEXO B deste Edital.

4.21. A divulgação de gabarito da prova escrita será feita em até 48 (quarenta e oito) horas após sua aplicação.

4.22. O candidato deverá comparecer ao local de realização dos Testes e Provas, preferencialmente, 01 (uma) hora antes do horário marcado para seu início.

4.23. O candidato que chegar após o horário previsto para o início dos Testes e Provas, será automaticamente eliminado do presente certame.

4.24 A prova objetiva será elaborada, aplicada e corrigida pela Comissão do Processo Seletivo, designada neste Edital.

5- DA APROVAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO INTERNO

51. Serão considerados aprovados no Processo Seletivo e conseqüentemente convocados para concorrer à promoção por mérito intelectual nos termos do § 3º do art. 21 e art. 36 da Lei nº 10.076/2014, os candidatos que estiverem classificados por ordem decrescente da nota final da prova objetiva dentro do limite das 26 (vinte e seis) vagas estabelecidas neste edital.

52. Serão considerados eliminados no Processo Seletivo os candidatos que mesmo concluindo com aproveitamento a prova objetiva do exame intelectual, mas que não estiverem relacionados dentro do limite de 26 (vinte e seis) vagas estabelecidas neste edital.

53. O resultado da Prova Objetiva do presente Processo Seletivo será divulgado por meio de Edital complementar publicado em Boletim Geral Eletrônico da Corporação contendo os nomes dos candidatos aprovados e os nomes dos candidatos eliminados e suas respectivas notas por ordem decrescente de classificação.

54. A Nota Final dos candidatos será a nota da Prova Objetiva

55. Ocorrendo empate na classificação o desempate seguirá o critério da antiguidade, dando preferência ao Bombeiro Militar mais antigo.

6- DO RESULTADO FINAL DO PROCESSO SELETIVO INTERNO

6.1. O resultado final do Processo Seletivo Interno dar-se-á com a publicação da relação dos candidatos aprovados dentro do limite das 26 (vinte e seis) vagas estabelecidas neste edital, o qual será encaminhado à Comissão de Promoção de Praças - CPP, por ordem decrescente da nota final da prova objetiva.

6.2. Os 26 (vinte e seis) candidatos considerados aprovados no presente Processo Seletivos Interno serão convocados pela Comissão de Promoção de Praças - CPP, para concorrer a Promoção à Graduação de Terceiro Sargento por mérito intelectual, mediante ao atendimento dos requisitos estabelecidos no §3º do art. 21 e do art. 36 da Lei 10.076 de 31 de março de 2014 e ainda a disposições do Decreto nº 2.268/2014, e no caso de serem considerados aptos para ingresso no Quadro de Acesso por Mérito Intelectual (QAMI), ao final serão promovidos à Graduação de Terceiro Sargento Bombeiro Militar em 02 de dezembro de 2017.

7- DA VALIDADE DO PROCESSO SELETIVO

7.1. A validade do Processo Seletivo de que trata este edital finda-se com a promoção dos 26 (vinte e seis) candidatos considerados aprovados no presente processo seletivo interno.

7.2. Para efeito de antiguidade entre as praças promovidas à graduação de Terceiro Sargento na mesma data, independente do critério de promoção, será considerada a antiguidade da graduação anterior, nos termos do art. 59 da Lei nº 10.076 de 31 de março de 2014 e §4º do art.42 do Decreto nº 2.268 de 10 de abril de 2014.

8- DOS RECURSOS

8.1. O prazo para interposição de recursos será de 05 (cinco) dias, a contar do dia da divulgação das inscrições deferidas e indeferidas e da divulgação do resultado preliminar do resultado da prova objetiva do exame intelectual.

8.2. Os recursos somente serão aceitos quando apresentados por escrito, dentro do prazo, endereçados à Comissão do Processo Seletivo, e protocolados no Protocolo do Quartel do Comando Geral do CBMMT, que serão entregues na Coordenadoria de Gestão de Pessoas / BM-1.

8.3. Os recursos deverão estar devidamente fundamentados, devendo constar nos mesmos o nome completo, graduação, nº da RG funcional e telefone de contato do candidato

8.4. Os recursos interpostos contra o gabarito da prova escrita deverão ser feitos por questão, em folhas separadas, não serão aceitos recursos com mais de uma questão por folha.

8.5 Os recursos interpostos fora do prazo e condições estabelecidos nos subitens 8.1 e 8.2, respectivamente, não serão aceitos, sendo considerado, para tanto, a data do protocolo do Quartel do Comando Geral do Corpo de Bombeiros Militar de MT.

9- DA COMISSÃO DE SELEÇÃO

9.1. Para a elaboração, aplicação e correção da prova objetiva, análise e resposta a recursos em primeira instância administrativa fica designada a Comissão de Seleção composta pelos seguintes Bombeiros Militares.

CEL BM VANDERLEI BONOTO CANTE

TC BM LAHEL RODRIGUES DA SILVA

CAP BM EDREANO JUNIOR ROSSI RINALDI

2º SGT BM JOÃO PAULO OLIVEIRA ASSIS

9.2. O Presidente da Comissão de Seleção resolverá os casos omissos e ficará responsável pela divulgação, sempre que necessária, de Normas Complementares a este Edital em BGE do CBMMT.

10- DO CRONOGRAMA DO PROCESSO SELETIVO

10.1. O quadro abaixo apresenta todas as datas previstas para o desenvolvimento das atividades do Processo Seletivo.

Evento	Data	Hora	Local
Período das inscrições	16 a 18/08/17	Expediente	BM10 UBM's
Publicação do resultado preliminar das inscrições deferidas e indeferidas	23/08/17	Expediente	QCG
Publicação do resultado final das inscrições	31/08/17	Expediente	QCG
Realização do Exame Intelectual (Prova objetiva)	4/09/17	08:00h	A Definir

Publicação do resultado preliminar da prova objetiva e	13/09/17	Expediente	QCG
Homologação e Publicação do resultado do final do Processo Seletivo Interno	26/09/17	Expediente	QCG

11- PRESCRIÇÕES DIVERSAS

1.1. Segundo o decreto n°. 591 de 26 de agosto de 1980, que dispõe sobre o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças, os princípios e normas para a movimentação de oficiais e praças em serviço ativo devem considerar:

11.1.1. a jurisdição de âmbito Estadual;

11.1.2. o aprimoramento constante da eficiência da Corporação;

11.1.3. a prioridade na formação e aperfeiçoamento dos Quadros;

11.1.4. a operacionalidade da força bombeiro-militar em termos de emprego permanente;

11.1.5. a predominância do interesse do serviço sobre o individual;

11.1.6. a continuidade no desempenho das funções, a par da necessária renovação;

11.1.7. a movimentação como decorrência dos deveres das obrigações da carreira e, também, como direito nos casos especificados na legislação pertinente;

11.2. O mesmo decreto supracitado descreve que a movimentação visa a atender a necessidade de serviços e tem por finalidade principal a assegurar presença, nas Organizações Militares, e nas respectivas frações destacadas, do efetivo necessário à sua eficiência operacional e administrativa.

11.3. O Bombeiro Militar está sujeito, como decorrência dos deveres e das obrigações da atividade, a servir em qualquer parte do Estado, e eventualmente, em qualquer parte do País ou do exterior.

11.4. Movimentação, para efeito do Regulamento de Movimentação, é denominação genérica do ato administrativo que atribui, ao bombeiro militar, cargo, situação, quadro; UBM ou fração de UBM, abrangendo, dentre as modalidades a movimentação por classificação, que é justamente a movimentação que atribui ao Bombeiro Militar uma Unidade como decorrência de promoção, reversão, exoneração, término de licença, conclusão ou interrupção de curso.

11.5. O levantamento das necessidades da instituição apontou a necessidade de 3° Sargentos nas seguintes UBMs e na seguinte quantidade, considerando a distribuição das 26 vagas:

- a) 5a CIBM em Nova Mutum: 03 (três) vagas;
- b) 7a CIBM em Alta Floresta: 02 (duas) vagas;
- c) 8a CIBM em Pontes e Lacerda: 05 (cinco) vagas;
- d) 12a CIBM em Colíder: 06 (seis) vagas;
- e) 13a CIBM em Lucas do Rio Verde: 02 (duas) vagas;
- f) 14a CIBM em Juína: 08 (oito) vagas

Cuiabá-MT, 10 de agosto de 2017.

ALESSANDRO BORGES FERREIRA – CEL BM
Comandante-Geral Do Corpo De Bombeiros Militar