ISSN 2595-4229

Versão eletrônica em:
vigiles.bombeiros.mg.gov.br

VIGILES

Volume 1, Número 1
Janeiro/Dezembro, 2018

Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública

Instituição responsável pela publicação

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

VIGILES

Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública

Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG)

Comandante-Geral: Cláudio Roberto de Souza, Coronel - CBMMG
Chefe do Estado-Maior: Edgard Estevo da Silva, Coronel - CBMMG

CORPO EDITORIAL

Editor executivo
Cleberson Pereira Santos, Coronel – CBMMG

Editores Científicos
Eduardo de Paula Lima, Capitão - CBMMG
Alina Gomide Vasconcelos, 1º Tenente - CBMMG

Editores Assistentes
Marcus Vinícius de Santana Maia, Capitão - CBMMG
Drielle Gizie Costa Rodrigues Sousa, 1º Tenente - CBMMG
Wagner Augusto Soares de Aquino, Subtenente - CBMMG
Camila Pinto Wenzel, Soldado - CBMMG
Rejane Valeria Santos

Editores Associados
Waldeci Gouveia Rodrigues, Tenente-Coronel - CBMMG
Andréia Geraldo Batista, Tenente-Coronel - CBMMG
Kênia Prates Silva Maciel Freitas, Tenente-Coronel - CBMMG
Rubens Fernandes de Oliveira, Major - CBMMG
Joselito Oliveira de Paula, Capitão - CBMMG
João Guilherme Britto Vieira, Capitão - CBMMG
Rosieli Ribeiro da Silva, Capitão - CBMMG
Christian Adriano Ferreira, 2º Tenente - CBMMG
Demian Duarte Santos Miranda, Cabo - CBMMG

Editores de texto (revisão e normalização)
Júlio Hermínio Caldeira Brant Neto, Segundo Tenente - CBMMG
Thiago Resende Pereira, Cabo - CBMMG
Camila Pinto Wenzel, Soldado - CBMMG

Editor de Layout (projeto gráfico, diagramação e formatação)
Guilherme Augusto Rocha e Freitas de Oliveira

A Vigiles é uma publicação anual do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais e tem como objetivo publicar trabalhos técnicos e científicos que contribuam para a atuação dos profissionais ligados à Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública. A revista adota o método de revisão por pares para avaliação dos manuscritos.

Instruções aos autores: Para preparação do manuscrito, o autor deve estar atento à estrutura do texto de acordo com o tipo de publicação (artigo original, resenha, revisão ou estudo de caso) e às normas técnicas e éticas gerais aplicadas a todos os tipos de publicação.

Artigos originais devem conter dados não publicados em qualquer outro meio de comunicação utilizando métodos adequados e confiáveis. O objetivo do artigo original é proporcionar um avanço na pesquisa e na prática dos profissionais ligados à Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública.

As resenhas devem apresentar um resumo crítico e comentado de livros recém-publicados (no máximo há 3 anos) ou manuais técnicos vigentes sobre assuntos da área de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública. O objetivo da resenha é instruir o leitor sobre o conteúdo da obra, a partir da análise e apreciação do autor.

Os estudos de caso devem fornecer uma curta descrição original de casos ou relatos de experiências (ocorrências, desastres, entre outros) particularmente interessantes para profissionais da área de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública. Podemos citar como exemplos ocorrências complexas ou de grande repercussão ou implantação de novas práticas gerenciais ou administrativas. O objetivo do estudo de caso é, ilustrar situações que possam contribuir para o avanço da área.

As revisões críticas da literatura devem analisar e discutir publicações disponíveis na área de Defesa Civil, Defesa Social ou Segurança Pública. O objetivo é reunir informações relevantes e atualizadas sobre um tópico específico. Na revisão sistemática, o autor deve explicitar os procedimentos metodológicos adotados para realizar a busca e a análise das fontes de dados utilizadas.

Os manuscritos serão avaliados por pelo menos dois pareceristas vinculados a instituições públicas ou privadas de ensino e pesquisa ou de prestação de serviços, desde que demonstrem comprovada produção científica na área. Após as devidas correções, o manuscrito será aceito pelo Corpo Editorial da Vigiles se atender aos critérios de qualidade, originalidade e rigor metodológico adotados pela revista.

Não há taxas para submissão, avaliação e publicação de artigos.

Instruções completas para submissão podem ser obtidas em: http://vigiles.bombeiros.mg.gov.br/

Vigiles

Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública

ISSN 2595-4229 (versão impressa)

Vigiles | Belo Horizonte | Volume 1, Número 1, janeiro/dezembro de 2018

SUMÁRIO

01 - QUALIDADE DE VIDA E SUAS RELAÇÕES COM O ABSENTEÍSMO EM BOMBEIRO

Ricardo Alves Barbosa, Alina Gomide Vasconcelos.....9

02 - LISTA DE EVENTOS TRAUMÁTICOS EM COMBATE A INCÊNDIO URBANO (LET-CIU): UM ESTUDO PILOTO

Rodrigo Crispim Monteiro, Eduardo de Paula Lima.....19

03 - REFLEXÃO AUTOBIOGRÁFICA SOBRE HISTÓRIA DE VIDA E DOCÊNCIA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Alexandre Cardoso Barbosa, Ana Maria Ribas.....31

04 - SUBSTITUIÇÃO DA SANÇÃO DISCIPLINAR PELO ACONSELHAMENTO VERBAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Marcely Izabel de Oliveira Camargos, Erlon Dias do Nascimento Botelho.....43

05 - APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA NO DIREITO PENAL MILITAR

Luiz Alberto D'Ascenção Gonçalves Santos 51

06 - AVALIAÇÃO DA MATURIDADE EM GERENCIAMENTO DE PROJETOS NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Peterson José Paiva Monteiro, Edgard Estevo da Silva 63

07 - ESTUDO DA EVOLUÇÃO DO EFETIVO DO QUADRO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Guilherme Inácio do Couto Oliveira, William da Silva Rosa 75

Direitos Autorais e autorização de reprodução
© 2018 Vigiles. A reprodução total dos artigos desta revista em outras publicações, ou para qualquer outra utilidade, está condicionada à autorização escrita do(s) editor(es). Pessoas interessadas em reproduzir parcialmente os artigos desta revista (partes do texto que excedam a 500 palavras, tabelas e ilustrações) deverão ter permissão escrita do(s) editor(es) e do(s) autor(es).

Disponível também em: http://vigiles.bombeiros.mg.gov.br/

Título abreviado: Vigiles, forma que deve ser usada em bibliografias, notas de rodapé, referências e legendas bibliográficas.

Corpo Editorial
Editor executivo: Cleberson Pereira Santos, Cel BM
Editores Científicos: Eduardo de Paula Lima, Cap BM, Alina Gomide Vasconcelos, 1º Ten BM
Editores Assistentes: Marcus Vinícius de Santana Maia, Cap BM, Drielle Gizie Costa Rodrigues Sousa, 1º Ten BM, Wagner Augusto Soares de Aquino, Sub Ten BM, Camila Pinto Wenzel, Sd BM, Rejane Valeria Santos
Editores Associados: Waldeci Gouveia Rodrigues, Ten Cel BM, Andréia Geraldo Batista, Ten Cel BM, Kênia Prates Silva Maciel Freitas, Ten Cel BM, Rubens Fernandes de Oliveira, Maj BM, Joselito Oliveira de Paula, João Guilherme Britto Vieira, Cap BM, Rosieli Ribeiro da Silva, Cap BM, Christian Adriano Ferreira, 2º Ten BM, Demian Duarte Santos Miranda, Cb BM.
Editores de texto (revisão e normalização): Júlio Hermínio Caldeira Brant Neto, 2º Ten BM, Thiago Resende Pereira, Cb BM, Camila Pinto Wenzel, Sd BM.
Editor de Layout (projeto gráfico, diagramação e formatação): Guilherme Augusto Rocha e Freitas de Oliveira

Editor e distribuidor:
Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG)
Rodovia Papa João Paulo II, 4143 - 5º andar
Prédio Minas, Bairro Serra Verde - Belo Horizonte- MG - CEP: 31630-900
Telefone de contato: (031) 3915-7619
E-mail: revistavigiles@bombeiros.mg.gov.br

Tiragem: 1000 exemplares
Impressão: julho de 2018
Apoio financeiro: Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

C787m Minas Gerais. Corpo de Bombeiros Militar.

Vigiles - Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública - Volume 1 - Número 1 / Minas Gerais. Corpo de Bombeiros Militar. Belo Horizonte, 2018. 166 f.il; vol.1

1. Corpo de Bombeiros 2. Defesa Civil/Social
3. Segurança Pública 4. Revista Vigiles vol. 1

CDD:355.4

ISSN 2595-4229

PREFÁCIO

1ª Edição da Vigiles - Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública

Os bombeiros militares trabalham diariamente para prevenir perdas, danos e morte, mas também para reagir aos eventos que fogem ao controle do ser humano. Estamos lá sempre que as incertezas exigem ações rápidas e eficazes. Para alcançar esses objetivos de prevenção e resposta, as atividades técnicas e acadêmicas funcionam como pilares: estabelecem normas administrativas, estruturam rotinas de fiscalização e definem procedimentos operacionais.

O Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) empenha-se na criação de manuais, instruções técnicas, diretrizes e cartilhas. No conjunto, esses documentos contêm orientações voltadas para profissionais e leigos, sempre visando o melhor atendimento à sociedade.

A Academia de Bombeiros Militar (ABM) é um dos protagonistas nesse cenário. Trata-se de uma unidade de formação e treinamento, reconhecida como uma instituição de ensino superior. Nela, destaca-se a produção de monografias e artigos, pré-requisitos para conclusão dos cursos Tecnólogo e Graduação do CBMMG. Berço dos heróis do fogo e centro de excelência na formação, aperfeiçoamento e especialização de bombeiros, a ABM propicia o desenvolvimento de campos do saber ligados às ciências militares e à segurança pública. Nossa instituição busca sempre aprimorar os conhecimentos necessários para salvar vidas, também por meio do aperfeiçoamento técnico-científico.

A Revista Vigiles nasce como parte desse esforço. O projeto de uma revista técnico-científica foi concebido em 2012 por militares e servidores civis vinculados à ABM. Nos anos seguintes, a proposta foi revisada e ampliada com o apoio da Diretoria de Assuntos Institucionais (DAI) e da Seção de Comunicação Organizacional (BM5) do CBMMG. Após passar por uma reestruturação entre 2016 e 2017, conta hoje com um o Conselho editorial comprometido com a concretização dessa proposta.

Fomentar a construção e a divulgação de conhecimento é a vocação da Revista Vigiles. Integrar ensino, pesquisa e atuação técnico-profissional são os desafios nos quais este projeto está baseado. Alinhados com o Planejamento Estratégico da instituição, os planos para a revista incluem um crescimento sustentável em âmbito nacional.

Agradecemos a todos que contribuíram para fazer este projeto tangível aos olhos da sociedade, sejam eles autores, editores, pareceristas, apoiadores e leitores. O CBMMG demonstra, com esta revista, que continua marchando, sem perder a cadência, rumo ao futuro, primando sempre pelo compromisso maior, a vida. Boa leitura!

Cláudio Roberto de Souza

Coronel Comandante-Geral do CBMMG

EDITORIAL

Vigiles - Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública

Na Roma Antiga, os trabalhadores responsáveis por combater focos de incêndio e fazer o policiamento noturno eram chamados Vigiles. Tratava-se de uma força pública, organizada para salvar vidas. O termo inspirou o presente projeto, Vigiles - Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública, que nasceu com o objetivo de fomentar e divulgar trabalhos técnico-científicos na área. Esperamos que o periódico dê visibilidade ao conteúdo produzido pelo Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) e por tantas outras instituições brasileiras que atuam no socorro à população.

As áreas temáticas da Vigiles foram organizadas de modo a respeitar a diversidade da atuação dos profissionais do setor. O serviço operacional é contemplado pelas áreas de Busca, Salvamento e Atendimento Pré-Hospitalar; Combate a Incêndios e Defesa Civil e Defesa Social/Segurança Pública. Artigos voltados para procedimentos administrativos têm espaço na área de Administração e Gestão Pública. Há ainda áreas específicas que fazem interface com uma ampla gama de campos do saber: Direito, História e Gestão de Documentos, Educação e Saúde do Trabalhador.

Quanto ao formato, a Vigiles publica diversos tipos de estudos. Os artigos originais, definidos como relatos de pesquisas de natureza quantitativa ou qualitativa, tem um papel de destaque. Os autores também são bem-vindos para nos enviar revisões de livros ou manuais técnicos publicados há no máximo três anos, contados do momento da submissão. Descrições sucintas de ocorrências complexas ou de grande repercussão, implantação de novas práticas gerenciais ou rotinas administrativas podem ser acolhidos na modalidade Estudos de Caso. Por fim, revisões de literatura que analisem criticamente as publicações sobre um determinado tema pertinente ao escopo da revista também tem espaço para publicação. As especificações completas para cada formato encontram-se no site da Vigiles.

Um aviso importante aos nossos leitores. No intuito de garantir a qualidade das publicações, o processo editorial da Vigiles adota o sistema de avaliação por pares. Os manuscritos recebidos em

nossa plataforma, que utiliza o Sistema Eletrônico de Editoração de Revistas (SEER), são analisados pelo conselho editoral e encaminhados para o parecer de especialistas. A avaliação é cega, ou seja, autores desconhecem quem serão os pareceristas responsáveis pela análise de seus manuscritos. O inverso também é verdadeiro: quem avalia um manuscrito desconhece seu autor. O mérito do estudo e a qualidade do texto é que estão em foco. Primar pela qualidade das publicações é a nossa missão.

A primeira edição da Revista Vigiles, publicada na presente data, é fruto de árduo trabalho do atual Conselho Editorial que foi iniciado em 2016, com apoio do CBMMG.

Durante esse trajeto, contamos também com o apoio do Diretório Acadêmico 02 de Julho e da Academia de Bombeiros Militar.

Agora é o momento de colhermos os frutos. Convidamos profissionais, professores, pesquisadores e estudantes a contribuir com este projeto. Sejam bem-vindos!

Conselho editorial da Revista Vigiles

Marcus Vinícius de Santana Maia, Cap BM,
Eduardo de Paula Lima, Cap BM QOS,
Drielle Giziê Costa Rodrigues Sousa, 1º Ten BM,
Alina Gomide Vasconcelos, 1º Ten BM QOS,
Wagner Augusto Soares de Aquino, Sub Ten BM,
Camila Pinto Wenzel, Sd BM.

ARTIGOS ORIGINAIS

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 9 – 18
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-32

ARTIGO ORIGINAL

QUALIDADE DE VIDA E SUAS RELAÇÕES COM O ABSENTEÍSMO EM BOMBEIROS

Ricardo Alves Barbosa[1], Alina Gomide Vasconcelos[1, 2]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais; 2. Universidade Federal de Minas Gerais

RESUMO

Os objetivos do presente estudo foram conhecer o perfil de qualidade de vida (QV) dos profissionais de uma Unidade do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) e investigar as relações entre as dimensões da QV e o absenteísmo no trabalho. Participaram do estudo 99 profissionais alocados na sede de uma Unidade do CBMMG, em Belo Horizonte. Os instrumentos utilizados foram o WHOQOL-Bref para mensurar a QV e um questionário sobre informações sociodemográficas e ocupacionais. As comparações dos grupos formados foram realizadas por meio do teste t student e qui-quadrado. Os resultados demonstraram que 85,9% dos bombeiros consideram a QV como boa e que os militares com registros de absenteísmo apresentaram pontuação inferior em apenas um dos domínios da QV. Assim, a partir desses resultados, supõe-se que os bombeiros demonstram uma adaptação ao desempenho profissional, à sobrecarga física e/ou psicológica das peculiaridades inerentes à atividade.

Palavras-chave: Qualidade de vida; bombeiros; condições de trabalho; absenteísmo.

QUALITY OF LIFE AND THEIR RELATIONSHIP WITH ABSENTEEISM IN FIREFIGHTERS

ABSTRACT

The objectives of the present study were to know the quality of life (QoL) profile of professionals from a unit of the Minas Gerais Military Fire Departament and to highlight some of the relationships of QoL with absenteeism at work. The sample was composed of 99 professionals. The instruments used were the WHOQOL-Bref to measure QOL and a standardized sociodemographic and health questionnaire. T student test and chi - square test were performed to compare groups. The results showed that 85.9% of the firefighters considered QoL to be good and that the military with records of absenteeism had inferiority in only one of the domains of QoL. Thus, from these results, it is assumed that the firefighters demonstrate an adaptation to the professional performance, to the physical and/ or psychological overload of the inherent peculiarities to the activity.

Keywords: Quality of life; firefighter; work conditions; absenteeism.

Recebido em: 02/04/2017
Aprovado em: 09/10/2017

Correspondência: Ricardo Alves Barbosa. Avenida Amazonas, 3155 - Barroca. CEP: 30.431-061 - Belo Horizonte/Minas Gerais - **E-mail:** oficial.ricardo.cbmmg@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O termo "Qualidade de Vida" (QV) foi utilizado à primeira vez em 1964, em um discurso do presidente dos Estados Unidos, Lyndon Johnson. Na ocasião, o presidente discorreu sobre os objetivos do governo, o balanço dos bancos e a qualidade de vida das pessoas (FLECK; et al, 1999; MOREIRA; ARAÚJO, 2005). Desde então, o interesse pela QV aumentou consideravelmente; sendo que, até o presente momento, vários órgãos internacionais como a Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS) e a Organização Mundial de Saúde (OMS), ainda buscam defini-la e estabelecer os parâmetros de estudo nessa área (MOREIRA; ARAÚJO, 2005).

A QV pode ser entendida como a percepção do indivíduo sobre vários aspectos da vida comparada aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (WHOQOL, 1995). Essa definição foi proposta pela OMS e traduz a abrangência da QV; pois, nela, estão presentes: o contexto subjetivo (a leitura do indivíduo diante da realidade objetiva), o contexto multidimensional (caracterizado como vários domínios) e a presença de dimensões positivas (algumas dimensões devem estar presentes) e negativas (algumas dimensões devem estar ausentes) (FLECK, 2008).

Desde a criação de seu conceito até os dias atuais, a QV inclui diferentes dimensões individuais (física, emocional, social e outros) e envolve diferentes profissionais (médicos, educadores físicos, administradores e outros) (GUEWEHR, 2007). Assim, com o intuito de entender o indivíduo na totalidade e em diferentes perspectivas, no final da década de 1990, os pesquisadores do grupo WHOQOL desenvolveram um questionário composto por 100 questões denominado WHOQOL - 100 (FLECK; et al, 1999); e, posteriormente, foi lançada uma versão resumida composta por 26 questões: o WHOQOL-Bref (FLECK; et al, 2000).

Na literatura nacional, há estudos relacionando a QV com profissionais de diversas áreas de atuação (COUTINHO; FRANÇA; COURA; MEDEIROS; ARAGÃO, 2017; AZEVEDO; MATHIAS, 2017); entre essas pesquisas, há algumas com a amostra composta por bombeiros (MONTEIRO; et al, 2007; NATIVIDADE, 2009; PRADO, 2011; VIDOTTI; COELHO; BERTONCELLO; WALSH, 2015; MARCONATO; MONTEIRO, 2015). Em uma análise específica dos estudos sobre a QV em bombeiros, percebe-se que não há um consenso; pois, encontram-se evidências tanto positivas quanto negativas.

Por um lado, Monteiro, et al (2007) relataram que esse profissional está exposto a situações estressantes traumáticas, que acarretam prejuízos na QV. Natividade (2009) também concluiu efeitos negativos da profissão na QV, principalmente, devido ao esgotamento, ao estresse, aos danos na saúde física. Por outro lado, apesar de o serviço de emergência do Corpo de Bombeiros apresentar fatores prejudiciais à QV, Prado (2011) constatou uma avaliação da QV entre boa a excelente. Marconato; Monteiro (2015) encontraram valores elevados na QV, principalmente, nos domínios físico, psicológico e de relações sociais. Por fim, Vidotti, et al (2015), além de ratificar a QV como boa, acrescenta que esse profissional evidencia uma capacidade plena e satisfatória para o trabalho.

Sabe-se que uma pior QV está associada a uma maior busca por serviços de saúde (GUALLAR-CASTILLÓN; SENDINO; BANEGAS; LÓPEZ-GARCÍA; RODRÍGUEZ-ARTALEJO, 2005) e, consequentemente, em um provável afastamento do indivíduo na jornada laboral. A ausência do local de trabalho atribuível a uma determinada incapacidade do sujeito é denominada como absenteísmo (OIT, 2005). Em síntese, ele classifica-se em cinco tipos: 01. Voluntário (ausência no trabalho não justificada por doença); 02. Doença (inclui todas as ausências por doença ou por procedimento médico, exceto as de origem profissional); 03. Patologia profissional

(ausências por acidentes de trabalho ou doença profissional); 04. Legal (faltas no serviço amparadas por leis, tais como: gestação, nojo, gala, doação de sangue e serviço militar) e 05. Compulsório (impedimento ao trabalho devido à suspensão imposta pelo patrão, por prisão ou outro impedimento que não permita o trabalhador chegar ao local de trabalho) (QUICK; LAPERTOSA, 1982 apud SILVA; MARZIALE, 2000). Na literatura nacional, há um único estudo que investigou bombeiros militares; sendo que, não foram constatadas associações significativas entre QV e absenteísmo (PRADO, 2011).

Destarte, em relação à QV dos bombeiros, constata-se que não há um consenso na literatura; pois, há estudos demonstrando tanto aspectos negativos quanto positivos. Outro ponto a ser destacado é que ainda que existam algumas pesquisas sobre o tema, é necessário realizar estudos com diferentes amostras; já que, o domínio ambiente mensurado pelo WHOQOL é fortemente influenciado pelos aspectos locais do indivíduo. Assim, o objetivo primário deste estudo foi investigar o perfil de QV dos profissionais de uma Unidade do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Além disso, como há poucas evidências na literatura nacional, este estudo teve como objetivo secundário investigar relações entre as dimensões da QV e o absenteísmo no trabalho por motivo de licença-saúde.

2 MÉTODO

O estudo consistiu em um delineamento retrospectivo envolvendo os militares que exerciam atividades na sede de um Batalhão de Bombeiros (BBM) do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), na cidade de Belo Horizonte. Através da base institucional do CBMMG, formaram-se dois grupos: controle (militares que não foram licenciados por motivo de saúde no ano de 2012) e clínico (militares que foram licenciados por motivo de saúde por, no mínimo, uma vez no ano de 2012). Para classificar o militar como licenciado, adotou-se como critério a definição apresentada em documento institucional (MINAS GERAIS, 2010) que define os requisitos para se obter licença-saúde: “Afastamento total do periciado do(s) serviço(s) de natureza policial ou bombeiro-militar ou de atividades inerentes ao cargo ou função, em decorrência de incapacidade constatada em perícia de saúde ou durante o período de hospitalização.”

2.1 Instrumentos

2.1.1 Questionário de informações sociodemográficas, funcionais e de saúde

As características sociodemográficas (exemplo: sexo, idade, escolaridade), variáveis funcionais (exemplo: tempo de serviço e natureza da atividade: administrativo ou operacional) e informações gerais sobre a saúde foram obtidas por meio de questionário estruturado.

2.1.2 WHOQOL-Bref

O WHOQOL-Bref é um questionário composto por 26 questões em que o participante deve relatar em uma escala de Likert, um ponto (Muito insatisfeito) a cinco pontos (Muito satisfeito), o grau de satisfação com os aspectos avaliados (Fleck; et al, 2000). O instrumento avalia quatro domínios da QV, são eles: físico, psicológico, relações sociais e ambiente.

2.2 Procedimentos de coleta de dados

A aplicação do questionário de informações sociodemográficas, funcionais e de saúde e do WHOQOL-Bref foram realizadas em 2013. Todos os participantes foram informados dos objetivos da pesquisa e assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido. O desenvolvimento do estudo atendeu às normas nacionais e internacionais de ética em pesquisa envolvendo seres humanos, sendo

aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP-UFMG: 474.796).

2.3 Procedimentos de análise dos dados

Análises descritivas (frequência, absoluta, frequência relativa, média e desvio padrão) foram realizadas para apresentar as características sociodemográficas dos participantes e os escores nos domínios do WHOQOL-Bref. As análises pelo teste do qui-quadrado foram realizadas no intuito de investigar as relações entre a presença de licença-saúde no histórico de saúde e as categorias das variáveis sociodemográficas e funcional. O teste t Student foi utilizado para verificar a existência de diferenças entre o grupo clínico e o grupo controle nos domínios de QV avaliados por meio do WHOQOL-Bref. As análises foram realizadas no programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* 17.0 (SPSS) com o nível de significância adotado de 5%.

3 RESULTADOS

Dos 100 militares convidados, apenas um recusou participar do estudo. Logo, a amostra foi composta por 99 profissionais; no total, 85 (85,5%) militares eram do sexo masculino. A idade média foi de 36,39 anos (dp=8,22). O tempo médio de serviço na instituição foi de 14,01 anos (dp=8,73); sendo que o mínimo foi de três anos e o máximo de 29 anos. Em relação ao desempenho das atividades profissionais, 51 militares (51,5%) estavam alocados na atividade operacional.

Considerando o perfil geral dos participantes do estudo, os escores médios das duas questões gerais do WHOQOL-Bref são apresentadas a seguir. Em relação à primeira questão ("Como você avaliaria sua qualidade de vida?"), a maioria dos bombeiros (85,9%) avaliou a QV como boa ou muito boa. Em relação à segunda questão (“Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde?”), a maioria dos bombeiros (84,8%) avaliou a satisfação com a saúde como boa ou muito boa. Em relação aos quatro domínios da QV avaliados por meio do WHOQOL-Bref, os maiores valores médios foram encontrados em relação ao domínio social (média=76,18; dp=16,28) e ao domínio psicológico (média=75,97; dp=12,72); enquanto o menor valor encontrado foi o domínio ambiente (média=61,24; dp=14,24). Essas e outras informações relativas aos domínios da QV são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Análise descritiva do perfil da QV dos bombeiros nos domínios da QV do *Whoqol – Bref*

Domínios	Média	Desvio Padrão
Físico	72,98	14,39
Psicológico	75,97	12,72
Social	76,18	16,28
Ambiente	61,24	14,24

Os resultados indicaram que não houve associação significativa entre os domínios da QV e as demais variáveis sociodemográficas ($0,27<\chi2<10,15$, gl=2, $p>0,87$), idade ($-0,10<r<0,04$, $p>0,57$) e a variável funcional ($1,19<\chi2<3,68$, gl=2, $p>0,16$). Por isso, os participantes da amostra foram reunidos em um único grupo para as análises de associação entre os domínios da QV e a variável presença de licença-saúde. A única associação significativa foi observada entre a presença de licença-saúde e a variável funcional denominada natureza da função ($\chi2=7,39$, gl=2, $p=0,007$). Assim, os indivíduos que desempenham atividades administrativas possuem uma frequência maior de licença-saúde comparada aos profissionais que desempenham atividades operacionais; sendo que, no total, foram 25 (78%) militares da atividade administrativa e apenas 13 (25%) da atividade operacional que homologaram licença-saúde. Essas e outras informações relativas à comparação de

presença de licença-saúde e função exercida são apresentadas no Gráfico 1.

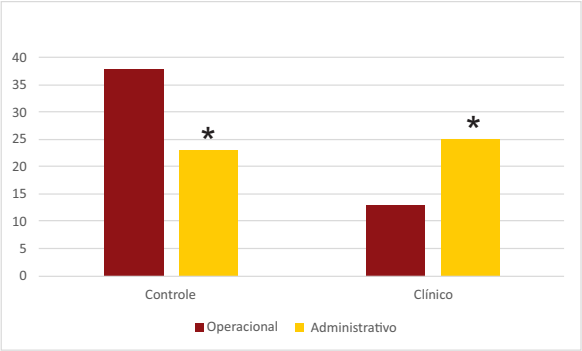


Gráfico 1 – Frequência de indivíduos distribuídos nos grupos clínico e controle de acordo com a função exercida.

Legenda: * p<0,05

Em relação às comparações do perfil da QV dos grupos formados a partir do histórico de afastamento do trabalho, o grupo controle demonstrou uma tendência em avaliar como boa a primeira questão ("Como você avaliaria sua qualidade de vida?"); enquanto, o grupo clínico demonstrou frequência maior nas avaliações ruim ou moderada (X^2=5,88; p=0,05). Em relação à segunda questão ("Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde?"), não foi detectada diferença significativa entre os grupos (X^2=1,56; p=0,46). Essas e outras informações relativas à comparação dos dois grupos, nas duas primeiras questões, são apresentadas nos Gráficos 2 e 3.

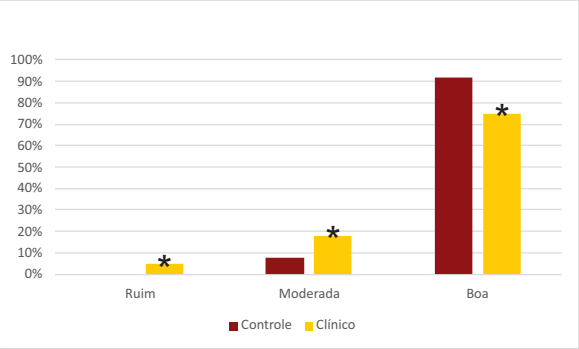


Gráfico 2 – Comparação em relação à avaliação do QV
Legenda: * p<0,05

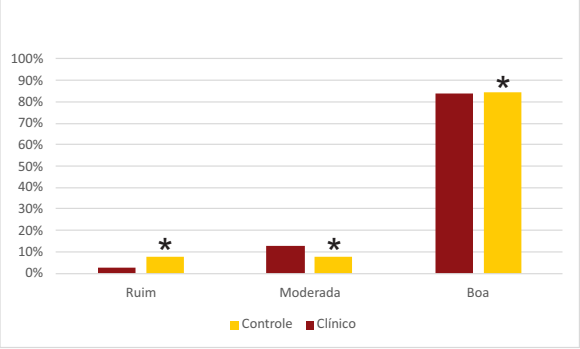


Gráfico 3 – Comparação em relação à satisfação com a saúde

Legenda: * p<0,05

Em relação aos quatro domínios da QV, observou-se que não houve diferença significativa entre os escores médios dos dois grupos nos domínios físico, psicológico e social (-0,75<t<2,45; p>0,05). No entanto, constatou-se que o grupo clínico demonstrou um desempenho significativamente menor no domínio ambiente (t=2,45, gl=97, p<0,05). Essas e outras informações relativas à comparação dos dois grupos, nos quatros domínios, são apresentadas na Tabela 2

Tabela 2 – Análise descritiva da comparação dos grupos clínico e controle na QV nos domínios do *WHOQOL*

Domínios	Controle		Clínico		t
Físico	74,53	12,87	70,49	16,41	1,37
Psicológico	75,20	12,16	77,19	13,66	-0,75
Social	78,01	13,35	73,25	19,96	1,42
Ambiente	63,93	13,51	56,91	14,48	2,45*

4 DISCUSSÃO

O objetivo primário do presente estudo foi investigar o perfil de QV dos profissionais de uma Unidade do CBMMG. Além disso, como há poucas evidências na literatura nacional, este estudo teve como objetivo secundário investigar relações entre as dimensões da QV e o absenteísmo no trabalho por motivo de licença-saúde.

4.1 Qualidade de Vida

Em relação ao perfil de QV, a percepção dos bombeiros variou entre boa ou muito boa. Os resultados demonstraram que apenas 2% (n=2) dos participantes consideraram a QV como ruim ou muito ruim. Esse resultado contraria a hipótese de Monteiro; et al (2007) que argumenta que como o bombeiro está facilmente exposto a situações estressantes e que propiciam algum tipo de sofrimento no seu dia a dia, esse profissional tem como consequência prejuízos na QV. Também contraria os achados de Natividade (2009) que expõe que a profissão de bombeiro pode ter uma interferência negativa na QV.

A primeira hipótese para explicar os contrastes encontrados é a diferença na metodologia empregada nas pesquisas. Enquanto o presente estudo utilizou um instrumento que investiga várias dimensões da QV (WHOQOL-Bref), Monteiro; et al (2007) e Natividade (2009) empregaram a coleta de dados por meio de entrevistas que propõe qualificar a QV do bombeiro em pontos positivos e negativos. Assim, as constatações podem ter sido acentuadas pelas diferenças dos critérios utilizados nos instrumentos.

A segunda hipótese é que, provavelmente, há diferenças entre algumas características citadas nas entrevistas (MONTEIRO; et al, 2007; NATIVIDADE, 2009) e as condições trabalhistas dos profissionais envolvidos no presente estudo. Assim, os fatores negativos citados nas entrevistas, como por exemplo, remuneração e progressão na carreira apresentam variações interestaduais; logo, os bombeiros de Minas Gerais podem estar mais satisfeitos com esses aspectos, e, consequentemente, demonstrarem uma percepção mais satisfatória dos valores de QV.

Os resultados encontrados, 85,9 % dos bombeiros avaliaram a QV como boa (60,6 %) ou muito boa (25,3 %), estão em consenso com os estudos mais recentes demonstrados na literatura por Prado (2011); Vidotti; et al (2015); Marconato; Monteiro (2015). Prado (2011) justifica a percepção da QV como boa ou muito boa devido à atividade de bombeiro representar conotação positiva para a realização pessoal, profissional e outras dimensões da vida do indivíduo. Vidotti; et al (2015) ressalta que apesar das exigências físicas que a profissão exige, os bombeiros demonstraram pontuações satisfatória, principalmente, em dois domínios da QV: físico e social. Marconato; Monteiro (2015) acrescentam constatações de valores elevados da QV em três domínios: físico, social e psicológico.

A primeira hipótese para explicar a avaliação da QV como boa é que, apesar da profissão submeter o indivíduo a diversas situações estressantes, provavelmente, o bombeiro possui estratégias que promovem uma adaptação psicológica adequada para o desempenho profissional; tanto por um conjunto de habilidades inatas dos indivíduos, quanto pelos treinamentos desenvolvidos pela instituição.

A segunda hipótese é relacionada às exigências físicas da profissão. Atualmente, a instituição exige, anualmente, a avaliação física e técnica dos militares. Assim, o profissional deve se manter, constantemente, com boas condições físicas para a realização dos testes. Além disso, muitas ações extenuantes realizadas pelo bombeiro no atendimento operacional, provavelmente, são esporádicas e não repetitivas ou rotineiras (VIDOTTI; et al, 2015).

Em relação aos quatros domínios do instrumento WHOQOL-Bref, os valores encontrados no presente estudo denotam valores suficientes para classificar a QV como boa. Um ponto interessante a ser destacado é que o padrão dos valores encontrados nos quatros domínios da QV com os bombeiros de Minas Gerais se assemelha muito ao demonstrado por bombeiros de outros estados (PRADO, 2011; MARCONATO; MONTEIRO, 2015).

4.2 Absenteísmo

Em relação à associação entre absenteísmo no trabalho e QV, os resultados indicaram que os militares alocados em atividades administrativas tiveram um número significativamente maior de licença-saúde do que os militares alocados em atividades operacionais. Esperava-se, inicialmente, que os indivíduos alocados em atividades operacionais apresentariam o maior número de licença-saúde, uma vez que o bombeiro que trabalha no atendimento operacional está exposto a trabalhos em ambientes insalubres, perigosos e/ou noturnos; entre outros fatores desconfortáveis (MINAS GERAIS, 2015).

Uma hipótese para explicar tal resultado é que devido aos aspectos físicos e/ou psicológicos específicos do serviço operacional, tais exigências podem estar atuando como "fator de seleção": os bombeiros que apresentam problemas de saúde mais graves são transferidos para atividades administrativas; enquanto, os indivíduos mais aptos, com o melhor estado de saúde físico e/ou mental, permanecem no serviço operacional (LIMA, 2013).

Em relação aos quatro domínios específicos da QV, não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos controle e clínico nos domínios físico, psicológico e social. De uma forma geral, esperava-se diferença significativa entre os quatro domínios; pois, há relatos na literatura que uma maior busca por serviços de saúde está associada a uma pior QV (GUALLAR-CASTILLÓN; et al, 2005). Assim, para explicar os resultados encontrados, formularam-se duas hipóteses:

A primeira hipótese, para explicar a ausência de associações nos domínios físico, social e psicológico entre os grupos, refere-se ao delineamento retrospectivo e longitudinal do estudo. A coleta de dados aconteceu em dois momentos distintos. Assim, a informação sobre o histórico de licença-saúde foi obtida no intervalo de Janeiro a Dezembro de 2012; enquanto, a percepção sobre a QV foi obtida em 2013. A profissão de bombeiro militar exige que os indivíduos mantenham um nível de aptidão física e saúde satisfatórios para o exercício de habilidades e exames médicos anuais (LIMA, 2013). Assim, os profissionais ao responderem o WHOQOL-Bref, provavelmente, tiveram um intervalo para realizar o tratamento e, consequentemente, alterar os requisitos que estavam presentes no momento da licença-saúde que interferem na percepção atual da QV.

A segunda hipótese, para explicar a ausência de associações nos domínios físico, social e psicológico entre os grupos, é relacionada à heterogeneidade da amostra quanto ao número de dias e o tipo de licença-saúde. Sabe-se que uma busca maior por serviços de saúde está associada a uma pior QV (GUALLAR-CASTILLÓN; et al, 2005). Destarte, é possível sugerir que os indivíduos que possuem o maior número e/ou tempo licença-saúde tenderiam a apresentar uma pior QV em comparação aos que possuem menor número e/ou tempo. Ou seja, um menor número de dias de licença-saúde tende a estar associado a problemas menos graves de saúde (exemplo, dor de cabeça, cólica, entre outros) que tendem a ter um menor efeito sobre a percepção da QV. No entanto, no presente estudo, não foi possível controlar o número de dias licença-saúde do participante. A variável de interesse foi dicotômica e apenas a presença de uma licença-saúde foi o critério de inclusão do participante no grupo clínico. Sendo assim, tanto o indivíduo que requisitou uma licença-saúde quanto o que requisitou oito ou mais, independente da duração, foram selecionados para o mesmo grupo. Talvez, caso fossem formados grupos com o maior número e tempo de licença-saúde, os resultados negativos da QV seriam acentuados.

Em relação aos domínios específicos da QV avaliados por meio da WHOQOL-Bref, foi encontrada apenas uma pesquisa na literatura nacional que utilizou o instrumento no intuito de comparar

profissionais do Corpo de Bombeiros com e sem histórico de afastamento do trabalho por motivo de saúde. Prado (2011) não encontrou diferença significativa nos quatro domínios dos WHOQOL-Bref entre os profissionais que estiveram de licença-saúde e os que não estiveram. No entanto, os resultados encontrados no presente estudo foram, parcialmente, diferentes dos demonstrados pelo autor; uma vez que, foi observada diferença significativa no domínio ambiente entre os grupos comparados.

A diferença encontrada pode ser explicada pela composição das questões do domínio ambiente. Esse domínio é composto por questões que envolvem as condições de transporte, o ambiente físico (poluição/ruído/trânsito/clima) e outros. Assim, dos quatro domínios investigados pelo WHOQOL-Bref, o domínio ambiente é aquele que, possivelmente, mais está condicionado às diferenças da amostra estudada. Ou seja, enquanto, provavelmente, os domínios físico, social e psicológico são mais influenciados pelas particularidades da profissão; o domínio ambiente é mais influenciado por características especificas do local de atuação profissional e morada.

Destarte, é nesse domínio que as diferenças podem ser mais evidenciadas em ser bombeiro no município de Ponta Porã (MS) e de ser bombeiro na capital de Minas Gerais, Belo Horizonte. As duas cidades são bem distintas e entre as diferenças mais consideráveis constatadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (BRASIL, 2013), pode-se citar, por exemplo, a população, a densidade demográfica, o Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) e o número de estabelecimentos de saúde do SUS. Ponta-Porã tinha a população estimada de habitantes, em 2013, de 83.747 habitantes, densidade demográfica de 14.61 (hab/km²), IDHM, em 2010, de 0,701 e possui 22 estabelecimentos de saúde do SUS. Já Belo horizonte tinha a população estimada de habitantes, em 2013, de 2.479.175 habitantes, densidade demográfica de 7.167,00 (hab/km²), IDHM em 2010 de 0,810 e possui 328 estabelecimentos de saúde no SUS. Consequentemente, é plausível que o indivíduo constate diferenças na percepção da QV, ainda que os critérios a serem avaliados nos dois estudos sejam idênticos.

5 CONCLUSÃO

A percepção da QV dos bombeiros dessa unidade variou entre boa ou muito boa; entretanto, provavelmente, ainda não é possível pressupor um consenso na literatura sobre a percepção da QV dos indivíduos envolvidos nessa profissão. Assim, para os próximos estudos, sugere-se que os valores da QV mensurados sejam comparados aos escores encontrados na população brasileira. Dessa forma, obter-se-ão afirmações mais precisas de como os aspectos profissionais influenciam na QV do indivíduo.

Em relação ao absenteísmo, apesar dos riscos maiores para a integridade física do indivíduo, em tese, estar nas atividades operacionais; os maiores registros de licença-saúde foram detectados nos bombeiros alocados em atividades administrativas. Não há como afirmar que a atividade administrativa contribui para um maior número de licença-saúde, ou de forma oposta, que a atividade operacional contribui para um menor número; pois, necessitam-se de estudos longitudinais para acompanhar a trajetória ocupacional do bombeiro e sua associação com os fatores individuais de proteção e risco à QV.

6 REFERÊNCIAS

AGUIAR, Gizele de A. Souza; OLIVEIRA, Jannine Rodrigues de. Absenteísmo. Suas principais causas e consequências em uma empresa do ramo de saúde. **Revista de Ciências Gerenciais**, Brasília, v. 13, n.18, p. 95-113, 2009.

AZEVEDO, Walter Fernandes de; MATHIAS, Lígia Andrade da Silva Telles. Adição ao trabalho e qualidade

de vida: um estudo com médicos. **Einstein**: São Paulo, v. 15, n. 2, p. 130-135, 2017.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Perfil dos Municípios Brasileiros, 2013. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 07 jul. 2013.

COUTINHO, Bertran Gonçalves; FRANÇA, Inacia Sátiro Xavier de; COURA, Alexsandro Silva; MEDEIROS, Kaio Keomma Aires Silva; ARAGÃO, Jamilly da Silva. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 561-573, 2017.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida; LEAL, Ondina Fachel; LOUZADA, Sérgio; XAVIER, Marta; CHACHAMOVICH, Eduardo; VIEIRA, Guilherme; SANTOS, Lyssandra dos; PINZON, Vanessa. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira Psiquiatria**, São Paulo, v. 21, n. 1, 1999.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida; Sérgio; XAVIER, Marta; CHACHAMOVICH, Eduardo; VIEIRA, Guilherme; SANTOS, Lyssandra dos; PINZON, Vanessa. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-Bref". **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 178-183, 2000.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. Problemas conceituais em qualidade de vida. In: FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. **A avaliação de qualidade de vida**: guia para profissionais da saúde. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 19-28.

GUALLAR-CASTILLÓN, P.; SENDINO, A. R.; BANEGAS, J. R.; LÓPEZ-GARCÍA, E.; RODRÍGUEZ-ARTALEJO, F. Differences in quality of life between women and men in the older population of Spain. **Social Science & Medicine**, v. 60, n. 6, p. 1229-1240, 2005.

GUEWEHR, Katrine. **Teoria da resposta ao item na avaliação de Qualidade de Vida de idosos**. 2007. 179 f. Dissertação (Mestrado em Epidemiologia). Faculdade de Medicina, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2007.

LIMA, Eduardo de Paula. **Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) em bombeiros de Belo Horizonte**. 2013. 183 f. Tese (Doutorado em Saúde Pública). Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2013.

MARCONATO, Rafael Silva; MONTEIRO, Maria Inês. Pain, health perception and sleep: impact on the quality of life of firefighters/rescue professionals. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 6, p. 991-999, 2015.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 4, de 3 de novembro de 2015**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 205, 04 nov. 2015a.

_____. Polícia Militar de Minas Gerais; Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Resolução Conjunta n° 4073, de 26 de abr. de 2010. **Perícias de saúde na Polícia Militar de Minas Gerais e no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: PMMG, CBMMG, 2010.

MONTEIRO, Janine Kieling; et al. Bombeiros: um olhar sobre a qualidade vida no trabalho. **Revista Psicologia: Ciência e profissão**. Brasília, v. 27, n. 3, p. 554 - 565, 2007.

MOREIRA, Ramon Luiz Dias; ARAÚJO, **Marcos Goursand. Os sete pilares da qualidade de vida**. 1. ed. Belo Horizonte: Leitura, 2005. 184 p.

NATIVIDADE, Michelle Regina da. Vidas em risco: a identidade profissional dos bombeiros militares. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 411-420, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Questionando um mito: custos do trabalho de homens e mulheres**. Brasília: Laís Abramo, 2005. 196 p.

PRADO, Jakel Santana. **Estresse e Qualidade de Vida de Bombeiros Militares**. 2011. 79 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande. 2011.

SILVA, Dóris Marli Petry Paulo da; MARZIALE, Maria Helena Palucci. Absenteísmo de trabalhadores de enfermagem em um hospital universitário. **Revista Latino-America de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 5, p. 44-51, 2000.

VIDOTTI, Heloisa Giangrossi Machado; COELHO, Vitória Helena Maciel; BERTONCELLO, Dernival; WALSH, Isabel Aparecida Porcatti de. Qualidade de vida e capacidade para o trabalho de bombeiros. **Revista Fisioterapia e Pesquisa**. São Paulo, v. 22, n. 3, p. 231-238, 2015.

WHOQOL Group. The world health organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the world health organization. **Social Science & Medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-9, 1995.

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 19 – 30
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-19

ARTIGO ORIGINAL

LISTA DE EVENTOS TRAUMÁTICOS EM COMBATE A INCÊNDIO URBANO (LET-CIU): UM ESTUDO PILOTO

Rodrigo Crispim Monteiro [1] ; Eduardo de Paula Lima [1,2]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais; 2. Universidade Federal de Minas Gerais

RESUMO

Estudos sobre estresse ocupacional em bombeiros requerem instrumentos que mensurem a exposição a estressores operacionais presentes no combate a incêndio urbano. O presente artigo descreve as etapas de construção de um instrumento adequado a tal finalidade. A elaboração da Lista de Eventos Traumáticos em Combate a Incêndio Urbano (LET-CIU) foi realizada em quatro etapas: revisão de literatura; construção de definições constitutivas e operacionais; operacionalização dos itens; e análise teórica. Os procedimentos adotados resultaram em um instrumento composto por 21 itens, organizados em cinco dimensões ou tipos de riscos ligados à: 1) fumaça;2) comportamento extremo do fogo e explosões; 3) temperatura elevada; 4) estruturais; e 5) interpessoais. Os itens se mostraram teoricamente adequados e de fácil compreensão pela população-alvo. O presente estudo oferece evidências iniciais sobre uma ferramenta potencialmente útil para o estudo das relações entre saúde e trabalho de bombeiros que atuam no combate a incêndio urbano

Palavras-chave: Estressores operacionais; trauma emocional; incêndio urbano

OCCUPATIONAL TRAUMATIC LIST IN URBAN FIREFIGHTING (LET-CIU): A PILOT STUDY

ABSTRACT

Studies on occupational stress among firefighters require instruments that measure exposure to operational stressors in urban firefighting. This paper describes the steps to construction of an instrument suitable for this purpose. The compilation of the List of Occupational Traumatic Events in Urban Fire Fighting (LET-CIU) was carried out in four stages: literature review, development of constitutive and operational definitions, operationalization of the items, and theoretical analysis. The procedures adopted resulted in an instrument composed of 21 items, organized in five dimensions or types of risks related to: 1) smoke; 2) extreme fire behavior and explosions; 3) high temperature; 4) structural; and 5) interpersonal. The items were theoretically adequate and easily understood by the target population. This study offers initial evidence regarding a potential useful tool to study the relationship between health and firefighters' work in urban firefighting.

Keywords: Operational stressors; emotional trauma; urban fire.

Recebido em: 29/08/2017
Aprovado em: 16/10/2017

Correspondência: Rodrigo Crispim Monteiro. Rua Madalena Rocha, 243 - Centro. CEP: 35.797-000 - Presidente Juscelino/MG - **E-mail:** rodrigo.monteiro@bombeiros.mg.gov.br.

1 INTRODUÇÃO

O combate a incêndio urbano é uma atividade típica dos bombeiros militares. Esse tipo de ocorrência se destaca pelos riscos que oferece à vida e à integridade física das vítimas, mas também dos profissionais que atuam na linha de frente (REGEHR; BOBER, 2005). Soterramento por colapso de edificações, queimaduras por explosões e intoxicação por fumaça são alguns dos riscos citados na literatura (DISTRITO FEDERAL, 2009a, 2009b; HODOUS; PIZATELLA; BRADDEE; CASTILLO, 2004).

O perigo inerente às ocorrências de combate a incêndio permite enquadrá-las na definição de evento traumático (ou evento traumático ocupacional, no caso em tela). O conceito tem origem na literatura psiquiátrica e abrange qualquer situação em que há morte, risco de morte ou ameaça à integridade física do próprio indivíduo ou de terceiros (APA, 2013). Eventos traumáticos são caracterizados ainda pela imprevisibilidade e pela sensação de impotência que geram nos indivíduos (CAMINHA, 2005).

É reconhecido o efeito deletério que a exposição a eventos traumáticos gera sobre a saúde. Transtornos psíquicos são os desfechos mais comumente citados (BRIERE; SCOTT, 2015). Não obstante, há evidências robustas de outras doenças crônicas associadas a tal exposição, incluindo problemas cardiovasculares (EDMONDSON; VON KÄNEL, 2017).

Para além da relevância teórica, estabelecida pela relação entre exposição a eventos traumáticos e adoecimento, estudos sobre o tema podem ser justificados pela alta frequência com que os bombeiros atuam nesse tipo de ocorrência. De acordo com o Anuário Estatístico do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) (MINAS GERAIS, 2017b), o combate a incêndio abrange atendimentos a residências, edificações comerciais, veículos automotores, entre outros. O documento informa ainda que, em 2015, foram atendidas 18.850 ocorrências dessa natureza no estado de Minas Gerais. Em 2016, houve um crescimento de 11,7%, totalizando 21.054 ocorrências (MINAS GERAIS, 2017b). No conjunto, os dados oficiais do CBMMG sugerem que os bombeiros são frequentemente expostos a eventos traumáticos ligados ao combate a incêndio urbano.

Cabe ainda ressaltar que os riscos decorrentes de tal atividade podem ser diminuídos (PLAT, FRINGS-DRESEN; SLUITER, 2011). Um exemplo: queimaduras em serviço e mortes causadas por colapso de estruturas em chamas podem se tornar menos frequentes com investimentos em treinamento (HODOUS; et al., 2004). Portanto, visando o bem-estar dos trabalhadores, recomenda-se aos órgãos ligados à Defesa Civil e à Segurança Pública ações de diagnóstico, prevenção e promoção à saúde. A construção de instrumentos padronizados é uma via nessa direção e deve ser incentivada no intuito de favorecer estudos sobre saúde e trabalho no setor de emergências.

Estudos brasileiros sobre a exposição de bombeiros a riscos no trabalho são incipientes (LIMA; ASSUNÇÃO; BARRETO, 2015a). Quanto à disponibilidade de instrumentos de mensuração, o cenário não é diferente: faltam medidas padronizadas (LIMA; VASCONCELOS; BARRETO, 2016). O presente estudo busca contribuir para o preenchimento de tal lacuna ao apresentar a versão piloto de um instrumento que focaliza os riscos à saúde inerentes ao combate a incêndio urbano.

2 MÉTODO

A construção do questionário (denominado Lista de Eventos Traumáticos em Combate a Incêndio Urbano - LET-CIU) foi realizada em quatro etapas: 1) investigação teórica; 2) definições constitutivas e operacionais; 3) operacionalização dos itens; e 4) análise teórica dos itens. A quarta etapa foi dividida em análise de conteúdo e análise semântica, ambas desenvolvidas em consonância com as recomendações de Pasquali (1999).

2.1 Participantes

Para a análise de conteúdo dos itens, foi selecionado um comitê de avaliadores (juízes especialistas), composto por cinco profissionais peritos em combate a incêndio urbano (formação em nível de especialização) e dois psicólogos (formação em nível de doutorado) com experiência em desenvolvimento de instrumentos psicométricos.

Para a análise semântica, 30 bombeiros da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, com experiência em combate a incêndio urbano (público-alvo) foram convidados a participar. Contou-se com trabalhadores do serviço operacional e administrativo, uma vez que ambos os grupos são escalados em tal atividade.

2.2 Instrumentos

Dois questionários foram utilizados na avaliação da versão piloto da LET-CIU. O primeiro, empregado na análise de conteúdo junto aos juízes especialistas, apresentava os seguintes elementos: itens da “LET-CIU lista inicial”, instruções de preenchimento e formato de respostas. Foi solicitado aos juízes especialistas que indicassem, em uma lista pré-estabelecida, o tipo de risco que cada item representava mais fortemente (fator principal). Caso julgassem pertinente, os avaliadores poderiam ainda apontar outro fator (ou fatores), denominados secundários, que o item poderia representar. Por fim, os juízes especialistas eram solicitados a opinar sobre a pertinência teórica (de conteúdo) e textual (clareza, compreensão).

O segundo questionário foi destinado ao público-alvo, organizado em dois blocos: 1) sociodemográfico (sexo, idade, escolaridade, posto ou graduação, tempo de profissão e tempo de atividade em ocorrências de combate a incêndio), no intuito de caracterizar a amostra; e 2) avaliação do nível de compreensão dos itens, instruções e formato de respostas. Para tal, foi apresentada aos participantes uma escala Likert de resposta, variando de 1 (não entendi nada) a 5 (entendi completamente).

2.3 Procedimentos

A primeira etapa de construção da LET-CIU consistiu em uma revisão teórica. Foram analisados manuais de procedimentos utilizados em cursos de formação de bombeiros no Brasil.

Na segunda etapa, foram definidos os conceitos ligados aos riscos presentes em ocorrências típicas de combate a incêndio urbano, de forma a fundamentar a operacionalização dos itens. As dimensões da exposição em foco foram estabelecidas por meio de definições constitutivas (definição conceitual) e operacionais (definição comportamental).

A terceira etapa consistiu na construção e organização da lista piloto de eventos traumáticos. Durante a construção dos itens da LET-CIU, buscou-se observar os 12 critérios listados por Pasquali (1999). Na sequência, uma versão piloto foi estruturada em duas partes: 1) itens sobre eventos traumáticos ligados ao combate a incêndio; e 2) um item especial em que o respondente é solicitado a assinalar qual dos eventos traumáticos foi o mais grave ou estressante. A preparação dessa versão inicial foi intitulada “LET-CIU lista inicial”.

A quarta etapa foi a análise teórica dos elementos do instrumento inicial (itens, instrução e formato de respostas), por intermédio das análises de conteúdo e

semântica, realizadas por juízes especialistas e público-alvo, respectivamente. Os juízes especialistas foram convidados a participar do estudo por meio de uma carta-convite padrão, contendo informações gerais sobre a proposta de construção da LET-CIU, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e questionário para avaliação dos itens. As respostas foram enviadas aos pesquisadores por e-mail.

Para que fosse aprovado e prosseguisse no processo de construção do instrumento, cada item precisava ser aprovado pelos juízes especialistas em dois critérios consecutivos de inclusão (A e B). Quando aprovado no Critério A, o item seguia para análise do Critério B. Caso aprovado no Critério B, era mantido na versão final; caso o item fosse reprovado, era descartado. A depender da análise dos juízes especialistas, um determinado item poderia ainda ser submetido ao Critério C, com possibilidade de reinclusão na LET-CIU. A definição de cada critério foi a seguinte:

Critério A: avaliação da pertinência teórica e adequação textual do item. Para ser incluído, o item deveria ser considerado "adequado" por, no mínimo, 80% dos juízes especialistas. Caso não alcançasse tal porcentagem, o item era descartado. Caso aprovado, era submetido ao Critério B.

Critério B: avaliação da dimensão teórica do item. Para ser aceito, o item deveria apresentar concordância de conteúdo (dimensão principal do construto) de, pelo menos, 80% dos juízes especialistas (PASQUALI, 1999). Caso não alcançasse esse percentual, o item era descartado.

Critério C: reavaliação da dimensão teórica do item. Caso o item fosse descartado após a aplicação do Critério B, era realizada uma nova análise com base na indicação de itens multifatoriais. Ou seja, um item que não apresentasse concordância de 80% na dimensão principal do construto, poderia ser reincluído no instrumento caso os juízes especialistas tivessem indicado um mesmo fator secundário para o item (concordância de 100%).

Após a aplicação dos critérios A, B e C, os itens selecionados foram avaliados pela população-alvo. Os bombeiros que participaram desta avaliação foram abordados no próprio local de trabalho, durante o plantão regular em unidades operacionais da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Explicações sobre o objetivo do estudo foram apresentadas aos grupos que estavam iniciando o turno de trabalho.

As entrevistas com o público-alvo foram conduzidas de forma que os participantes preenchessem o questionário sociodemográfico e discutissem a lista de eventos traumáticos da LET-CIU. A discussão foi realizada em reuniões de grupos, compostos por três a quatro pessoas, em que era avaliado e classificado o conteúdo dos itens e as instruções da escala. A aplicação foi padronizada, buscando-se um ambiente livre de distrações e de tensão (URBINA, 2007). A Figura 1 resume todos os passos para a construção da LET-CIU.

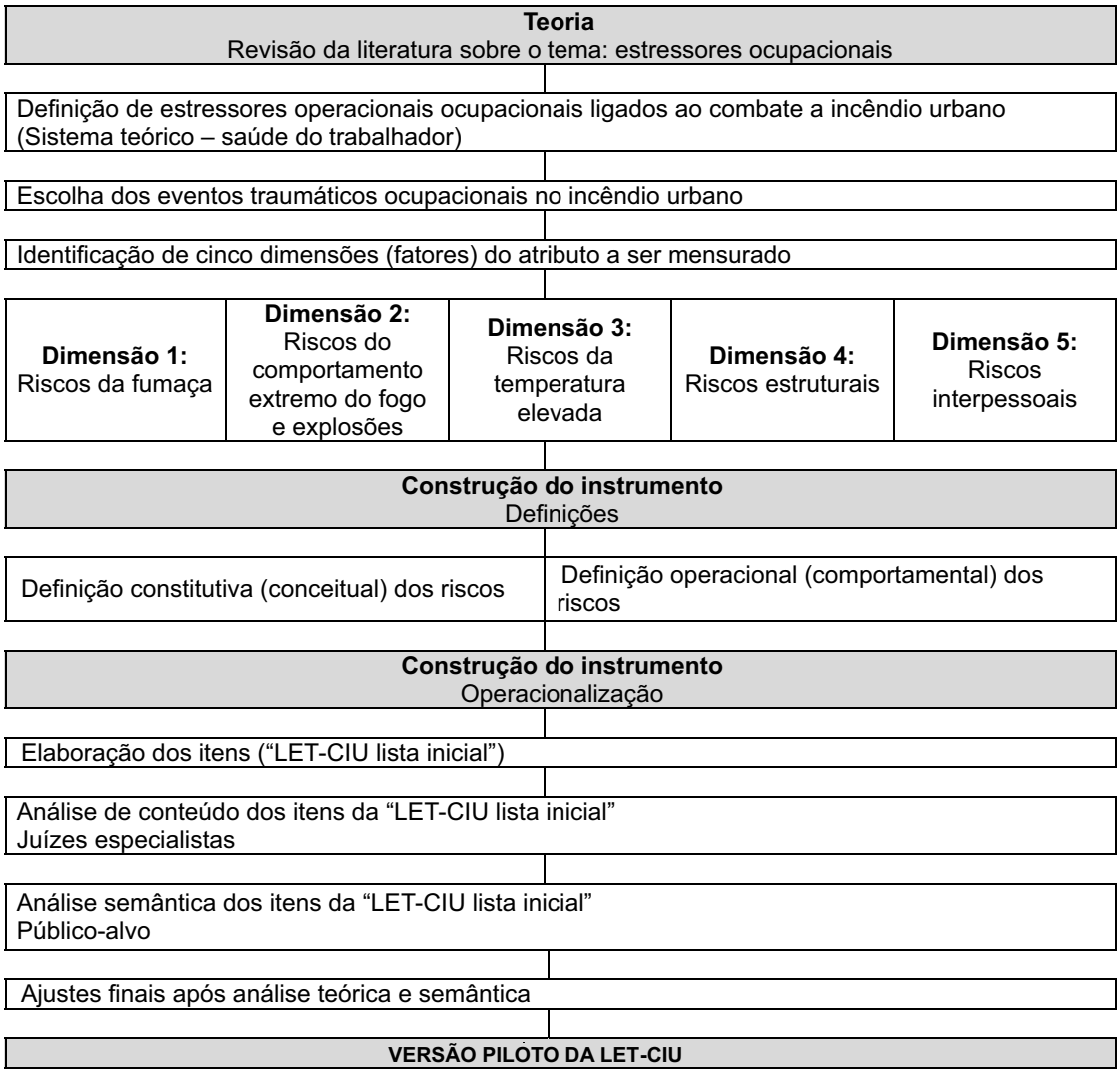
O projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (CAAE 15169813.1.0000.5149). Todos os participantes do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

3 RESULTADOS

A identificação dos riscos atrelados ao combate a incêndio foi realizada por meio de uma revisão não sistemática da literatura. Um dos autores fez uma busca por publicações (manuais, resoluções, normas técnicas) disponibilizadas por Corpos de Bombeiros Militares no Brasil. Dentre os documentos localizados, destacaram-se os manuais elaborados pelo Corpo de Bombeiros do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2009a, 2009b), considerados referência para treinamentos sobre combate a incêndio outras instituições brasileiras.

Os materiais permitiram a construção de definições constitutivas com base na literatura sobre saúde do trabalhador. Os riscos identificados foram organizados em

Figura 1 – Procedimentos para a elaboração do instrumento LET-CIU



cinco dimensões, considerando os tipos descritos na classificação proposta pelo Ministério da Saúde (BRASIL, 2001): físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, psicossociais mecânicos e de acidente. No passo seguinte, para as definições operacionais, foram utilizados exemplos de situações típicas vividas pelos bombeiros durante ocorrências de incêndio. As cinco dimensões obtidas foram:

Dimensão 1: riscos ligados à fumaça. Em um incêndio, a fumaça assume papel de destaque na dinâmica das ocorrências. A literatura sobre o tema chama a atenção para as seguintes características da fumaça: é inflamável, apresenta alta temperatura e mobilidade no ambiente, é opaca e tóxica (DISTRITO FEDERAL, 2009a). Definição constitutiva: a fumaça é um risco químico presente nas ocorrências de incêndio, podendo resultar em queimaduras, desorientação espacial, intoxicação e morte.

Dimensão 2: riscos ligados ao comportamento extremo do fogo. Decorre da constatação de que incêndios podem atingir grandes proporções, não somente pela quantidade de bens materiais destruídos, mas também pela possibilidade

de fenômenos imprevisíveis e de alta intensidade, como as explosões. Abrange três grandes fenômenos, também denominados incêndios de propagação rápida, são eles: explosão de fumaça (backdraft), generalização do incêndio (flashover) e ignição da fumaça. Por fim, cita-se ainda a explosão de vapor em expansão em recipientes contendo líquidos - BLEVE (boiling liquid expanding vapor explosion) (DISTRITO FEDERAL, 2009a). Definição constitutiva: o comportamento extremo do fogo durante as ocorrências de incêndio é um risco físico que ameaça a integridade física de forma direta (trauma/lesão), podendo resultar em queimaduras e morte.

Dimensão 3: riscos ligados à alta temperatura. Alterações fisiológicas podem ter origem na exposição a altas temperaturas combinadas com o esforço físico de alta intensidade, tipicamente vivenciados durante o combate a incêndio. Tais condições podem levar à redução ou alteração da capacidade física (câimbras, fadiga excessiva, perda de força muscular, dores) e cognitiva (diminuição da capacidade de atenção, memória e raciocínio). No limite, as alterações fisiológicas podem levar a um quadro de perda da consciência e morte (DISTRITO FEDERAL, 2009b). Ainda em relação a este tipo de risco, cabe citar as queimaduras, que podem levar a sequelas graves (incapacidade funcional, especialmente quando atingem as mãos; comprometimento estético, sobretudo quando atinge a face) ou morte (DISTRITO FEDERAL, 2009b, p. 21). Definição constitutiva: a exposição a altas temperaturas durante o combate a incêndio é um risco físico que ameaça a integridade física de forma indireta (alterações fisiológicas), podendo resultar em desidratação, queimaduras, perda de capacidade física, perda de consciência e morte.

Dimensão 4: riscos estruturais ou arquitetônicos. Decorre das características das edificações ou das alterações nelas provocadas durante o incêndio. A existência de pisos ou tetos falsos, forros de cloreto de polivinila (PVC), fibras de madeira em estruturas metálicas, fachadas de vidro e gesso acartonado são alguns exemplos de elementos estruturais que podem aumentar a carga de material combustível e transporte da fumaça pelas edificações.

O colapso estrutural é outro risco ao qual os bombeiros estão expostos no combate a incêndios. Edificações que possuem rachaduras, vazamentos e infiltrações, corrosão de ferragens, recalque (rebaixamento de terra), desplacamento de revestimentos externos e problemas em marquises, os quais são importantes anomalias estruturais, tem seu processo de colapso acelerado (DISTRITO FEDERAL, 2009a).

Ainda em relação aos riscos estruturais, destacam-se a exposição à eletricidade: fios condutores e materiais energizados, associados à baixa visibilidade promovida pela fumaça e a utilização de água nas ações contra o incêndio, aumentam o risco de choques elétricos. Uma corrente elétrica externa produz no corpo humano os seguintes efeitos nocivos: tetanização, queimaduras e complicações cardiorrespiratórias (DISTRITO FEDERAL, 2009b). Definição constitutiva: alterações estruturais ou arquitetônicas de uma edificação durante um incêndio são um risco mecânico e de acidente), podendo resultar em choques elétricos, quedas, fraturas, cortes e morte.

Dimensão 5: riscos interpessoais. É comum que os bombeiros se deparem com reações exacerbadas das vítimas ou de outras pessoas próximas ao local de uma ocorrência de incêndio. O risco diz respeito à agressão verbal ou física. Inclui ainda agressões entre colegas de trabalho, superiores ou subordinados. Há ainda as dificuldades geradas pelo pânico (comportamento desordenado de grupos de pessoas), que oferece riscos à guarnição de combate a incêndio (DISTRITO FEDERAL, 2009b). Definição constitutiva: o contato direto com vítimas e outras pessoas presentes no local do incêndio é um risco

psicossocial), podendo resultar em agressão (verbal e física) e morte.

Quanto à distribuição dos itens nas dimensões (ou tipos de riscos) do instrumento, 4 itens foram mais fortemente ligados ao fator "riscos da fumaça" (itens 10, 11, 13 e 14), 4 itens ao fator "riscos do comportamento extremo do fogo e das explosões" (itens 6, 7, 8 e 9), 3 itens ao fator "riscos da temperatura elevada" (itens 12, 17 e 18), 5 itens ao fator "riscos estruturais" (itens 1, 2, 3, 4 e 5) e 4 itens ao fator "riscos interpessoais" (itens 15, 16, 19 e 20).

Após a construção das dimensões do instrumento (definições constitutivas e operacionais), foram elaborados 30 itens para que fossem apreciados pelos especialistas. A avaliação dos juízes especialistas resultou na exclusão de 7 itens; 2 não atenderam ao critério A e 5 não atenderam ao critério B. A aplicação do critério C levou à reinclusão de 1 item. As sugestões para o aprimoramento dos itens apresentadas pelos juízes especialistas foram acatadas. Por exemplo: explicações no intuito de favorecer o entendimento dos respondentes, substituição de termos por outros mais frequentes ou mais populares na língua e mudanças no formato de respostas. Ademais, foi sugerido que 3 itens que descreviam a exposição de terceiros (colegas de trabalho) fossem fundidos a outros semelhantes sobre exposição direta (o próprio respondente). Ao final desta etapa, a "LET-CIU lista inicial" foi composta por 21 itens.

A análise semântica junto ao público-alvo resultou em ajustes textuais de 6 itens e da instrução geral do instrumento. A versão piloto da LET-CIU encontra-se no Apêndice 1.

4 DISCUSSÃO

O combate a incêndio urbano é uma atividade frequente nos serviços de emergências do CBMMG, conforme dados do Anuário Estatístico de 2017 (MINAS GERAIS, 2017b). Os riscos para a saúde dos profissionais que atuam em tais ocorrências são de natureza diversa e requerem a atenção dos gestores da instituição. No âmbito da saúde, a construção de instrumentos válidos e precisos para a mensuração da exposição a tais riscos se faz necessária. O objetivo do presente trabalho foi apresentar uma escala de autorrelato que contribua para preencher a lacuna identificada na literatura.

A Lista de Eventos Traumáticos em Combate a Incêndio Urbano (LET-CIU) foi desenvolvida após uma revisão de literatura sobre o tema, construção de definições constitutivas e operacionais, e procedimentos teóricos, ou seja, análise de juízes e semântica. Ao final, foi apresentada uma versão piloto.

O combate a incêndio em centros urbanos exige respostas rápidas, não apenas para garantir a integridade física das vítimas, mas também para minimizar as perdas materiais. O cenário descrito resulta em intenso convívio com situações extremas, como a morte iminente, a destruição de bens e o sofrimento das pessoas que se tornaram vítimas de incêndios (REGEHR, BOBER, 2005). Identificar as situações ligadas a natureza das tarefas operacionais em serviços de emergências é essencial para a determinação do processo saúde-doença nesses grupos. É reconhecido, por exemplo, que situações traumáticas ocupacionais aumentam a chance de adoecimento psíquico (LIMA; ASSUNÇÃO; BARRETO, 2015b), e de hábitos não saudáveis em bombeiros, como o tabagismo (LIMA; ASSUNÇÃO; BARRETO, 2013).

No âmbito da saúde do trabalhador, vale destacar que a identificação de relações entre fatores ocupacionais e a ocorrência de adoecimento mental pode guiar a elaboração de estratégias para melhorar os sistemas de trabalho (ASSUNÇÃO; LIMA, 2013) e de vigilância em saúde. Dentre elas, destaca-se a necessidade de integração da saúde mental no escopo das ações institucionais, uma vez que o sofrimento psíquico está inter-relacionado com aspectos estruturais,

técnicos, sociais e organizacionais do trabalho (LEÃO; GOMEZ, 2014). Um exemplo: ao ser incorporado ao Programa de Saúde Ocupacional do CBMMG - PSOBM (MINAS GERAIS, 2015), a LET-CIU pode auxiliar no manejo de riscos no trabalho operacional de bombeiros.

A revisão da literatura indicou escassez de referências sobre combate a incêndio no país. Foram localizados dois manuais redigidos pelo Corpo de Bombeiros do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2009a, 2009b), instituição considerada referência para formação na área no Brasil. As definições e a elaboração dos itens foram pautadas em tais documentos.

Em relação aos procedimentos adotados na análise teórica (de conteúdo), os juízes especialistas foram selecionados entre profissionais especializados em combate a incêndio, responsáveis por cursos de treinamento e aperfeiçoamento em Minas Gerais. De forma complementar, foram selecionados juízes com experiência em construção de instrumentos psicométricos. Ambos os grupos foram essenciais para os resultados obtidos no desenvolvimento da LET-CIU, permitindo o levantamento de situações reais ligadas ao combate a incêndio urbano e a atenção a aspectos formais de construção de instrumentos de autorrelato.

Na seleção dos participantes que representaram a população-alvo buscou-se um grupo heterogêneo (PASQUALI, 1999), caracterizado pela variabilidade em relação à antiguidade (tempo de trabalho na instituição) e à experiência em combate a incêndio. A escolha se mostrou adequada uma vez que tanto o perfil das ocorrências quanto as técnicas de combate a incêndio vêm sendo modificadas e atualizadas ao longo dos anos (SÃO PAULO, 2006). Portanto, a experiência dos trabalhadores mais antigos foi necessária para uma caracterização ampla das situações vivenciadas nos sinistros. Somada a heterogeneidade em relação à antiguidade, atentou-se para a inclusão de bombeiros de diferentes unidades. A escolha foi pertinente, pois registrou-se ganhos para a descrição de diferentes possibilidades de combate a incêndio (residências versus estabelecimentos comerciais; incêndios em bairros centrais versus incêndios na periferia dos centros urbanos).

A amostra foi composta ainda por bombeiros de diferentes níveis hierárquicos, incluindo oficiais e praças de forma proporcional aos quadros da instituição (MINAS GERAIS, 2017a). Mais uma vez, tal estratégia trouxe benefícios para a construção do instrumento ao viabilizar o reconhecimento da experiência daqueles profissionais que executam, mas também daqueles que coordenam o combate a incêndio urbano.

É preciso destacar algumas limitações. A primeira trata-se da restrição do estudo à região metropolitana de Belo Horizonte. Não é possível descartar que cidades menores ou com edificações mais antigas enfrentem incêndios caracterizados por riscos não contemplados pela LET-CIU. Buscou-se superar esta limitação incluindo uma amostra de bombeiros com ampla experiência no tema.

Uma segunda limitação decorre do uso exclusivo do autorrelato para a construção do instrumento. Observação de campo e análise documental sobre ocorrências de incêndio, incluindo registros fotográficos e vídeos, poderiam complementar a análise dos riscos ligados ao combate a incêndio. Recomenda-se a adoção de tais procedimentos em estudos futuros sobre a LET-CIU.

A terceira e principal limitação do estudo diz respeito à ausência de procedimentos empíricos e analíticos, o que permitiria uma análise das características psicométricas do instrumento. Não obstante, os cuidados teóricos e metodológicos do presente estudo garantiram a validade de conteúdo: a LET-CIU foi submetida a procedimentos teóricos de elaboração seguindo as exigências e os critérios elencados na literatura (PASQUALI, 1999).

A este primeiro estudo, devem ser incorporadas investigações empíricas,

incluindo o levantamento de evidências de validade e confiabilidade. Nessa mesma direção, deve-se estabelecer um ponto de corte (níveis de exposição), facilitando a organização das ações de vigilância em saúde.

5 CONCLUSÃO

O presente artigo teve como objetivo relatar o processo de construção e levantamento de evidências de validade de conteúdo de um instrumento piloto para mensuração dos eventos traumáticos vividos pelos combatentes de incêndios urbanos (denominado LET-CIU). A elaboração de definições constitutivas e operacionais, a operacionalização e a análise teórica dos itens resultaram em um instrumento composto por 21 itens dispostos em 5 dimensões. Os itens se mostraram adequados quanto à pertinência teórica, mediante a análise dos juízes especialista, e compreensíveis, de acordo com a avaliação do público-alvo. Conclui-se que os resultados apresentados se adequam aos objetivos propostos: construir um instrumento de mensuração da exposição a eventos traumáticos ocupacionais presentes no combate a incêndio urbano.

6 REFERÊNCIAS

AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION, APA. **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders** 5. ed. Washington, DC: American Psychiatric Association, 2013.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Eduardo de Paula. Saúde mental e trabalho: evidências empíricas e estratégia de abordagem. In: ASSUNÇÃO, Ada Ávila. (org.). **Promoção da saúde dos servidores municipais**: abordagem e estratégias de intervenção. Belo Horizonte: v. 1, cap. 4, p. 72-86, 2013.

BERGER, William; et al. Rescuers at risk: a systematic review and meta-regression analysis of the worldwide current prevalence and correlates of PTSD in rescue workers. **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, v. 47, n. 6, p. 1001-1011, 2012.

BRASIL. Ministério da Saúde. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças Relacionadas ao Trabalho**: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. Brasília: Ministério da Saúde, 2001.

BRIERE, John, SCOTT, Catherine. **Principles of trauma therapy**: a guide to symptoms, evaluation, and treatment. 2. ed. London: SAGE Publication, Inc, 2015.

CAMINHA, Renato Maiato. **Transtornos do Estresse Pós-Traumático (TEPT)**: da neurobiologia à terapia cognitiva. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

DISTRITO FEDERAL. Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Manual básico de combate a incêndio**: módulo 1: comportamento do fogo. 2. ed. Brasília, 2009a. 172 p.

_____. Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Manual básico de combate a incêndio**: módulo 2: efeitos nocivos do incêndio. 2. ed. Brasília, 2009b. 62 p.

EDMONDSON, Donald, VON KÄNEL, Roland. Post-traumatic stress disorder and cardiovascular disease. **Lancet Psychiatry**, v. 4, n. 4, p. 320-329, abr. 2017.

HODOUS, Thomas K; PIZATELLA, Timothy J; BRADDEE, Richard; CASTILLO, Dawn N. Fire fighter fatalities 1998-2001: overview with an emphasis on structure related traumatic fatalities. **Injury Prevention**, v. 10, n. 4, p. 222-226, 2004.

LEÃO, Luis Henrique da Costa, GOMEZ, Carlos Minayo. A questão da saúde mental na vigilância em saúde do trabalhador. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 9, n. 12, p. 4649-4658, 2014.

LIMA, Eduardo de Paula; ASSUNÇÃO, Ada Ávila; BARRETO, Sandhi Maria.

Tabagismo e estressores ocupacionais em bombeiros, 2011. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 47, n. 5, p. 897-904. 2013.

_____. Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) em bombeiros de Belo Horizonte, Brasil: prevalência e fatores ocupacionais associados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 31, n. 2, p. 279-288, jun. 2015a.

_____. Prevalência de depressão em bombeiros. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 4, p. 733-743, abr. 2015b.

LIMA, Eduardo de Paula; VASCONCELOS, Alina Gomide; BARRETO, Sandhi Maria; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Lista de eventos traumáticos ocupacionais para profissionais de emergências: adaptação e validação. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 3, p. 392-402, 2016.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Resolução nº 707, de 16 de fevereiro de 2017. **Altera a Resolução nº 706/17, que aprova o Resumo dos Cargos Ativados, o Quadro de Organização e Distribuição - QOD - e o Detalhamento e Desdobramento do Quadro de Organização e Distribuição (DDQOD) do CBMMG e suas alterações**. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 2017a.

_____. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. **Anuário Estatístico do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais - 2016**. Belo Horizonte, 2017b.

_____. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. **Resolução nº 640 de 15 de outubro de 2015** - Estabelece o Programa de Saúde Ocupacional Bombeiro Militar (PSOBM) no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 2015.

PASQUALI, Luiz. Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In: _____ I**nstrumentos psicológicos**: manual prático de elaboração. Brasília: LabPAM/UnB, cap. 3, p. 37-71, 1999.

PLAT, Marie-Cristine, FRINGS-DRESEN, Monique, SLUITER, Judith. A systematic review of job-specific workers' health surveillance activities for fire-fighting, ambulance, police and military personnel. **International Archieves of Occupational Environmental Health**, v. 8, n. 8, p. 839-857, 2011.

REGEHR, Cheryl; BOBER, Ted. **In the Line of Fire**: Trauma in the Emergency Services. New York: Oxford University Press, 2005. 258 p.

SÃO PAULO. Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Manual de fundamentos do Corpo de Bombeiros**. 2. ed. São Paulo, 2006. 534p.

URBINA, Suzana. **Fundamento da testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2007. 320 p.

APÊNDICE

Apêndice 1 - Instrumento piloto da LET-CIU (Continua)

A seguir, há uma lista de eventos traumáticos relacionados ao TRABALHO DE COMBATE A INCÊNDIO URBANO. Por favor, marque com que FREQUÊNCIA os eventos listados aconteceram com você ou com que FREQUÊNCIA você presenciou esses eventos no seu ambiente de trabalho, inclusive com membros da guarnição. Considere apenas os eventos ocorridos nos ÚLTIMOS 12 MESES.				
Itens	**Nenhuma**	**Uma vez**	**Duas ou três vezes**	**Quatro ou mais vezes**
1. Atuou em incêndio em edificação com risco iminente de desabamento (aparecimento de anomalias indicativas de colapso estrutural: fissuras, rachaduras, trincas, estalos, deformações, buracos no piso, dentre outros).				
2. Presenciou desabamento total ou parcial de edificações atingidas por incêndio.				
3. Foi soterrado ou presenciou soterramento de colegas de trabalho em escombros estruturais durante o combate a incêndio.				
4. Testemunhou queda de materiais sólidos ou derretidos durante combate a incêndio (por exemplo, forros de PVC, de madeira ou de gesso).				
5. Sofreu queda em piso falso ou em buracos no piso provocados pelo incêndio.				
6. Presenciou queima generalizada do incêndio (ignição quase simultânea dos materiais presentes) em edificação, compartimentos ou outros locais.				
7. Presenciou explosão decorrente da fumaça (ou dos gases da fumaça) confinada no local do incêndio (edificação, compartimento ou outro local).				
8. Presenciou liberação violenta de vapor em estruturas aquecidas pelo fogo (recipientes como tanques, cilindros, compartimentos, etc.).				
9. Presenciou explosões por gases combustíveis (como o gás liquefeito de petróleo – GLP –, gás hidrogênio, gás acetileno) durante o combate a incêndio.				

Apêndice 1 - Instrumento piloto da LET-CIU (Continuação)

10. Sentiu-se asfixiado (sufocado) pela fumaça, ou presenciou asfixia pela fumaça em colegas de trabalho, durante o combate a incêndio.				
11. Presenciou, em um incêndio, a ignição inesperada de material que inicialmente não estava em chamas.				
12. Atuou em incêndios com isolamento ou confinamento de pessoas (causados por saídas bloqueadas por chamas, fumaça, queda de estruturas, congestionamento de pessoas, etc.).				
13. Presenciou emissão de gases tóxicos, corrosivos e/ou irritantes durante combate a incêndio.				
14. Foi vítima ou testemunhou colegas de trabalho que foram vítimas de envenenamento, lesão corrosiva ou irritante por gases tóxicos durante o combate a incêndio.				
15. Presenciou pânico generalizado durante o combate a incêndio (reação de rápida propagação, de forma coletiva e desordenada, entre as pessoas).				
16. Presenciou morte de colega de trabalho durante combate a incêndio.				
17. Sofreu ou presenciou colegas que sofreram queimaduras graves durante o combate a incêndio.				
18. Sentiu ou presenciou colegasque sentiram câimbras, fraqueza muscular, convulsões ou consciência alterada durante o combate a incêndio.				
19. Foi ameaçado ou presenciou colegas que foram ameaçados de agressão física durante o combate a incêndio.				
20. Sofreu ou presenciou colegas que sofreram agressão física durante o combate a incêndio.				
21. Presenciou outro evento traumático decorrente do combate a incêndio (por favor, especifique):				
PARTE 2: Indique, a seguir, o evento traumático decorrente do combate a incêndio urbano, listado acima, que mais o incomodou: 0. ( ) Não vivi nenhum dos eventos listados nos últimos 12 meses. 1. ( ) O evento listado anteriormente que mais me incomodou foi _____ (indique o número referente ao evento).				

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 31 – 42
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-15

ARTIGO ORIGINAL

REFLEXÃO AUTOBIOGRÁFICA SOBRE HISTÓRIA DE VIDA E DOCÊNCIA NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Alexandre Cardoso Barbosa[1]; Ana Maria Ribas[2]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais; 2. Universidade Católica Dom Bosco

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo fazer uma análise reflexiva sobre papel do docente no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais no que tange um Curso de formação superior. Para alcançar tal objetivo, minha história de vida e trajetória profissional foram descritas no período de 2005 a abril de 2016. Trata-se de um estudo descritivo, com abordagem autobiográfica, com utilização de produção de narrativas, através de diários de formação e de aula. Inicialmente, exponho alguns recortes históricos vinculados a minha formação e experiências e posteriormente, a análise crítica como formador. Evidenciada como uma possibilidade de investigação acerca das trajetórias profissionais de docentes, a pesquisa (auto)biográfica revela formas e sentidos diversos de existencialidade, sendo, pois, um trabalho de potencial transformador na abordagem docente.

Palavras-chave: Narrativas; autobiografia; pesquisa-formação; formação de professores.

AUTOBIOGRAPHICAL REFLECTION ON HISTORY OF LIFE AND TEACHING OF FIREMEN MILITARY

ABSTRACT

The present study aims to develop a reflective analysis about the role of the teacher in the Minas Gerais Military Fire Department in terms of pedagogical and re-signification of actions. To reach this objective, my history of life and my professional trajectory were described from 2005 to April 2016. This is a descriptive study, with an autobiographical approach, using narrative production, through formation and classes reports. Initially, I expose some historical cuts linked to my training and experiences and later, to critical analysis as a trainer. Evidenced as a possibility of investigation about the professional trajectories of teachers, the (auto) biographical research reveals many forms and meanings of existentiality, being, therefore, a transformative potential work in the teaching approach.

Keywords: Narratives; autobiography; research-training; teacher training.

Recebido em: 02/04/2017
Aprovado em: 29/08/2017

Correspondência: Alexandre Cardoso Barbosa. Gabinete Militar do Governador - Rua Tomé de Souza, 1332 - Savassi. CEP: 30.140-131 - Belo Horizonte/MG - **E-mail:** alexandre.barbosa@bombeiros.mg.gov.br.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo de uma caminhada, a narração da própria história de vida, por meio da pesquisa (auto) biográfica, revela formas e sentidos múltiplos de existencialidade (JOSSO, 2007). Quando centrado na formação, esse processo científico pode conduzir ao crescimento pessoal e profissional, por meio de um exercício de autorreflexão e ressignificação (GASPAR; PEREIRA; PASSEGGI, 2012).

A narração da própria história representa a busca pessoal pelo sentido às experiências vividas e, nesse percurso, pela construção da representação/reinvenção de si mesmo (PASSEGGI, 2011). Por meio do autorrelato, o sujeito faz uma reflexão sobre suas ações e desenha novas situações, expectativas e desejos, deixando sua marca individual.

> [...] escrever sobre o que se faz e o que se sente tornou-se um recurso de pesquisa para analisar o cotidiano e a prática profissional. No âmbito da educação, as narrativas autobiográficas compõem um método de construção do conhecimento que fundamentam a reflexão do fazer pedagógico e a re-significação da própria ação (GASPAR; PEREIRA; PASSEGGI, 2012, p. 2).

Nessa ideia de representação do “eu” em uma história de vida, as narrativas autobiográficas possibilitam, então, uma retrospectiva de fases da vida que reconstrói processos e etapas. Para Gastal; Avanzi (2015), por não serem intermediadas por um terceiro, tais narrativas diferenciam, portanto, das biográficas.

Ao transportar tais ideias para a figura do docente, esses escritos como objeto de reflexão constituem momentos singulares para desenvolver a competência interpretativa e reflexiva não somente sobre si, como também sobre o cotidiano escolar (GASPAR; PEREIRA; PASSEGGI, 2012). Ao contar uma história com fidelidade às lembranças, é possível legitimar o papel de um ser narrador, em que se unifica pesquisador e sujeito (CUNHA, 2012). Partindo deste princípio, é nesta linha de pensamento que busco também na descrição de Volpato (2007), um dos motivos para aproximação do método autobiográfico pelos professores: toda docência é uma autobiografia por não ocorrer separada da figura do narrador.

O docente, através de uma viagem de descobertas desafiadoras e educativa, pode (re) conhecer, então, o valor da investigação para a contribuição do seu crescimento profissional e pessoal (ALVES, 2004). Na busca de rememorar acontecimentos passados, narrando sobre si no processo de ensino, o escritor (docente) pode realizar reflexões de ações, usufruindo de ferramentas facilitadoras, como os diários de aula. Além de viabilizarem a revisão de práticas cristalizadas, a reconstrução de experiências de salas de aula por meio dos diários permite a reflexão sobre o próprio percurso, o que pode proporcionar a compreensão das práticas docentes adotadas ao longo do tempo (SOUZA, 2012).

Na literatura, outra fonte profícua de aprendizagens recomendada para professores, tanto em formação inicial quanto continuada, são os diários de formação (HESS, 2006), através dos quais os docentes podem defrontar e resolver dúvidas relacionadas às dificuldades didáticas em cursos de formação. Tais ferramentas possibilitam a racionalização das práticas e sua transformação em fenômenos modificáveis, ou seja, passíveis de melhorias (ZABALZA, 2004).

Observa-se que existem, ainda,

métodos que favorecem o processo de ensino aprendizagem, os quais auxiliam na formação do docente. Em continuidade a este raciocínio, uma das maneiras diretas seria através da aprendizagem por observação e imitação, pois ao reproduzir o comportamento através de um modelo, o sujeito passa a reconstruir o que foi transmitido, inserindo suas impressões e experiências no processo, favorecendo o amadurecimento (PICCOLO, 2004).

Com um olhar crítico e reflexivo, circundando as discussões apresentadas, o objetivo deste trabalho foi explicitar meu percurso docente com narrativa da minha vida pessoal e profissional. Para isso foi utilizada abordagem autobiográfica a partir da minha atuação como docente no Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

2 MÉTODO

2.1 Delineamento

Trata-se de um estudo qualitativo baseado na abordagem autobiográfica.

2.2 Contexto

A escolha por narrar minha trajetória como docente no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) foi definida pela possibilidade de reinvenção de momentos. Estes foram influenciados por diversas pessoas, permitindo a revisão de ações atreladas ao ensino e aprendizagem continuada. Neste tipo de pesquisa, o autor pode tornar-se desnudo diante das vaidades, com vistas a uma reflexão crítica e ressignificação da própria história. Dessa maneira, descrevi minhas próprias conjecturas, colocando em diálogo os conflitos internos do “Como Ser Docente” no CBMMG, pelo interesse na amplitude e disseminação do conhecimento e o exercício da profissão em concomitância.

2.3 Instrumentos

Como Instrumentos de pesquisa foram utilizados lembranças e anotações pessoais, diários de formação e diários de aula. Os diários de formação se tornaram presentes e necessários como um norteador para sanar dificuldades didáticas atreladas ao ensino da Academia de Bombeiros, como a utilização de proporção de instrutores por alunos em uma aula prática. Já os diários de aula foram aplicados em todas as aulas para um autoconhecimento e avaliação do pensamento quanto aos trabalhos que estavam sendo desenvolvidos.

2.4 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados foi baseada em um levantamento de anotações pessoais relativas a meu histórico de vida, aulas, cursos, professores e ensino em geral no Corpo de Bombeiros. Nessa linha de pensamento, remoto brevemente à minha infância e adolescência, refletindo sobre meu trajeto até a formação e o desejo de ser docente, cujos ideais se estabe leceram durante a realização do Curso de Formação de Oficiais no Corpo de Bombeiros em Minas Gerais, no período de 2005 a 2007.

Além disso, foram confeccionados fichamentos de lembranças e memórias relevantes para investigação do meu passado na docência, incluindo a “aprendizagem por observação”; elaboração de um diário de formação para descrição das dificuldades encontradas em termos de didática e enfrentamentos realizados; e elaboração de um diário de aula no período de março a abril de 2016, período em que atuei como docente no Curso de Formação de Oficiais.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Um longo caminho a criação da identidade profissional

Considerando, portanto, que o ato dizer-se de si para si mesmo através do exercício da narração e da meta-reflexão evocam, potencialmente, conhecimentos construídos a partir de experiências formadoras (SOUZA, 2004), darei início a descrição de minha história.

> *A escrita da narrativa remete o sujeito a uma dimensão de auto-escuta, como se estivesse contado para si próprio suas experiências e as aprendizagens que construiu ao longo da vida, através do conhecimento de si. É com base nessa perspectiva que a abordagem autobiográfica instaura-se como movimento de investigação-formação, ao enfocar o processo de conhecimento e de formação que se vincula ao exercício de tomada de consciência, por parte do sujeito, das itinerâncias e aprendizagens ao longo da vida (SOUZA, 2004, p.13).*

Nasci, no início dos anos 80, na cidade de Santa Fé de Minas, localizada no noroeste do Estado mineiro. Cidade simples, pouco povoada e com formação básica precária, porém de particularidade ímpar quando se trata de relacionamento interpessoal. Quanto à escola em si, lembro-me de ser uma criança interessada, sempre me destacando como um dos melhores nas turmas.

No ensino fundamental, devido a facilidade que possuía em matemática, fui convidado pelo professor para auxiliar nas correções das provas dos diversos cursos. Naquele período, já observava a pertinência de ser aplicado e observador. Foi uma experiência excelente, além de relevante, pois o referido professor era um dos poucos docentes que possuía a admiração dos alunos, devido a facilidade de transmissão do conhecimento e interesse na melhoria da aprendizagem.

Aos 15 anos, fui morar em Belo Horizonte para continuar a formação, considerando a peculiaridade da minha cidade natal quanto ao ensino precário. Ingressei no Colégio Salesiano, de formação particular, mediante bolsa integral por intermédio de um irmão que lá trabalhava. Surgem aqui os primeiros receios da vida de estudante. Antes um menino referenciado, a frente da maioria e com destaque escolar, agora um garoto com dificuldades e pouco conhecimento em comparação aos demais.

Devido as divergências de ensino no que tange qualidade e exigência, tive que me dedicar mais do que esperava. Eu estudava entre 08 a 10 horas por dia, competindo com alunos brilhantes e me espelhando em professores que eram reverenciados no ambiente escolar.

Cito aqui a professora de Língua Portuguesa e o professor de Ciências Biológicas do Ensino Médio. Ambos eram professores críticos, com características distintas, que induziam os discentes a pesquisas mais abrangentes e melhoria contínua. Um com jeito mais autoritário e profundo na análise de textos gramaticas, outro com o carisma e brincadeiras que facilitavam a captação do conhecimento.

Após a conclusão do ensino médio, tive que me dedicar ao trabalho e suspender temporariamente os estudos em virtude da minha situação financeira. Porém, ainda no início dos anos 2000, com dúvidas em qual carreira seguir, resolvi ingressar na faculdade de engenharia, na qual cursei poucos períodos. No entanto, tive o privilégio de ser o tempo suficiente para fomentar a minha aprendizagem.

Ingressei então, em 2005, no Curso de Formação de Oficiais (CFO) do CBMMG,

por meio de concurso público. Meu objetivo era ter uma carreira estável e que possibilitasse a aprendizagem continuada e melhor formação. O CFO, com duração de três anos, gradua os futuros gestores da instituição em Bacharéis em Ciências militares, com um rol de matérias voltadas ao campo operacional (típicas da atividade profissional do CBMMG), do direito, exatas e administrativas (MINAS GERAIS, 2016).

Para melhor compreensão, o CBMMG é uma corporação estadualmente reconhecida por sua atuação em prol da proteção à vida, ao meio ambiente e ao patrimônio público (MINAS GERAIS, 1989). Obviamente, a formação do profissional Bombeiro Militar é uma atividade estratégica na corporação, uma vez que as exigências de qualificação para sua atuação variam do campo científico ao operacional, em situações adversas de desastres e resgastes, inclusive.

Para delinear sobre o arcalço de exigências na formação que cercam a instituição, começo pela fase do concurso, que seleciona os candidatos em etapas distintas, envolvendo avaliação objetiva (com redação), exames de saúde, testes de capacitação física e avaliação psicológica (MINAS GERAIS, 1969). Durante o CFO, os discentes/cadetes são submetidos a uma rotina com características inerentes ao ensino militar, diferente dos estudantes de outros cursos no meio civil. Além da intensa rotina de atividade escolar, os discentes são submetidos a serviços noturnos e atividades extras voltadas à formação militar (KIRSH, 2013). Neste seio de exageros dificultadores da formação, com excesso de empenhos e atividades, que o processo de produzir minha identidade profissional docente foi iniciado.

Ainda durante a realização do CFO costumava admirar a conduta de determinados docentes, que apesar de não possuírem formação pedagógica específica, conseguiam traçar com maestria o que se pretendia ensinar. Com tais docentes, os ensinamentos foram voltados à prática profissional e exercício da função militar. Ainda durante o curso comecei a me interessar por uma das áreas de atuação do Corpo de Bombeiros, o Atendimento Pré-Hospitalar (APH), que segundo o anuário da corporação, corresponde atualmente a cerca de 70% das ocorrências atendidas (MINAS GERAIS, 2015a). A disciplina abriga matérias relacionadas à Urgência e Emergência, atendimento ao traumatizado, Suporte Básico de Vida e outros.

Pouco tempo, após o término do CFO, decidi começar a exercer a docência nos demais cursos ofertados pela corporação. Para tanto, conclui o curso de qualificação específica, sendo, pois, o único quesito exigido para tornar-me docente, cuja conclusão ocorreu no final de 2008. No período de 2009 a 2011, dediquei-me à aquisição de experiências no exercício da docência em outros cursos de formação internos na corporação, que não são de nível superior, aprendendo por observação da prática docência, repetição de métodos e padronização de conteúdos em uma visão mais ampla.

Até início de 2012, não participava da formação no curso superior fornecido pelo CBMMG, o CFO. O início ocorreu após uma vontade de mudança e aprimoramento que ocorreram ao realizar um Curso de Formação de Instrutores fornecido pela corporação, tendo o prazer de conhecer a aplicação de práticas diferenciadas e voltadas para o ensino de qualidade (MINAS GERAIS, 2015b). Tal curso teve duração de 40 horas distribuídas ao longo de uma semana, e correlacionou ensino e aprendizagem com organização, fases da aprendizagem, prática baseada em evidência e aplicação prática do conteúdo. Tal experimentação corroborou com o que foi expresso por Tardif; Lessard (2009), ao

afirmarem que determinadas experiências passadas podem modificar a forma que percebemos as coisas, bem como a o direcionamento da atuação como docente.

3.2 Significações do ser professor - quebra de paradigmas

Trabalhar minha significação como docente é reviver inquietações que surgiram a partir de 2012 quanto à definição do que seria "ser docente". Ser professor é uma vocação, algo intrínseco que permeia a alma simplesmente pela motivação em lecionar, alguém que se orgulha pelo simples fato de ver a aprendizagem ser alcançada por seus alunos. No meio militar, então, com todas suas particularidades, a questão do ser docente merece alguns apontamentos.

> *[...] eles [instrutores militares] não ingressam na docência por meio de concurso público; seu vínculo com a instituição é muito mais forte na área especifica de sua formação do que em relação à docência; ser professor está mais voltado a uma atividade que precisa desenvolver e menos relacionado à profissão professor; não se enquadram como professores em tempo integral, parcial ou horista; e, ainda, não há uma avaliação no início da atividade docente, como estágio probatório, por exemplo, ou seja, ele vai dar aula até quando quiser ou quando for preciso (KIRSH, 2013, p. 54).*

Nesse interim, vale mencionar o CBMMG que, atualmente, está direcionado a um ensino com qualidade, porém com vários aspectos que dificultam a eficácia na realização e qualidade das aulas. Embora haja na instituição um quadro de professores para fomentação à pesquisa e melhoria no ensino, o exercício da docência ocorre de forma paralela com as funções operacionais e administrativas, corroborando como um dificultador na elaboração das aulas, na organização e desenvolvimento do conteúdo programático.

Como ensinar toda essa composição a profissionais que têm por dever, previsto na Constituição Federal, de salvar vidas mesmo com o sacrifício da própria vida? Como ensinar para um grupo de discentes que têm oito aulas diárias de várias disciplinas e ainda acumulam trabalhos internos que os deixam imersos, em média, 12 horas diárias, em uma estrutura militar hierarquizada?

Nesse desafiante contexto, em minha experiência como docente, busquei a imitação direta de algumas ações de professores que me influenciaram no passado, assim como busquei relacionar o ensino/aprendizagem às práticas operacionais da profissão, durante as aulas que ministrava na disciplina de Atendimento Pré-Hospitalar.

De fato, para Kirsh (2011, p. 491), "[...] um dos aspectos importantes a ser observado é a experiência como aluno. Digamos que um dos primeiros pensamentos quando o sujeito passa de estudante a professor é buscar relembrar vivências que teve em sala de aula". Como docente, sentia grande desejo de desenvolver a melhoria da prática docente e potencializar a eficácia da aprendizagem direcionada ao exercício legal da profissão de um Bombeiro Militar. Contudo, mantive uma linha de atuação por imitação de padrões e técnicas que, com o tempo, vislumbrei serem ultrapassadas, pois não havia atualização de conteúdo, ensino direcionado a aplicação na prática e acompanhamento da evolução dos discentes.

A imitação tem reflexos diretos nos modos de como os docentes conduzem suas apresentações. Para Fernandes (2010, p.55), "[...] a imitação adquire uma importância social, pois se insere nas

relações sociais, tanto para dar continuidade a tradições como para servir de base para o surgimento de novas proposições".

Nesse momento do ensino, percebi que estava acompanhando os passos daqueles que estavam há tempos nessa labuta, seguindo o caminho adotado por muitos. Ademais, "a maioria dos professores aprendem a trabalhar na prática, às apalpadelas, por tentativa e erro. [...] Essa aprendizagem, frequentemente difícil e ligada àquilo que denominamos sobrevivência profissional" (TARDIF, 2000, p. 14).

A partir de um novo olhar, percebi que poderia colaborar de forma mais direta e participativa no ensino, refletindo sobre atuação docente e em quais cursos isso alcançaria mais resultado. Comecei a atuar então como docente em todos os cursos de Atendimento Pré-Hospitalar fornecido pela instituição, com o foco agora direcionado ao Curso superior.

Outra pergunta que começara a me inquietar era: O que diferencia o ensino superior daqueles que seriam os gestores da corporação, que não exercem atividades operacionais dentro uma unidade de resgate (Oficiais), em relação ao ensino daqueles que exerciam diretamente as atividades citadas (Praças), sendo que ambos apresentavam a mesma carga horária da disciplina ministrada e com ementário semelhante?

No primeiro momento, então, juntamente com alguns instrutores, considerando a mesma carga horária para distintos cursos, definimos por aulas que exigissem maior crítica e discussão voltada à Gestão para a turma de ensino superior. Em seguida, iniciei observando que os conteúdos e métodos adotados nas aulas ainda não eram adequados para o ensino de uma disciplina com essência prática, assim resolvi ingressar em um curso de renome internacional voltado para a área: Pre Hospital Trauma Life Support (PHTLS), em setembro de 2012.

Este curso abriu um leque de possibilidades de ensino na área, pois conjugava teoria e prática em pouquíssimos tempos de aula, com simulação realística de aproximação aos diversos incidentes que os profissionais de saúde podem encontrar nas ruas. Associando os métodos de ensino aplicados no curso de formação de instrutores citado, em que se buscava organização, proporção de instrutores para um determinado número de discentes e a qualidade dos materiais fornecidos, convidei alguns instrutores da corporação para me ajudarem a mudar as novas regras de ensino no CFO. Assim, utilizando o PHTLS e com o ensino voltado à prática baseada em evidência e simulação realística, incluímos novos métodos para facilitar a aprendizagem, as formas adequadas de avaliação e acompanhamento do discente.

Uma das primeiras iniciativas foi remodelar a padronização do curso no que tange ao Plano de Disciplina, material didático para as aulas teóricas e para as práticas. Usando sempre a proporção adequada aprendida e principalmente a inserção no ensino de professores que estavam trabalhando no serviço operacional da corporação e que eram pesquisadores e estudiosos, vislumbramos uma maior aceitação pelos discentes.

Com o passar do tempo, foi possível observar que muitos discentes eram céticos quando da aplicação das novas regras, porém, quando associávamos teoria e prática e a demonstração com quem estava aplicando isso no serviço operacional, a aceitação e aprendizagem eram impulsionadas e facilitadas. Para as aulas teóricas, foi iniciada a utilização de métodos interativos, com ferramentas de apresentações não lineares, a exemplo do programa Prezi, para captar a maior atenção possível do aluno.

Já em 2014, foi possível observar que poucos instrutores seguiam uma prática docente e pedagógica adequada quanto ao ensino e aprendizagem (conhecimento teórico, porém sem conhecimento didático-pedagógico), assim foi proposta na corporação a criação de um Curso de Formação de Instrutores de Técnico em Emergências Médicas, voltados para capacitação de novos instrutores e melhoria do ensino.

Para efetivação, foi modelado o novo curso com ênfase na formação docente e técnicas específicas para abordagens andragógicas. Gil (2012) cita como exemplo: seleção de conteúdos significativos para os estudantes, aprendizagem orientada para tarefas ou centrada em problemas, valorização da discussão e da solução de problemas em grupo, e outras.

> *A relevância do professor nesse percurso diz respeito às estratégias que ele irá estabelecer em aula para encaminhar o aluno para a apreensão do novo conhecimento. Selecionar os conteúdos, conceitos e relações a serem estabelecidas e aprendidas, bem como a maneira em que isso será estruturado é papel docente. E é nessa hora que o desafio a ele é lançado, pois terá que responder a seguinte questão para fazer sua aula: como ensinar? (Kirsh, 2011, p. 488).*

Neste momento de significação, comecei a focar e tentar desvendar quais são os saberes da docência, diferenciando do simples ato de dar aula. Para Tardif (2000), os saberes são adquiridos através do tempo, variados e heterogêneos, personalizados e situados. Além disso, segundo o mesmo autor, como o objeto do trabalho do docente é o próprio homem, tais saberes também carregam as marcas da natureza humana.

Devido à sugestão de alguns instrutores, começaram a ser aplicadas no curso de Formação de Oficiais atividades como discussões através de artigo, trabalhos em grupos, e novos métodos de avaliação com vistas a um acompanhamento da evolução de cada aluno. Tais mudanças nos possibilitaram personalizar e situar cada um deles, dentro de suas particularidades, buscando remover o simples processo de memorização, induzindo a aprendizagem à assimilação, entendimento e compreensão do processo.

Segundo Vagula (2005, p. 112), “[...] o professor, ao repensar o seu próprio fazer pedagógico, pode vir a (re) construir novos saberes que lhe possibilitem uma prática pedagógica baseada na autonomia e na mobilização”.

Algo relevante que começamos a aplicar no ensino foi a participação efetiva de alunos em destaque como monitores e dos conhecimentos que muitos tinham acerca dos assuntos, principalmente com aqueles formados em enfermagem, fisioterapia e outras áreas da saúde - assuntos relacionados diretamente à matéria de APH. Essa forma participativa na composição do processo de ensinar e de aprender é essencial para o ensino, valorizando os conhecimentos que os alunos já possuem e fazendo uso disto na dinâmica da sala de aula. Aliás, a inter-relação de saberes prévios com aqueles trazidos pelo docente representa importante elemento na construção do ensinar e do aprender (KIRSH, 2011).

Continuando essa caminhada na tentativa de melhoria, em meio a angustia e incertezas quanto à continuidade de um ensino de qualidade, ingressei, em 2015, na Pós-Graduação em Docência no Ensino Superior, com os olhos voltados à prática docente mais aplicada.

3.3 Aplicação dos diários de aulas para melhoria da formação

O ingresso na Pós-Graduação abriu meus olhos para o lado da investigação dos métodos de ensino que vinha aplicando no CFO, bem como se estava alcançando a qualidade desejada. Dessa forma, implementei, então, a elaboração de um diário de aula no período de março a abril de 2016, período em que atuei como docente no referido curso. As aulas ocorreram semanalmente, totalizando 08 horas/aula em dois dias de encontro com os discentes.

Apesar de um recurso árduo para elaboração, após um dia de trabalho e aulas, e que exige dedicação, esforço e continuidade na reconstrução de momentos e episódios (ZABALZA, 2004), foi possível realizar 20 anotações referentes às mais variadas aulas no referido período.

Em linhas gerais, comecei minhas anotações pelas aulas teóricas, realizadas dentro da sala de aula, estruturando meus dilemas quanto ao plano de disciplina aplicado, aos recursos didáticos, oratória empregada, participação efetiva dos alunos, estrutura interna e conteúdo programático.

A elaboração do plano de disciplina seguiu o mesmo rito dos anos anteriores, e percebi que havia cometido os mesmos erros. Muitas aulas destinadas a conteúdos teóricos de transmissão e discussão rápidos e poucas aulas a assuntos complexos. Para as aulas práticas dei muita atenção às abordagens simuladas e dediquei pouco esforço ao ensino de base, que seria o sustentáculo para as simulações, o que me obrigou a retomar muitos conteúdos.

Em todas as anotações observei que as escalas extras dos alunos (serviço após o horário) estavam refletindo diretamente na participação efetiva das aulas, pois muitos se mostravam com sono e dificuldade de concentração pelo cansaço. As estruturas internas muitas vezes foram dificultadoras, chegando em algumas aulas a ter pouca iluminação em sala, faltar projetor de multimídia, e outros.

Os recursos didáticos empregados nas aulas teóricas nem sempre foram adequados, pois tentei mudar a forma de apresentação, mesclando algumas aulas com o programa Prezi e outras com apresentações simples, porém percebi que não conseguia absorver a atenção de todos os alunos.

No quarto dia de aula teórica, tive que realizar dinâmicas em salas com estudos dirigidos e discussões em grupos, o que possibilitou melhor participação e captação por parte de muitos. Para fomentar o estudo constante por parte dos alunos implementei avaliações específicas por módulo, o que possibilitou acompanhar o avanço de muitos na aprendizagem diária. Tais avaliações foram feitas por metodologia de Power point com tempo sincronizado. Nessa metodologia, ao final de cada módulo ensinado, são expostas aos discentes algumas questões diretas e simples no Power point, sendo uma questão por slide e com tempo de 15 a 30 segundos, induzindo-os a respostas rápidas de cada conteúdo.

Já nas aulas práticas, em que havia sempre a participação de outros instrutores apoiadores, foram identificadas várias melhorias quanto à padronização das aulas, qualidade nos assuntos abordados e montagem das oficinas de treinamento. Porém, em quase todas as anotações vislumbrei o atraso do início das aulas por diversos fatores, por exemplo, fornecimento de materiais.

Para solucionar os problemas apontados, adotei as seguintes estratégias: readequação do plano de disciplina, melhorando a proporção de instrutores para acompanhamento e materiais por grupo; implementação de discussão de artigos com discussões em grupo; e melhoria na oratória, visando facilitar a disseminação do conhecimento.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Refletir sobre meu passado, minha trajetória pessoal, profissional e docente é trazer ao papel uma reflexão profunda de erros, acertos, ousadias e muitas vezes persistência pela melhoria. Ao revisitar meu passado e refletir sobre ações, omissões, erros e acertos, percebi que minha vontade de aprender e mudar o cenário em que estava foi sempre determinante para continuidade da melhoria do ensino e aprendizagem.

A influência que muitas pessoas, docentes de formação e aqueles sem formação específica causaram na minha forma de remodelar o ensino foi fundamental. Minha forma de pensar e analisar sobre o ensino foi aos poucos se moldando ao meu jeito de conduzir as minhas tomadas de decisão e ações.

Os diários elaborados, que serviram de análise crítica em cada momento de aula realizado em um período, também me possibilitaram voltar o olhar e dar outro significado a questões que outrora eu não enxergaria como relevantes. Com eles aprendi a observar com minúcias meus erros.

A construção do presente trabalho foi uma valiosa experiência que evidenciou quão fundamental se apresenta a preocupação do docente com o aperfeiçoamento contínuo de sua prática cotidiana, bem como as repercussões positivas deste exercício no ensino. Através do olhar reflexivo e crítico em relação à própria história é possível, portanto, reconhecer pontos passíveis de melhorias no “ser docente” e percorrer o caminho pela busca permanente da qualidade didática e pedagógica. Ao olhar para o passado e perceber os percalços, dificuldades encontradas e metas alcançadas pouco a pouco, percebo certa felicidade e satisfação, algo gratificante e que poucos terão o prazer de vivenciar.

Trabalhar com o ensino superior dentro de uma instituição hierarquizada e militar por essência, com uma nobre missão de vidas e bens salvar, possibilitou refletir acerca dos ensinamentos, métodos e práticas específicas, estabelecendo uma doutrina de ensino mais adequada à necessidade implícita no serviço executado pelos Bombeiros Militares.

Encerro assim este manuscrito, reverenciando meus mestres do passado, que influenciaram na minha ressignificação, na revisão de minhas convicções e crenças, que deixaram suas marcas indeléveis na formação dos meus saberes.

5 REFERÊNCIAS

ALVES, Francisco Cordeiro. Diário: contributo para o desenvolvimento profissional dos professores e estudo dos seus dilemas. **Millenium: Revista do ISPV**, [S.l.], n. 29, p. 222-239, dez. 2004.

CUNHA, Renata Cristina da. As narrativas autobiográficas e a aprendizagem da docência: uma proposta de estudo com professores do curso de letras-inglês em início de carreira. In: **XVI ENDIPE - Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino**, Campinas: UNICAMP, 2012.

FERNANDES, Vera Lúcia Penzo. A imitação no processo de ensino e aprendizagem de Arte. **Ouvirouver**, Uberlândia, v. 6, n. 1, p. 46-61, jan./jun. 2010.

GASPAR, Mônica Maria Gadêlha; PEREIRA, Fátima; PASSEGGI, Maria da Conceição. As narrativas auto-biográficas e a formação de professores: uma reflexão sobre o diário de acompanhamento. In: V CONGRESSO INTERNACIONAL DE PESQUISAS AUTOBIOGRÁFICAS - CIPA, Rio Grande do Sul, 2012.

Anais eletrônicos. Rio Grande do Sul, 2012. Disponível em: http://www.fpce.up.pt/iiijornadashistoriasvida/pdf/3_As%20narrativas%20autobiograficas%20e%20a%20formacao%20de%20professores.pdfţ. Acesso em: 2 jul. 2016.

GASTAL, Maria Luiza de Araújo; AVANZI, Maria Rita. Saber da experiência e narrativas autobiográficas na formação inicial de professores de biologia. **Ciência & Educação**, Bauru, v. 21, n. 1, p. 149-158, 2015.

GIL, Antônio Carlos. **Didática do Ensino Superior**. São Paulo: Atlas, 2012.

HESS, Remi. **Momento do diário e diário de momentos.** In: Elizeu Clementino de Souza; Maria Helena Menna Barreto, (orgs.). Tempos, narrativas e ficções: A invenção de si (pp. 89-103). Porto Alegre: EDIPUCRS: EDUNEB, 2006.

JOSSO, Marie Christine. A transformação de si a partir da narração de histórias de vida. **Educação**, Porto Alegre, v. 63, n. 3, p. 413-438, set./dez. 2007.

KIRSH, Deise Becker; MIZUKAMI, Maria da Graça Nicoletti. A profissionalização do oficial da Aeronáutica: os instrutores militares. **Educação**, Santa Maria, v. 36, n. 3, p. 483-498, set./dez. 2011.

KIRSH, Deise Becker. **Processo de ensinar e de aprender**: os instrutores militares e os cadetes da aeronáutica. 2013. 186 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2013.

MINAS GERAIS. Constituição, 1989. **Constituição do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 1989.

_____. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Centro Integrado de Informações de Defesa Social (CINDS). **Anuário 2014 CBMMG**. Belo Horizonte, 2015a.

_____. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Resolução nº 594, de 02 de fevereiro de 2015: **Aprova a Malha Curricular do Curso de Técnico em Emergências Médicas - Instrutor**. Boletim Geral Bombeiro Militar, Belo Horizonte, n. 6, fev. 2015b.

_____. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Resolução nº 689, de 15 de setembro de 2016: **Aprova a Malha Curricular do Curso de Formação de Oficiais (CFO BM), em regime presencial.** Boletim Geral Bombeiro Militar, Belo Horizonte, n. 38, p. 1034, fev. 2016.

_____. Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969: **Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 1969.

PASSEGGI, Maria da Conceição; SOUZA, Elizeu Clementino de; VICENTINI, Paula Perin. Entre a Vida e a Formação: pesquisa (auto)biográfica, docência e profissionalização. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 27, n. 1, p. 369-386, abr. 2011.

PICCOLO, Adriana Aparecida Tambasco. **Aprendizagem observacional, formação e expansão de classes de equivalência**. 2004. 206 f. Tese (Doutorado em Educação Especial). Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

SOUZA, Ana Paula Gestoso de; CARNEIRO, Reginaldo Fernando; PEREZ, Silvia Maria; OLIVEIRA, Evaldo Ribeiro; REALI, Aline Maria de Medeiros Rodrigues; OLIVEIRA, Rosa Maria Moraes Anunciato de. A escrita de diários na formação docente. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 28, n. 1, p.181-210, mar. 2012.

SOUZA, Elizeu Clementino de. **O Conhecimento de Si**: narrativas do Itinerário escolar e formação de professores. 2004. 344 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2004

TARDIF, Maurice. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários. **Revista Brasileira de Educação**, n. 13, p. 5-24, jan/abr, 2000.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2009.

VAGULA, Edilaine. O Professor, seus Saberes e sua Identidade. **Revista Cientifica da Faculdade Lourenço Filho**, v. 4, n. 1, p. 103-116, 2005.

VOLPATO, Gildo. **Profissionais liberais e/ou professores?** Compreendendo caminhos, representações e avaliação da docência na educação superior. 2007. 237 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2007.

ZABALZA, Miguel Angel. **Diários de aula**: um instrumento de pesquisa e desenvolvimento profissional. Porto Alegre: Artmed, 2004

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 43 – 50
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-24

ARTIGO ORIGINAL

SUBSTITUIÇÃO DA SANÇÃO DISCIPLINAR PELO ACONSELHAMENTO VERBAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Marcely Izabel de Oliveira Camargos[1]; Erlon Dias do Nascimento Botelho[1]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

RESUMO

A Lei 14.310/2002, que dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais (CEDM), tipifica as transgressões disciplinares, especifica as sanções correspondentes e estabelece, em seu artigo 10, a possibilidade de substituir a punição disciplinar por aconselhamento ou advertência verbal, de acordo com a conveniência e oportunidade. Nesse sentido, o objetivo do trabalho foi caracterizar as situações em que ocorreram a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal (aplicação do artigo 10 da Lei 14.310/02) no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) por meio de análise documental, utilizando-se as medidas natureza da transgressão, conceito disciplinar e reincidência. No período de agosto de 2002 até dezembro de 2015, dentre as punições aplicadas, mais de 30% refere-se à substituição da sanção. Assim, considerando-se os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, a intensidade da sanção deve corresponder aos fatos ocorridos, pelo que se sugere a adoção de critérios para a substituição da sanção no CBMMG.

Palavras-chave: Substituição da sanção; Discricionariedade; Razoabilidade; Proporcionalidade; Bombeiros.

REPLACEMENT OF DISCIPLINARY SANCTION BY VERBAL COUNSEL IN MILITARY FIREFIGHTERS CORP OF MINAS GERAIS

ABSTRACT

The Law 14.310/2002, which provides for the Code of Ethics and Discipline of Military Personnel of Minas Gerais (CEDM), classifies the disciplinary transgressions, specifies the corresponding sanctions and establishes the possibility of replacing a disciplinary punishment by an advice or verbal warning, according to convenience and opportunity. In this sense, the objective of the study was to characterize the situations in which the substitution of the sanction for the disciplinary use of verbal counsel (application of article 10 of Law 14.310/02) in Minas Gerais Military Fire Departament, through documentary analysis, using the nature of the transgression, disciplinary concept and recidivism as measurements. From August 2002 to December 2015, more than 30% of the punishments applied refers to the substitution of the sanction. Thus, considering the principles of reasonableness and proportionality, the strictness of the sanction must correspond to the facts, therefore, application of criteria to substitute the sanction is suggested

Keywords: Replacing the penalty; choice; reasonableness; proportionality.

Recebido em: 09/01/2018
Aprovado em: 20/04/2018

Correspondência: Marcely Izabel de Oliveira Camargos. Rua Piauí, 1815 - Cruzeiro. CEP: 30.150-321 - Belo Horizonte/MG -
E-mail: marcely.camargos@bombeiros.mg.gov.br.

1 INTRODUÇÃO

Para que o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) desenvolva suas atribuições de forma regular, dos requisitos técnicos proporcionais aos cargos que os militares ocupam, devem-se destacar as características éticas e morais que os possibilitem cumprir os deveres de sua função (COSTA, 2004). Nesse sentido, com o intuito de se garantir o cumprimento das obrigações funcionais por parte de seus militares, o CBMMG faz uso das normas disciplinares, aplicando sanções aos seus agentes em face de uma infração disciplinar.

Antes da Constituição Federal de 1988, a maioria dos regulamentos disciplinares foi editada por meio de decretos expedidos pelo chefe do Poder Executivo. O Estado de Minas Gerais seguia essa linha, adotando-se o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (RDPM), aprovado pelo Decreto nº 23.085, o qual vigorava desde 10 de outubro de 1983, época em que o CBMMG ainda se encontrava vinculado à Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) (ROSA, 2011).

Em 2002, foi promulgado o atual regulamento disciplinar das Instituições Militares Estaduais (IME's) para os militares de Minas Gerais, Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, seguindo a disposição constitucional do artigo 5º, inciso LXI, "ninguém será preso senão em flagrante delito ou por ordem escrita e fundamentada de autoridade judiciária competente, salvo nos casos de transgressão militar ou crime propriamente militar, definidos em lei" (BRASIL, 1988). A citada lei, Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais (CEDM), dentre outras disposições, especifica e classifica as transgressões disciplinares e estabelece as consequentes sanções para se garantir o binômio hierarquia e disciplina, pilares básicos das Instituições Militares.

A transgressão disciplinar é definida como toda ofensa aos deveres militares, distinguindo-se da infração penal, sendo esta a ofensa aos bens tutelados pelo Código Penal Militar ou pelo Código Penal Comum. Destaca-se que o Código de Ética optou por não manter dispositivos imprecisos, especificando todas as infrações disciplinares objetivamente. Em outras palavras, apenas será considerada uma transgressão disciplinar o que estiver expresso no citado instrumento normativo. Nesses termos, os ilícitos disciplinares foram classificados em leve, médio e grave, podendo ser atenuados ou agravados.

É de se esclarecer que a toda transgressão corresponde uma sanção disciplinar. O Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares de Minas Gerais (MAPPA) define a sanção administrativa como o "ato administrativo que pode exprimir ordenação, imposição, pena ou congênere, que se dispõe em norma legal, objetivando o caráter preventivo e educativo e só pode ser aplicado pelas autoridades competentes" (MINAS GERAIS, 2012, p. 32). Assim, o regulamento disciplinar mineiro consagra o tríplice objetivo da sanção disciplinar. Primeiro, a prevenção geral, face a possibilidade de aplicação de sanções, fazendo com que o militar se abstenha de cometer transgressões. Segundo, a aplicação da sanção diante do cometimento do ilícito administrativo, ou seja, incide quando a prevenção geral falhou. E, o terceiro, o caráter educativo, evitando-se que o militar punido disciplinarmente cometa novas faltas (OLIVEIRA, 2015).

Ocorre que o CEDM prevê, em seu artigo 10, que a autoridade competente para

aplicar a sanção disciplinar pode substituí-la por aconselhamento ou advertência verbal. Ou seja, de acordo com a conveniência, oportunidade e fundamentado no assessoramento do Conselho de Ética e Disciplina dos Militares da Unidade (CEDMU), a autoridade pode substituir a sanção disciplinar mesmo na ausência de critérios objetivos (MINAS GERAIS, 2002a).

No entanto, atribuir à autoridade competente toda a responsabilidade de estabelecer parâmetros pessoais para a substituição da sanção, acaba por deixar de lado fundamentos essenciais do Direito Administrativo: os princípios da impessoalidade, razoabilidade e proporcionalidade. Pelo princípio da impessoalidade, os administrados têm o mesmo direito subjetivo em situações idênticas. Nada mais é que o próprio princípio da igualdade ou isonomia, ou seja, não se deve fazer nenhuma distinção entre pessoas que se encontrem na mesma situação (COSTA, 2004). O princípio da razoabilidade, por sua vez, controla a discricionariedade do gestor público, verificando-se a adequação meio-fim para a utilização da providência ideal. Mesmo que a Administração exerça a discricionariedade, não pode fazê-lo sem observância de critérios racionais aceitáveis, harmônicos com o senso normal, equilibrado das pessoas, com vistas a atingir a finalidade desejada (MELLO, 2012).

Por fim, o princípio da proporcionalidade decorre do princípio da razoabilidade. “Isso porque a razoabilidade exige, entre outros aspectos, que haja proporcionalidade entre os meios utilizados pelo administrador público e os fins que ele pretende alcançar” (ALEXANDRINO; PAULO, 2013, p. 210). Sobretudo, tal princípio é importante no controle dos atos disciplinares. Assim a interpretação da autoridade responsável pela aplicação da sanção disciplinar, deve ser norteada, também, pelo princípio da proporcionalidade, de forma que a punição administrativa deve ser eficaz, quando comprovada a culpabilidade do agente (ROSA, 2011). Desta feita, impõe-se à autoridade militar sancionadora ser justa e imparcial no julgamento de seus atos e na apreciação de fatos envolvendo os seus subordinados. Aplicar uma sanção disciplinar ou substituí-la não é uma tarefa fácil: exige-se proporcionalidade e eficiência da autoridade competente. O presente estudo justifica-se pelo fato de a seara disciplinar ter grande influência na carreira militar. A punição disciplinar pode impactar o conceito do militar e, por conseguinte, os diversos aspectos da vida profissional.

Assim, o objetivo do trabalho foi caracterizar as situações em que ocorreram a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal (aplicação do artigo 10 da Lei 14.310/02) no CBMMG no período de agosto de 2002 até dezembro de 2015.

2 MÉTODO

2.1 Delineamento do estudo

Trata-se de um estudo exploratório, por meio de análise documental.

2.2 Medidas

As medidas utilizadas para atender ao objetivo do presente estudo foram

2.2.1 Natureza da transgressão disciplinar

A transgressão disciplinar é objetivamente trazida pelo Código de Ética, sendo classificada em grave, média e leve, de acordo com a gravidade da ofensa aos deveres militares (MINAS GERAIS, 2002).

Nesse sentido, para cada transgressão disciplinar existirá uma sanção correspondente, podendo essa ser substituída pelo artigo 10 da Lei 14.310/02.

2.2.2 Conceito Disciplinar

O conceito é uma medida que parametriza o comportamento disciplinar do militar. Ao ingressar no CBMMG, o conceito disciplinar do militar é classificado na categoria "B", com zero ponto, sendo que, por um lado, a cada ano sem punição, o militar recebe dez pontos positivos e, por outro lado, caso cometa alguma transgressão serão atribuídos pontos negativos. Assim, o conceito disciplinar do militar é, anualmente, reclassificado de acordo com a presença ou ausência de punições em: conceito "A" - cinquenta pontos positivos, conceito "B" - cinquenta pontos negativos, no máximo e conceito "C" - mais de cinquenta pontos negativos. Para fins deste trabalho, foi considerado como viável para a substituição da sanção disciplinar, o militar classificado no conceito "A" ou "B" com pontuação até - 24. Tal pontuação é utilizada como requisito para diversos aspectos da carreira do militar, como promoção, nos termos dos artigos 186 e 209 da Lei 5.301/1969 (MINAS GERAIS, 1969), percepção do adicional de desempenho (ADE), previsto no Decreto nº 44.889/2008 (MINAS GERAIS, 2008), concessão de medalhas, nos termos do Decreto 43.194/2003 (MINAS GERAIS, 2003), dentre outros. Destaca-se que, nos dados fornecidos, a compartimentação do conceito está com pontuação a cada 10 pontos, não sendo aferido o número exato de militares que estavam no conceito até B -24. Assim, foi considerado o conceito até B -20, por estar mais próximo do número desejado

2.2.3 Reincidência de substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal

A reincidência no presente trabalho foi considerada como o número de vezes que o militar recebeu mais de uma vez o benefício de aplicação do artigo 10 em substituição da sanção disciplinar ao longo de sua carreira.

Para fins deste trabalho, medida disciplinar é toda sanção aplicada, bem como a substituição da sanção.

2.3 Procedimentos de coleta

Com a finalidade de verificar a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal no CBMMG, foram solicitados à Diretoria de Recursos Humanos da Instituição, os dados correlatos de agosto de 2002, início da vigência do Código de Ética, até dezembro de 2015.

Para tanto, foram disponibilizados dados quantitativos constantes no sistema de gestão de pessoas, em relatório gerencial, em planilha do Excel® sobre três aspectos: número de militares que receberam medidas disciplinares classificadas de acordo com a natureza da transgressão, conceito disciplinar do militar no momento da aplicação do aconselhamento verbal e número de militares que apresentaram a reincidência de aplicação do artigo 10 da Lei 14.310/02.

No primeiro aspecto, foram identificados os números de militares com sanções aplicadas pela autoridade competente, bem como aqueles que tiveram as sanções substituídas pelo aconselhamento verbal, classificados de acordo com a natureza da transgressão (leve, média ou grave).

Para a análise do conceito disciplinar

do militar na época em que recebeu o benefício da aplicação do artigo 10, foram apresentados os números das substituições de acordo com o conceito. Destaca-se que o conceito original do militar foi subclassificado em faixas de pontuação nesse estudo:

Tabela 1 – Conceito disciplinar de acordo com faixa de pontuação

Conceito disciplinar	Faixa de pontuação
A	Pontuação ≥ 50
B	50 > Pontuação ≥ 40
	40 > Pontuação ≥ 30
	30 > Pontuação ≥ 20
	20 > Pontuação ≥ 10
	10 > Pontuação ≥ 0
	0 > Pontuação ≥ -10
	-10 > Pontuação ≥ -20
	-20 > Pontuação ≥ -30
	-30 > Pontuação ≥ -40
	-40 > Pontuação ≥ -50
C	Pontuação < -50

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

Destaca-se que os dados obtidos foram organizados em tabelas no programa Excel® para descrição e análise.

2.4 Procedimentos de análise de dados

Para alcançar o objetivo proposto, foram realizadas as seguintes análises:

*Frequência de militares distribuídos de acordo com as sanções e substituições das sanções (aconselhamento verbal) conforme a natureza da transgressão.

*Frequência de militares que tiveram reincidência de substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal.

*Frequência de militares que receberam a substituição da sanção por aconselhamento verbal de acordo com o conceito disciplinar.

3 RESULTADOS

Verificou-se um total de 3.822 medidas disciplinares aplicadas aos militares do CBMMG no período de agosto de 2002 a dezembro de 2015. Deste total, 1.175 correspondem a casos em que houve a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal, ou seja, mais de 30%.

Na Tabela 2, detalhou-se os casos em que houve a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal de acordo com a natureza da transgressão (grave, média e leve).

Tabela 2 – Frequência de medidas disciplinares aplicadas por natureza da transgressão

Natureza da transgressão	Medida disciplinar	Frequência (%)	Frequência (%)
Grave	Aconselhamento verbal	125 (16,56%)	755 (19,76%)
	Prestação de serviço	34 (4,50%)	
	Repreensão	2 (0,26%)	
	Suspensão	594 (78,68%)	
Média	Aconselhamento verbal	626 (33,23%)	1.884 (49,29%)
	Advertência	8 (0,42%)	
	Prestação de serviço	1193 (63,32%)	
	Repreensão	57 (3,03%)	
Leve	Aconselhamento verbal	424 (35,84%)	1.183 (30,95%)
	Advertência	317 (26,80%)	
	Prestação de serviço	3 (0,25%)	
	Repreensão	439 (37,11%)	

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

Nesse sentido, tem-se que, nas transgressões graves, de 755 medidas disciplinares, 125 foram substituídas pelo aconselhamento verbal, perfazendo 16,56%. Já nas transgressões médias, do total de 1.884, a sanção foi substituída 626 vezes, o que representa 33,23%. Por sua vez, em um total de 1.183 transgressões de natureza leve, 424 são aplicações do artigo 10, expressando 35,84%.

Outro ponto considerado na análise foi o conceito do militar quando do benefício da substituição da sanção. Tais informações

Tabela 3 – Distribuição de militares de acordo com o conceito disciplinar no momento de aplicação do aconselhamento verbal

Conceito disciplinar	Frequência (%)	Frequência (%)
< -50	3 (0,26%)	3 (0,26%)
-40 > Pontuação ≥ -50	1 (0,08%)	
-30 > Pontuação ≥ -40	1 (0,08%)	12 (1,01%)
-20 > Pontuação ≥ -30	10 (0,85%)	
-10 > Pontuação ≥ -20	10 (0,85%)	
0 > Pontuação ≥ -10	23 (1,96%)	
10 > Pontuação ≥ 0	86 (7,32%)	
20 > Pontuação ≥ 10	149 (12,68%)	555 (47,24%)
30 > Pontuação ≥ 20	60 (5,11%)	
40 > Pontuação ≥ 30	135 (11,49%)	
50 > Pontuação ≥ 40	92 (7,83%)	
Pontuação ≥ 50	605 (51,49%)	605 (51,49%)
Total	1.175 (100%)	

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

são apresentadas na Tabela 3

Analisando a Tabela 3, verifica-se que a maior parte dos militares estava no conceito A 50 (pontuação>50), representando 51,49%. No conceito B 0 até B 49 (0<=pontuação<50), 44,43%. No conceito B negativo, B-1 a B-49 (0>pontuação>-50), totalizou 3,84%. No conceito C (pontuação<-50), observou-se apenas três casos, representado 0,26%.

Em última análise, foi verificada na Tabela 4 a reincidência de substiuição da sanção disciplinar por aconselhamento verbal. Quando o total de reincidências é "0" significa que não houve a reincidência, mas o militar recebeu uma primeira substituição. Assim, sucessivamente, quando o militar tem "5" reincidências, implica que foi agraciado 6 vezes com o artigo 10

Tabela 4 – Número de reincidências de substituição da sanção pelo aconselhamento verbal

Total reincidências	Frequência (%)
0	794 (82,45%)
1	137 (14,23%)
2	24 (2,49%)
3	6 (0,62%)
4	1 (0,10%)
5	1 (0,10%)
Total	963 (100%)

Fonte: Armazém SIGP – Diretoria de Recursos Humanos, CBMMG.

4 DISCUSSÃO

O objetivo do trabalho foi caracterizar as situações em que ocorreu a substituição da sanção disciplinar pelo aconselhamento verbal no período compreendido entre agosto de 2002, início da vigência do Código de Ética, até dezembro de 2015.

A análise das sanções aplicadas aos bombeiros militares do CBMMG de acordo com a natureza das transgressões sugeriu uma associação entre gravidade das transgressões e aplicação do artigo 10: quanto mais grave a transgressão, menor a frequência de concessão do benefício (35,84% para transgressões leves, 32,23% para médias e 16,56% para graves).

Como visto, as transgressões especificadas no Código de Ética foram classificadas em grave, média e leve. As primeiras visam proteger aquelas condutas mais relevantes para a Instituição, ou seja, uma vez cometidas comprometem sobremaneira a manutenção da disciplina militar, seguidas da falta média, de essencial importância e das de natureza leve, cujo prejuízo é mínimo. Destaca-se que a transgressão grave poderá ter como consequência a demissão do militar.

Admitir a substituição da sanção disciplinar em transgressões grave e média é afastar-se dos objetivos da punição disciplinar, quais sejam: preservar a disciplina, caráter preventivo e educativo (MINAS GERAIS, 2002a), além de ferir os princípios da razoabilidade e proporcionalidade (COSTA, 2004).

Ressalta-se que deve existir uma correspondência dosimétrica entre o fato imputado e a punição imposta. A intensidade da sanção deve guardar relação com a gravidade da conduta, ou seja, a punição

deve ter o mesmo peso do ilícito cometido, por uma questão de moral e justiça (COSTA, 2004). Isso porque a intensidade da sanção deve ser correspondente à transgressão: a uma falta leve deve corresponder uma punição branda e uma infração grave deve receber uma sanção severa (ALEXANDRINO; PAULO, 2013). Assim, o princípio da proporcionalidade deve ser observado na aplicação da sanção disciplinar diante da falta cometida. Nesse sentido, deve-se avaliar quando a aplicação do aconselhamento ou advertência verbal pessoal, prevista no artigo 10 da Lei 14.310/02, é a melhor opção diante do caso concreto para se atingir os fins desejados.

É de se esclarecer que a liberdade de escolha conferida pela lei, no caso da aplicação do artigo 10, significa que a autoridade que detém o poder sancionador deve aplicar a providência mais adequada, sem manipular os princípios do direito, a exemplo a razoabilidade e proporcionalidade, e sacar efeitos não pretendidos, como aceitar como critério de interpretação providências insensatas que o administrador queira dotar (MELLO, 2012).

Quando se verificou o conceito do militar ao receber o benefício da substituição da sanção, tem-se que 98,73% estavam no conceito A ou até B -20. Não obstante isso, 1,27% dos militares classificava-se no conceito menor que B -20 e até no conceito C, ou seja, mesmo depois de ser sancionado reiteradas vezes a ponto de degradar significativamente o conceito, ainda houve substituições das sanções em novas transgressões. Ora, o próprio Código de Ética traz que a reincidência é uma circunstância agravante (MINAS GERAIS, 2002a).

Observou-se que a reincidência não é comum na substituição da sanção disciplinar: 82,45% das substituições ocorreram apenas uma vez. Contudo, tiveram militares agraciados entre duas e seis vezes na carreira (ou seja, entre uma e cinco reincidências). Nesse sentido, como não existem critérios estabelecidos, a reincidência não é vedada, podendo o artigo 10 ser aplicado livremente, mesmo que o militar cometa a mesma transgressão disciplinar reiteradas vezes ou, ainda, mais gravosa, independente do decurso do tempo.

Destaca-se que, diante de uma situação concreta, o princípio da razoabilidade controla a discricionariedade do gestor público, verificando-se a adequação meio-fim para a utilização da providência ideal. Mesmo que a Administração exerça a discricionariedade, não pode fazê-lo sem observância de critérios racionais aceitáveis, harmônicos com o senso normal, equilibrado das pessoas, com vistas a atingir a finalidade desejada (MELLO, 2012). Trazendo o princípio da razoabilidade para a seara administrativo-disciplinar, deve haver harmonia e coerência entre o ilícito e sua sanção.

Entre as limitações do presente estudo, está o uso exclusivo dos dados fornecidos pela Diretoria de Recursos Humanos do CBMMG, a partir de sistema gerencial, de forma que os aspectos considerados foram utilizados de acordo com o existente, sem possibilidade de análise de forma diversa, a exemplo a compartimentação do conceito com pontuação a cada 10 pontos, não sendo contabilizado o número exato de militares que estavam no conceito B -24 até B -20. Apesar disso, do ponto de vista metodológico, foi positivo a utilização de dados oficiais da Corporação, por um extenso período (2002 a 2015).

5 CONCLUSÃO

Não resta dúvida que certa margem de liberdade conferida ao Administrador é necessária, vez que a lei não consegue estabelecer todas as hipóteses possíveis. Nesses casos, o administrador avalia o que é mais conveniente e oportuno (CARVALHO FILHO, 2014). Contudo, considerando o impacto do conceito disciplinar na carreira militar, faz-se necessário maior objetividade. Vale lembrar que a discricionariedade é limitada pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e, diante de uma transgressão disciplinar, há de se ter uma dosimetria entre a transgressão e a sanção (ALEXANDRINO; PAULO, 2013).

Tendo em vista os resultados do presente estudo, propõe-se uma adequação da redação do Código de Ética. Tratando-se de uma Lei Ordinária, até que siga o trâmite legislativo, sugere-se que a Corregedoria emita uma Instrução Técnica de Corregedoria com as recomendações acima, a título de sugestão para as autoridades com poder disciplinar, tendo em vista os citados princípios.

6 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. Direito Administrativo Descomplicado. 21. ed. São Paulo: Método, 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. 1. ed. Brasília: 1988.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

COSTA, José Armando da. Direito Administrativo Militar. 1. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Instrução Conjunta de Corregedorias nº 1, de 03 de fevereiro de 2014: Estabelece padronização sobre as atividades administrativas e disciplinares no âmbito da PMMG e do CBMMG. Belo Horizonte, fev. 2014.

_____. Corpo de Bombeiros Militar e Polícia Militar. Comando-Geral. Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares de Minas Gerais (MAPPA PM/BM). Belo Horizonte: PMMG/CBMMG - Comando-Geral, jun. 2012, 248 p.

_____. Decreto nº 43.194, de 14 de fevereiro de 2003. Contém o Regulamenta das medalhas do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, criadas pela Lei n. 14.487, de 09 de dezembro de 2002. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 2003.

_____. Decreto nº 44.889, de 08 de setembro de 2008. Regulamenta a concessão do Adicional de Desempenho - ADE aos integrantes das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Diário do Executivo, Belo Horizonte, 2008.

_____. Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 1969.

_____. Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002a. Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002.

OLIVEIRA, Maurício José de. Comentários ao Código de ética e Disciplina dos militares de Minas Gerais - CEDM: Lei n. 14.310, de 19 de junho de 2002. Belo Horizonte: Diplomata Livros Jurídicos e Literários, 2015.

ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. Direito Administrativo Militar: Teoria e Prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011.

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 51 – 62
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-17

ARTIGO ORIGINAL

APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA INSIGNIFICÂNCIA NO DIREITO PENAL MILITAR

Luiz Alberto D' Ascenção Gonçalves Santos[1]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

RESUMO

O presente artigo busca elucidar o princípio da insignificância e a possibilidade de sua aplicação no Direito Penal Militar, demonstrando para isso a tese da prevalência do princípio da mínima intervenção penal sobre o princípio da hierarquia e disciplina, quando configurado um crime militar de mínima ofensividade ou lesividade. Conjuntamente, este trabalho realiza a busca por conceitos e definições referente ao crime militar, abordando algumas de suas peculiaridades que o distingue do crime comum, bem como a aplicação do princípio em alguns crimes, que deixam de ser punidos no âmbito criminal em virtude da atipicidade material, mas que serão punidos na seara administrativa. Desta forma, tem-se como escopo trazer através deste estudo o máximo de informações relevantes, com uma linguagem que tem como objetivo atingir ao público em geral, que carece de uma proximidade a este ramo do direito penal especializado.

Palavras-chave: Crime; princípio da insignificância; Direito Militar.

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF INSIGNIFICANCE IN MILITARY PENAL LAW

ABSTRACT

The present article aims to elucidate the principle of insignificance and the possibility of its application in Military Criminal Law presenting the thesis of the prevalence of the principle of minimum criminal intervention on the principle of hierarchy and discipline, when a military crime of minimal offense or lesivity is configurated. This work also carries out the search for concepts and definitions related to military crime, addressing some of its peculiarities that distinguishes it from the common crime, as well as the application of the principle in some crimes that stop being punished in the criminal scope by virtue of the material atypicality, yet those will be punished in the administrative court. Therefore, the objective is to bring, through this study, the maximum of relevant information with a language that targets the general public, which lacks a proximity to this branch of specialized criminal law.

Keywords: Crime; principle of insignificance; Military Law.

Recebido em: 25/07/2017
Aprovado em: 07/03/2018

Correspondência: Luiz Alberto D'Ascenção Gonçalves Santos. Rua Alcobaça, 139, 201, bloco 01 - São Francisco. CEP 31255-210 - Belo Horizonte/MG - **E-mail:** l.alberto2@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

De maneira a não se esgotar o tema ou aprofundar-se nos estudos científicos históricos que deram início a teoria do tipo no Direito Penal Moderno, este artigo tem por objeto o instituto denominado pela doutrina e jurisprudência de princípio da insignificância e sua aplicabilidade no Direito Penal Militar.

De tal princípio se deduz que, em uma conduta formalmente típica, se não se apresentar uma lesão significativa ao bem jurídico tutelado penalmente, o fato será considerado atípico materialmente e, logo, não será punível criminalmente, ocorrendo assim à possibilidade, na seara castrense, de haver simplesmente uma punição no viés administrativo.

Neste artigo é importante destacar a discussão sobre a admissibilidade da hipótese de aplicação do princípio da insignificância em crimes militares. Mesmo que haja a existência de tamanha rigidez típica das relações entre militares, esta hipótese admite a prevalência dos princípios penais constitucionais.

Dentre estes princípios podem-se elencar os da proporcionalidade, razoabilidade, subsidiariedade, anterioridade, reserva legal e, principalmente, o da legalidade, conforme expresso no artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil (1988), em seu inciso XXXIX, e também no artigo 1º do Código Penal Militar (1969). Quanto ao primeiro artigo do código castrense, entende-se majoritariamente este como a base do ordenamento jurídico militar, independentemente da condição do indivíduo de subordinação às corporações militares, cujas condutas destes servidores estão pautadas nos princípios da hierarquia e disciplina, capacitados de força normativa em seu âmbito de atuação.

Desta forma, cabe uma série de questionamentos referente ao tema em análise e suas nuances, pois será cabível a aplicação deste princípio tão controverso doutrinariamente e nas jurisprudências de nosso ordenamento jurídico em qualquer tipo de crime militar, ou seja, nos próprios ou impróprios? Aqueles praticados por servidores militares ou por qualquer cidadão? Ou ainda naqueles realizados em tempos de paz? E até mesmo em casos mais extremos como nos realizados em tempos de guerra?

Em busca de um real esclarecimento ao final deste artigo científico, faz-se necessário adentrar no mundo jurídico castrense, nas doutrinas e jurisprudências, em busca de conceitos, características, elementos, princípios e fundamentos legais trazendo essa elucidação para melhor compreensão sobre o tema que cerne esse estudo. Estabelecendo assim uma abordagem sobre o crime militar em relação ao crime comum, demonstrando que sempre há mais que se aprender referente a um tema especial e ao mesmo tempo com um nível alto de complexidade quanto a sua aplicabilidade no caso concreto.

2 MÉTODO

Conforme entendimento do teórico Rampazzo (2013, p. 49), “a pesquisa é um procedimento reflexivo, sistemático, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, soluções ou leis, em qualquer área de conhecimento”. Dessa forma, faz-se entender a grande relevância dada à estruturação de uma pesquisa, e dentre essas etapas cabe destacar o método utilizado para se compreender todo o caminho laborado até o resultado final, tendo assim alcançado todos os objetivos em questão.

Neste artigo cientifico foram utilizadas técnicas baseadas no método bibliográfico, ou seja, na busca de uma problematização de um projeto de pesquisa a partir de

referências publicadas, analisando e discutindo as contribuições culturais e científicas. Constituindo, dessa maneira, uma excelente técnica para fornecer ao pesquisador a bagagem teórica, de conhecimento, e o treinamento cientifico que habilitam a produção de trabalhos originais e pertinentes. A pesquisa bibliográfica consistiu: na identificação das fontes documentais (documentos audiovisuais, documentos cartográficos e documentos textuais), na análise das fontes e no levantamento de informações (reconhecimento das ideias que dão conteúdo semântico ao documento). Além do mais, houve uma abordagem qualitativa com o objetivo de trazer uma compreensão ao tema em análise, qual seja o princípio da insignificância, compreendendo os fenômenos com base nos contextos de tempo e espaço, sem alterar a realidade dos fatos jurídicos e doutrinários investigados.

3 RESULTADOS

Conforme bem assevera Rampazzo (2013, p.60), "[...] os dados da pesquisa qualitativa não são coisas isoladas, acontecimentos fixos, captados em um instante de observação. Eles se dão em um contexto fluente de relações [...]". Diante do exposto, podemos entender que o tema estudado, qual seja a aplicação do princípio da insignificância nas relações militares, se constituem recorrentemente de maneira diferenciada em cada caso concreto.

Assim, faz-se necessário uma análise criteriosa em cada situação específica, pelas autoridades incumbidas em decidir sobre a aplicação ou não deste instrumento jurídico, de forma a não exarar decisão aleatória evitando causar prejuízos ao acusado, ao Estado e até a si próprios. Pois, se estes servidores responsáveis por tais investigações agirem em contradição com lei vigente no ordenamento jurídico pátrio no momento da apuração, investigação e condenação, poderão ser exemplarmente sancionados por suas ações e omissões no exercício da atividade.

Portanto, mostra-se importante trazer alguns documentos e textos pesquisados, com o intuito de demonstrar toda a logística na realização desta pesquisa. Primeiramente, foram consultados grandes doutrinadores contemporâneos, como por exemplo, Jorge Cesar de Assis, Fernando Capez, Ronaldo João Roth, Francisco de Assis Toledo, Luiz Flávio Gomes e alguns clássicos doutrinadores que merecem seu destaque como Claus Roxin, Cícero Robson Coimbra Neves e Marcello Streifingir. Além da grande contribuição doutrinária, foi de suma importância o conteúdo extraído da legislação penal comum e militar, e principalmente da jurisprudência pátria correlacionada ao tema, exaradas pelos tribunais estaduais e superiores

4 DISCUSSÃO

4.1 Do Direito Penal Militar

O Direito Penal Militar é um ramo especializado do direito público, sendo um conjunto de normas jurídicas que tem por objeto a definição das infrações penais militares, as respectivas sanções decorrentes da violação às normas, buscando proteger a hierarquia e a disciplina, princípios basilares das instituições militares. Trata-se de um conjunto de normas que definem os crimes contra a ordem jurídica militar, cominando penas, impondo medidas de segurança e estabelecendo as causas condicionantes, excludentes e modificativas da punibilidade.

Importante salientar que, assim como o Direito Penal Comum, o castrense tem suas fontes, sendo estas compreendidas como os modos de formação das normas jurídicas, ou seja, a sua entrada no

ordenamento jurídico. Dividem-se em fontes materiais (de produção) e formais (de conhecimento). A fonte material do Direito Militar é o Estado. Em se tratando de Direito Penal, incluindo o Militar, somente a União pode legislar sobre a matéria, conforme mandamento contido no artigo 22, I, da Constituição Federal (1988). Já a fonte formal é o modo como o direito se articula com os seus destinatários, ou seja, é a exteriorização das normas castrenses e dividem-se em imediatas ou principais (é a lei em sentido estrito) e mediatas ou acessórias (são aquelas que complementam as principais ou suprem a sua ausência).

A distinção preponderante entre o crime comum e o crime militar está no bem jurídico a ser tutelado. No Direito Penal Militar (ASSIS, 2014, p. 23) "existe uma proteção precipuamente à administração militar e aos princípios basilares da hierarquia e disciplina, tratando de um conjunto de normas que definem os crimes contra a ordem jurídica militar".

No Direito Penal comum a tutela é destinada aos bens jurídicos fundamentais, como exemplo à vida, à liberdade, a honra, ao patrimônio, sendo estes elencados pela lei como de suma importância para uma vida harmônica em sociedade. O teórico e doutrinador Francisco de Assis Toledo (TOLEDO, 2002, p.13-14) expressa em sua obra que: "a tarefa imediata do direito penal é, portanto, de natureza eminentemente jurídica e, como tal, resume-se à proteção de bens jurídicos". Dessa maneira coaduna o entendimento do ilustre mestre em direito Fernando Capez (2011) em sua doutrina:

> *O Direito penal é um segmento do ordenamento jurídico que detém a função de selecionar os comportamentos humanos mais graves e perniciosos à coletividade, capazes de colocar em risco valores fundamentais para convivência social, e descrevê-los como infrações penais, cominando-lhes, em consequência, as respectivas sanções, além de estabelecer todas as regras complementares e gerais necessárias à sua correta e justa aplicação (CAPEZ, 2011, p.19).*

O Brasil adotou para definir como crime militar o aspecto formal, ou seja, critério "ex legis", o legislador enumera, taxativamente, por meio de lei, as condutas tidas como crime militar. O artigo 124 da Magna Carta (1988), expressamente define que: "à Justiça Militar compete processar e julgar os crimes militares definidos em lei" (grifo nosso). Assim, em regra, crime militar são condutas descritas no Código Penal Militar - CPM, Decreto-Lei nº 1.001 de 21 de outubro de 1969, coadunando com o definido na Constituição Federal.

4.1.1 O princípio da insignificância em crimes militares

4.1.1.1 Princípios norteadores do direito penal militar

O Direito Penal Militar compreende todo um sistema jurídico que, de alguma forma, envolva as Forças Armadas Brasileiras, e suas forças auxiliares, quais sejam, as policias militares e corpo de bombeiros militares vinculados aos Estados e ao Distrito Federal (ASSIS, 2012). O conceito e as atribuições destas autoridades estão expressamente previstos na Constituição Federal (1988), em seu artigo 142:

> *As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade*

> *suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (grifo nosso).*

As forças auxiliares, não menos importante, encontram fundamento legal quanto a sua existência e organização no artigo 42 da Magna Carta (1988), "Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, **instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina**, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios" (grifo nosso).

A esse propósito, o teórico Jorge César de Assis (2012) assevera que os militares, federais, estaduais e do Distrito Federal se organizam sob uma legislação especial própria, sob a exigência do respeito à hierarquia e a disciplina, além das demais legislações comuns que também lhes são atribuídas como cidadãos brasileiros, conforme entendimento abaixo:

> *Se a sociedade e a Pátria lhes outorgaram a condição de mantenedores da ordem e defensores das Instituições, curial que ao lado de tais garantias que muitas vezes escapam ao servidor público civil lhes seja exigido com maior rigor o cumprimento de seus deveres (ASSIS, 2012, p.24).*

A corroborar os dispositivos explícitos na Constituição Federal, encontra-se no artigo 14, do Estatuto dos Militares Federais, **Lei nº 6.880/90, os seguintes termos: "A hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas**. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico" (grifo nosso).

No Estado de Minas Gerais, em sua legislação específica, Lei nº 5.301/1969, no artigo 8º, encontra-se a referência sobre a hierarquia, conforme a seguir: "hierarquia militar é a ordem e a subordinação dos diversos postos e graduações que constituem carreira militar".

Importante destacar que o Código de Ética das instituições militares do Estado de Minas Gerais também corrobora na explicitação destes princípios basilares, quais sejam o da hierarquia e disciplina. Especificamente no capítulo II, da Lei nº 14.310 de 2002, em seu artigo 6º e parágrafos encontra-se a definição destes princípios conforme expresso a seguir:

> *Artigo 6º - A hierarquia e a disciplina constituem a base institucional das IMEs (Instituições Militares Estaduais).*
>
> *§1º - A hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das IMEs.*
>
> *§2º - A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus de hierarquia, quanto aos aspectos:*
>
> *I- pronta obediência às ordens legais;*
>
> *II- observância às prescrições regulamentares;*
>
> *III- emprego de toda a capacidade em benefício do serviço;*
>
> *IV- correção de atitudes;*
>
> *V- colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a Efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs.*

Os princípios atinentes à organização militar, dentre eles a disciplina e a hierarquia, são antigos, claros e diretos, que visam à defesa dos valores atinentes às instituições militares e permeiam a relação do profissional desta área com esses dois princípios, manifestados pelo "dever de obediência e subordinação", que não encontram semelhança nas relações civis,

conforme Wilson Valla (2003, p. 116). Em referência ao princípio da subordinação, em seu artigo 7º a Lei nº 14.310 de 2002, expressamente define como: “o princípio da subordinação rege todos os graus da hierarquia militar, em conformidade com o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais - EMEMG”.

4.1.1.2 Aplicação do princípio da insignificância em crimes militares

De certo que o Direito Penal Militar precisa ser mais explorado doutrinariamente por seu vasto e importante conteúdo, não só para os que vivem na caserna, e tem que conviver com este ramo do direito diuturnamente, mas também para todos os cidadãos que compreendem a existência de autoridades estabelecidas em âmbitos especiais. Observa-se que existe um desinteresse geral da população e principalmente das instituições educacionais de ensino superior em transmitir este conhecimento, tendo em vista que as disciplinas “Direito Penal Militar e Direito Processual Penal Militar” não constam nas grades curriculares.

Desta forma, faz-se necessário a exploração da aplicabilidade deste instrumento jurídico no âmbito castrense, mas antes é importante ressaltar o princípio da intervenção mínima que decorre, como corolário, a característica de subsidiariedade e fundamenta a aplicação ou não da insignificância no âmbito penal comum e militar. Com efeito, o ramo penal só deve atuar quando os demais campos do Direito e os controles formais e sociais tenham perdido a eficácia e não sejam capazes de exercer essa tutela. Sua intervenção só deve operar quando fracassar as demais barreiras protetoras do bem jurídico predispostas por outros ramos do Direito. Pressupõe, portanto, que a intervenção repressiva no círculo jurídico dos cidadãos só tenha sentido como imperativo de necessidade, isto é, quando a pena se mostrar como único e último recurso para a proteção do bem jurídico, transferindo a ciência criminal, a tutela imediata dos valores fundamentais da convivência humana a outros campos do Direito, e atuando somente em último caso.

Conforme exemplo conferido por Flávio Gomes (2013, p. 150), lapidar nesse sentido o entendimento expendido no acórdão conforme voto do excelentíssimo Ministro Enrique Ricardo Lewandowski, no Habeas Corpus nº 100.625, fazendo remissão ao Habeas Corpus nº 91.759-3 MG, o relator Ministro Carlos Alberto Menezes Direito discorre que: "o entendimento desta Corte mantém-se no sentido da não aplicação do princípio da insignificância aos crimes relacionados a entorpecentes (no âmbito militar)". Doutrina e jurisprudência majoritárias caminham no sentido de que a quantidade de droga é irrelevante para a configuração deste delito. Destaque para as decisões do Superior Tribunal Militar - STM:

> *Ementa: entorpecente. Porte e consumo. Quantidade ínfima. Princípio da insignificância ou bagatela. Atipicidade do ato solitário de usar ou fumar. Consumo e porte de substancia entorpecente (cannabis sativa l.) Em lugar sujeito a administração militar. Inaplicabilidade do princípio da bagatela vez que a circunstância de ser mínima a quantidade apreendida não afasta a configuração do crime, vinculado este as propriedades da droga, ao risco social e de saúde pública, não à lesividade em cada caso concreto (doutrina e precedentes da suprema corte). A lei penal militar não pune o agente pelo só fato de ter feito uso do entorpecente, mas sim por guardá-lo ou traze-lo consigo. A rubrica marginal do art. 290 do cpm não produz consequências incriminadoras*

> *porque não contemplado no elenco do preceito primário o nucleo 'usar'. Improvido o apelo e mantida a condenação do agente que portava a droga e em poder de quem apreendida. Provida a irresignação por atipicidade quanto ao agente que apenas fez uso eventual e instantâneo da substância. Decisão unânime (STM, ACÓRDÃO nº 1992.01.046850-1, 1993).*
>
> *Ementa: entorpecente (maconha) guarda, para consumo próprio, de pequena quantidade. Improcedência do princípio da bagatela, por não estipular o tipo penal a quantidade que caracteriza o delito. Impossibilidade da revogação, pela lei 6.368/76, do artigo 290, do código penal militar, por ser lei especial, cuja revogação (derrogação ou ab-rogação), somente, pode ocorrer por outra lei especial que, especificamente, o declare. Recurso improvido. Decisão uniforme (STM, ACÓRDÃO nº 1993.01.046875-7, 1993).*

Com relação ao crime de furto no âmbito militar, necessário se faz mencionar o ilustre teórico Assis (2014) que versa sobre os deveres feridos por tal atitude em desconformidade com a lei:

> *Aquele, ao se apossar do que não lhe pertence fere, ao menos, três deveres igualmente importantes: seu dever de ofício, comum a todos os funcionários públicos [...]; seu dever de lealdade com a pátria e com a sociedade que prometeu defender em juramento solene [...] e seu dever com a Força a que pertence lastreada na disciplina e na hierarquia (ASSIS, 2014, p.121).*

Antes de adentrar no âmago em si da aplicabilidade, faz-se necessário destacar que no Decreto Lei nº 1.001, de 1969, existem diversos artigos que merecem ser mencionados para devida comprovação de que o princípio da insignificância encontra-se expresso em lei castrense, não precisando nem mesmo da doutrina ou jurisprudência para definir se deve ou não ser aplicados ao caso concreto, diferentemente do Direito Penal comum.

Referida norma materializa o expresso reconhecimento, no âmbito do Direito Penal Militar, do princípio da insignificância ou bagatela, hoje tão difundido e discutido pela doutrina e jurisprudência penalistas. Tal princípio atua como instrumento integrador das normas penais excessivamente abertas, que acabam abarcando uma série de condutas para as quais a aplicação de sanção penal tornaria desproporcional a reprimenda estatal, em face da irrelevância da conduta do agente ou da lesão ao bem jurídico protegido pela norma legal.

Este instrumento, idealizado por Claus Roxin, em 1964, consolida o princípio do “nullum crimem sine iniuria” (Não há crime sem dano). Em outras palavras, não há crime sem ofensa (lesão ou perigo concreto de lesão) relevante à bem jurídico. Doutrina e jurisprudência nacionais são unânimes em reconhecer a existência e a importância do princípio da insignificância. Sua aplicação a inúmeros crimes comuns (como nos crimes contra a administração pública), no entanto, ainda é motivo de acalorado debate acadêmico.

Nas hipóteses elencadas nos artigos da lei penal militar, preenchido os requisitos legais, quais sejam a primariedade do agente e o pequeno valor da coisa sobre a qual recai a infração (artigo 240, §1º, CPM), para constatação do princípio em análise, o fato passa a ser atípico materialmente e se torna uma sanção administrativa, ou seja, uma infração disciplinar, com punição no âmbito interno a instituição militar. Os crimes a seguir estão expressamente positivados

em lei castrense, conforme elucida Fábio Amaral (2012) demonstrando a aplicabilidade direta do princípio bagatelar próprio em sua essência:

> *a) Furto atenuado (artigo 240, §1º e §2º);*
>
> *§ 1º Se o agente é primário e é de pequeno valor a coisa furtada, o juiz pode substituir a pena de reclusão pela de detenção, diminuí-la de um a dois terços, ou considerar a infração como disciplinar. Entende-se pequeno o valor que não exceda a um décimo da quantia mensal do mais alto salário mínimo do país. (grifo nosso)*
>
> *§ 2º A atenuação do parágrafo anterior é igualmente aplicável no caso em que o criminoso, sendo primário, restitui a coisa ao seu dono ou repara o dano causado, antes de instaurada a ação penal.*
>
> *b) Apropriação indébita (artigo 250);*
>
> *Nos crimes previstos neste capítulo, aplicasse o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 240. (grifo nosso)*
>
> *c) Estelionato e outros tipos de fraude (previstos nos artigos 251 e 252);*
>
> *d) Receptação simples (artigo 254);*
>
> *e) Perdão judicial no caso de receptação culposa (artigo 255, § único);*
>
> *f) Dano atenuado (artigo 260);*
>
> *g) Emissão de cheque sem fundos (artigo 313);*
>
> *h) E por fim, não menos importante, um crime que traz muita divergência na seara castrense, a lesão corporal (artigo 209, caput), conta com seu §6º, do artigo 209 que prevê expressamente "no caso de lesões levíssimas, o juiz pode considerar a infração como disciplinar" (grifo nosso).*

Não existe uma pacificação doutrinária quanto ao conceito de lesão levíssima. Portanto, somente o caso concreto será capaz de estabelecer está definição referente a esta lesão considerada incapaz de ferir o direito material, sendo assim considerada insignificante. Nesse sentido aponta a jurisprudência:

> *Crime de lesão corporal - lesão contusa na região occipto-parietal com corte de 4 cm - impossibilidade de considerar-se lesão levíssima e desclassificação para transgressão disciplinar, nos termos do art. 209, § 6º, do CPM - impossibilidade de absolvição pela prescrição executória retroativa, nos termos do art. 439, letra "f" do CPPM (TJMMG - APELAÇÃO nº 2.358, 2005).*

O Código Penal Militar (1969) não define o que venha a ser lesão levíssima, conceito que ficará, pois, em cada caso concreto, ao critério subjetivo do juiz, dentro de seu convencimento pessoal e, sobretudo, igualmente dentro do princípio da razoabilidade.

Destarte, em nosso entendimento, nem todos os crimes militares admitem a ideia de insignificância, pois o grau da lesão ou ofensa ao bem jurídico tutelado é impalpável ou imensurável, como por exemplo, nos casos de crimes contra o serviço e o dever militar, ou nos crimes contra a autoridade ou disciplina militar.

Nestes casos, evidentemente, a legislação penal militar mostra-se muito mais consentânea com a moderna doutrina e jurisprudência, uma vez que reconhece expressamente a existência do princípio da insignificância.

Assim, em se verificando a tipicidade formal de tais delitos, fica ao julgamento do magistrado a aferição do demérito da ofensa e eventual descaracterização da conduta de

crime para infração disciplinar, analisando ao caso concreto que condutas que geram resultados insignificantes, de bagatela, não merecem a reprimenda do direito penal castrense.

Isso porque, ontologicamente, crime militar e transgressão disciplinar possuem a mesma natureza, posto que ofendem os mesmos valores ou deveres funcionais. No entanto, em atendimento ao princípio da proporcionalidade, a insignificância da conduta (ou do resultado) pode ensejar outra resposta sancionatória por meio do Direito Administrativo Disciplinar. Sendo assim, ao invés de ser considerado crime, será reclassificado como infração disciplinar.

Em consonância com esta linha de pensamento estão os teóricos Antônio Pagliaro e Paulo José da Costa Junior (2008):

> *Ao lado do ilícito penal coloca-se o ilícito administrativo, que não dispõe de suficiente gravidade para ser erigido em ilícito penal. A diferença entre ambos, portanto, não é ontológica: somente de grau. A falta disciplinar representa um minus com respeito ao crime. E a pena criminal um plus com relação à sanção disciplinar (PAGLIARO; COSTA JÚNIOR, 2008, p.19).*

A indagação que se faz após a comprovação da aplicabilidade deste aludido princípio, em casos que expressamente há previsão legal, é que da mesma forma pode-se aplicar nos demais crimes militares que não existam esta possibilidade definida em legislação especial. A doutrina e a jurisprudência pátria estão bem divididas quanto a este assunto. Alguns autores, como o magistrado Ronaldo João Roth (2008), defendem a possibilidade de sua aplicação a todos os crimes militares indistintamente, conforme expresso a seguir:

> *[...] como princípio, devemos reconhecer a aplicação da insignificância também nas lesões corporais culposas e em outros delitos ainda que expressamente não o prevejam, como ocorre nos delitos contra a Administração Pública (peculato, falsificação, etc.), nos delitos contra a honra, etc. (ROTH, 2008, p. 30-38).*

Outros doutrinadores e teóricos, como Neves e Streifinger (2005, p.41) demonstram que sua aplicabilidade é relativa, quando se trata de crimes fora dos elencados expressamente em lei, conforme entendimento: “ficando ao jugo do operador, mormente o juiz, aplicar tal princípio quando a lei, atendendo ao critério da subsidiariedade, deixar ao discricionarismo do magistrado invocar a bagatela”.

De maneira contrária a este entendimento existem estudiosos jurídicos que entendem sua aplicação na seara castrense sob a alegação de que os crimes militares ofendem valores diversos além daqueles protegidos pelo tipo penal comum, em decorrência dos artigos 9º e 10º do CPM, qual seja, a uniformidade, disciplina e a ordem das instituições militares.

Conforme ementa do Habeas Corpus nº 84.412/SP - STF, de relatoria do excelentíssimo Ministro Celso de Mello, foi estabelecido um marco para a aplicabilidade deste princípio jurídico, através de requisitos cuja presença permite o reconhecimento desse postulado, mostra-se em perfeita consonância com o Direito Penal Militar, sendo que a sua aplicação deve levar em consideração: à mínima ofensividade da conduta do agente, a nenhuma periculosidade social da ação, o reduzidíssimo grau de reprovabilidade do comportamento e a inexpressividade da lesão jurídica provocada. Estes vetores de formulação jurisprudencial visam o

reconhecimento de que o caráter subsidiário e fragmentário que o sistema penal impõe deve ser aplicado em conformidade com o princípio da intervenção mínima, analisando cada caso concreto.

Sendo que antes da sua aplicabilidade será feito esta análise através de investigações, inquéritos, sindicâncias e até mesmo uma ação penal, mas esta poderá ser arquivada ou até mesmo a denúncia poderá ser rejeitada, conforme o que dispuser a apuração dos fatos.

Portanto, cabe destacar que em consonância ao tema em análise está o entendimento do jurista Cleber Masson (2011) citado pela professora Cristiane Dupret em seu artigo "Princípio da Insignificância próprio e impróprio: Origem, aplicação e controvérsias", ao qual exara seu conhecimento conforme a seguir:

> *Veja-se que, ao contrário do que se verifica no princípio da insignificância (própria), o sujeito é regularmente processado. A ação penal precisa ser iniciada, mas a análise das circunstâncias do fato submetido ao crivo do Poder Judiciário recomenda a exclusão da pena (MASSON, 2011, p. 36).*

5 CONCLUSÃO

O princípio da insignificância ou da bagatela é um importante instrumento jurídico disponível ao alcance dos magistrados, que analisando cada caso concreto podem aplicá-lo em favor da Justiça. Desta forma, observam-se dois momentos: primeiro, quando este é aplicado de maneira correta a solucionar a lide, sem prejuízo para as partes, trazendo celeridade ao trâmite jurídico, ao qual não necessitará de instauração de ação penal para condenação, apenas para procedimento de praxe, acarretando assim o arquivamento do procedimento investigatório ou a rejeição da denúncia oferecida. De outra maneira, cabe mencionar outro momento, que de certa forma está baseado no primeiro, que ao não se aplicar uma reprimenda sancionatória ao suposto crime cometido, devido à análise dos fatos pelo magistrado, evitará um desgaste ao indivíduo, que se fosse condenado ao cumprimento de uma sentença criminal poderia passar situações que afetariam a sua dignidade protegida Constitucionalmente. Também, poderia acarretar em traumas irreversíveis a sua personalidade, pessoalidade, humanidade e, principalmente, em seu retorno ao convívio social e seu futuro no mercado de trabalho, pois a ressocialização pós-cárcere, em sua grande maioria no Brasil, não é favorável ao recém-liberto.

Diante do estudo exposto, observa-se a possibilidade de aplicação do princípio da insignificância em crimes militares, sob pena de afronta aos princípios garantidores da mínima intervenção penal, razoabilidade e proporcionalidade, princípios estes encarregados de proteger a dignidade da pessoa humana, independente se o individuo é civil ou militar.

O Código Penal Militar foi recepcionado relativamente pela Magna Carta (1988) em seu artigo 22, inciso I, por isso não se pode desprezar a natureza especial do Direito Penal Militar, cujas normas nele inseridas estão adstritas ao Estado Democrático de Direito, cuja interpretação se dá de forma teleológica em função dos Direitos Humanos (CF, 1988). No Direto Penal deve prevalecer à observância da hierarquia e da disciplina, pois trazem a ideia de igualdade, liberdade e fraternidade, dando oportunidade principalmente aos militares a gozarem desse instrumento jurídico na seara castrense, visto que estes são circundados de normas que lhes são impostas tanto do âmbito comum, quanto no

militar, e que são rigorosamente respeitadas e cumpridas como deveres pessoais e institucionais.

Por fim, constatados os limites entre a superveniência do âmbito deontológico (princípios e deveres éticos e morais do dever ser) e do Direito Penal Militar, a aplicação do princípio da insignificância em crimes militares próprios ou impróprios não acarreta em fomento à impunidade, uma vez que ao militar lhe é atribuído responsabilidades através de juramento solene. O servidor militar declara compromisso público de promover a paz social, cumprindo rigorosamente com a lei e a ordem, respeitando a ética, as liberdades e os direitos fundamentais, e o principal de tudo isso, sacrificando a própria vida, valorizando ainda mais esta nobre função de proteção e respeito à pátria e a sociedade, sob a pena não apenas da privação de liberdade, mas também das respectivas sanções disciplinares a que esteja sujeito em função de seus deveres perante a nação brasileira.

6 REFERÊNCIAS

AMARAL, Fábio Sérgio do. Insignificância e **Direito Penal Militar. Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3381,out. 2012.

ASSIS, Jorge César de. **Comentários ao Código Penal Militar** (Parte Geral). 8. ed. Revista, Atualizada e Ampliada. Curitiba: Juruá, 2014, p. 9, 103-106, 121.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023: Informação e documentação: Referências**. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 6027: Informação e documentação - sumário - Apresentação**. Rio de Janeiro, 2003.

_____. **NBR 14724: Informação e documentação - trabalhos acadêmicos - apresentação**. Rio de Janeiro, 2011.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

_____. Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de out. de 1969. **Código Penal Militar**. Diário Oficial da União, Seção 1, Brasília, DF, out. 1969.

_____. Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980. D**ispõe Estatuto dos Militares**. Diário Oficial da União, Seção 1, Brasília, DF, p. 24777, dez. 1980.

_____. Supremo Tribunal Federal. Habeas Corpus. Furto. Princípio da Insignificância. **Habeas Corpus nº 84.412**. Paciente: Cleiton Cristóvão. Relator: Ministro Celso de Mello. São Paulo, 4 de julho de 2009. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=63002>. Acesso em: 25 abr. 2017.

_____. Superior Tribunal Militar. Execução. Entorpecente. Porte e Consumo. Quantidade Ínfima. Princípio da Insignificância. **Acórdão nº 1992.01.046850-1**. Distrito Federal. Relator: Ministro Paulo Cesar Cataldo. Publicado no DJ de 19 ago. 1993. Disponível em: <https://dspace.stm.jus.br//handle/123456789/105309> Acesso em: 26 abr. 2017.

_____. Superior Tribunal Militar. Execução. Entorpecente (Maconha) guarda, para consumo próprio, de pequena quantidade. **Acórdão nº 1993.01.046875-7**. Distrito Federal. Relator: Ministro Wilberto Luiz Lima. Publicado no DJ de 11 mar. 1993. Disponível em: <https://dspace.stm.jus.br//handle/123456789/105434> Acesso em: 26 abr. 2017.

_____. Tribunal de Justiça de Militar de Minas Gerais - Apelação nº 2.358 - Relator: Jair Cançado Coutinho. Minas Gerais, MG, 31 de maio de 2005. **Diário da Oficial do Estado**. Belo

Horizonte, 31 maio 2005.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal**. v. 1, parte geral, 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p.19 e 134.

GOMES, Luiz Flávio. **Princípio da insignificância e outras excludentes de tipicidade**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. Coleção direito e ciências afins; v.1 pp. 53 e 63.

MASSON, Cléber. **Direito Penal Esquematizado** - Parte Geral. São Paulo: Editora Método, 2011, p.36.

MINAS GERAIS. Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969. **Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, 1969.

_____. Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002a. **Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais**. Belo Horizonte, 2002.

NEVES, Cícero Robson Coimbra; STREIFINGER, Marcello. **Apontamentos de Direito Penal Militar**. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 40-41.

PAGLIARO, Antônio; COSTA JUNIOR, Paulo José da. **Dos Crimes contra a Administração Pública**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 19.

RAMPAZZO, L. **Metodologia científica**: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação. São Paulo: Loyola, 2013.

ROTH, Ronaldo João. **O Princípio da insignificância e o Direito Penal Militar**. Revista de Estudos e Informações - Justiça militar de Minas Gerais. n. 21, mar.2008. p. 30-38.

TOLEDO, Francisco de Assis. **Princípios Básicos de Direito Penal**, 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 13-14.

VALLA, Wilson Odirley. **Deontologia Policial Militar** - Ética Profissional. 3. ed. Curitiba: Publicações Técnicas da Associação Vila Militar, 2003. p. 116.

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 63 – 74
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-13

ARTIGO ORIGINAL

AVALIAÇÃO DA MATURIDADE EM GERENCIAMENTO DE PROJETOS NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Peterson José Paiva Monteiro[1], Edgard Estevo da Silva[1]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

RESUMO

O gerenciamento de projetos faz parte do cotidiano das pessoas e suas técnicas foram utilizadas em grandes feitos para que os objetivos traçados fossem alcançados com mais eficiência e, consequentemente, menos desperdício de recursos humanos, financeiros e materiais. No entanto, apenas na década de 90, o setor público começou a introduzir o gerenciamento de projetos como ferramenta de gestão estratégica e, no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), mais recentemente, em 2010. Assim, esse estudo teve como objetivo verificar o grau de maturidade em gerenciamento de projetos da organização, comparar os resultados alcançados com o de organizações privadas brasileiras e comparar a prática de gerenciamento de projetos do CBMMG em relação a outras organizações militares estaduais que compõe o eixo da segurança pública. Os resultados alcançados servem como baliza para reflexão, amadurecimento organizacional e um guia que auxiliará a corporação a marchar rumo ao futuro sem perder a cadência.

Palavras-chave: Gerenciamento de projetos; maturidade de projetos; escritório de gerenciamento de projetos.

EVALUATION OF MATURITY IN PROJECT MANAGEMENT IN THE MILITARY FIRE DEPARTAMENT OF MINAS GERAIS

ABSTRACT

Project management is part of people's routines and its techniques were used in great human accomplishments in a way that objectives could be more effectively achieved and, consequently, less waste of human, financial, and material resources. However, it was only in the 1990s that the public sector started to introduce project management as a strategic management tool and, in the Minas Gerais Military Fire Departament, more recently in the year of 2010. Thus, this research aimed to verify the degree of maturity in project management of the organization, to compare results achieved with those of private Brazilian organizations and to contrast the Fire Departament's project management practice with other military state organizations that are part of the public security axis. The results achieved serve as a beacon for reflection, organizational maturation and a guiding light that will help the Corporation march towards the future without losing its cadence.

Keywords: Project management; project maturity; project management office.

Recebido em: 15/03/2017
Aprovado em: 08/03/2018

Correspondência: Peterson José Paiva Monteiro. Batalhão de Operações Aéreas. Rua Líder, 84 - Liberdade. CEP 31270-480 - Belo Horizonte/MG - **E-mail:** peterson.monteiro@bombeiros.mg.gov.br

1 INTRODUÇÃO

O gerenciamento de projetos está presente na humanidade desde os primórdios da história nas grandes construções do homem, como a edificação das Pirâmides do Egito (2500 a.c.). Mais recentemente, podemos destacar também o uso dessa metodologia na construção da Ferrovia Transcontinental (EUA 1860), Estátua da Liberdade (1875), Torre Eiffel (1885), Titanic (1912), Empire State Building (1929), Bomba Atômica - Projeto Manhattan (1939), Ida do homem à lua - Projeto Apollo (1969), Ponte Rio-Niterói (1974), dentre outros feitos de tamanha expressão realizados pelo homem. No entanto, somente depois da 2ª Guerra Mundial, mais especificamente na década de 60, diversas organizações privadas passaram a adotar o gerenciamento de projetos como ferramenta para organizar e aperfeiçoar suas atividades (TORREÃO, 2005).

À medida que as décadas vão passando, o gerenciamento de projetos tem se fortalecido nas organizações privadas, já que por meio dessa ferramenta se tornam mais competitivas, obtém resultados mais rápidos, atendem a qualidade esperada pelos clientes e reduzem custos (TORREÃO, 2005). Já a introdução do gerenciamento de projetos no serviço público é algo ainda mais recente, que data da década de 90, e adota as boas práticas do setor privado, mesmo que de forma adaptada (FORTUNATO; FURTADO; TEIXEIRA, 2011).

Há de se destacar que os projetos fazem parte do cotidiano das pessoas e têm como características principais não serem repetitivos, terem objetivos bem definidos em um plano de trabalho, serem conduzidos por pessoas capacitadas, possuírem custos limitados, restrições, início e fim definidos, assim como singularidade (MONTEIRO, 2016). Em uma visão amplia, os projetos nada mais são do que uma projeção de futuro e, por isso, saber gerenciá-los, evita que o mesmo seja abandonado ou descontinuado antes de seu encerramento.

Aproximadamente 12 bilhões de dólares são gastos com projetos anualmente, em todo mundo, sendo que este valor representa 25% do Produto Interno Bruto (PIB) mundial. No entanto, apenas cerca de 75% são bem-sucedidos, ou seja, 3 bilhões de dólares são desperdiçados (SOTILLE; MENEZES; XAVIER; PEREIRA, 2010). Segundo Monteiro (2016), gerenciar projetos utilizando as ferramentas de gerenciamento consagradas internacionalmente podem aumentar as chances do sucesso dos mesmos.

Dessa forma, o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), como braço da administração pública estadual e alinhado com as boas práticas nacionais e internacionais, precisa estabelecer seus objetivos estratégicos em longo prazo e traduzi-los em estratégias. Espera-se que tais objetivos sejam implantados por meio de projetos bem-sucedidos no intuito de potencializar ao máximo suas ações e os resultados finais alcançados (SOTILLE; et al., 2010). Na prática, a aplicação de ferramentas de gerenciamento de projetos pode gerar ganhos sociais para população e indicar uma boa governança dos recursos públicos, reafirmando o compromisso de dois valores da corporação com a sociedade mineira: probidade administrativa e eficiência.

Ações gerenciais eficientes têm relação direta com o nível de maturidade da organização, que por sua vez, podem ser facilmente consolidadas/ampliadas por meio da estruturação de um Escritório de

Gerenciamento de Projetos (*Project Management Office* - PMO). O grau de maturidade de uma organização em gerenciar projetos é medido em níveis, por meio da autoavaliação, utilizando métodos preestabelecidos, geralmente baseados em questionários. Os resultados dessa avaliação indicam em qual patamar de eficiência que a organização se encontra em gerenciar projetos, quais são as maiores fraquezas/forças existentes e aponta o caminho a ser seguido para melhoria da maturidade em um cenário futuro (CARDOSO, 2015).

Em síntese, podemos entender a maturidade como a capacidade de uma organização em obter sucesso no gerenciamento de seus projetos, ou seja, quanto maior o nível de maturidade, maiores são às chances de alcançar os objetivos organizacionais propostos (PRADO, 2015).

> *As organizações nascem com pouca ou nenhuma maturidade no trato com projetos, contudo, ao longo do tempo ocorrem novos aprendizados, domínio de ferramentas, métodos e habilidades para gerir os projetos da organização visando alcançar os objetivos traçados. (CARDOSO 2015, p. 23)*
>
> *[...]*
>
> *À medida que as organizações promovem esforços para amadurecer processos, ferramentas e o uso de boas práticas para o gerenciamento de projetos, benefícios começam a surgir e a fazer parte do cotidiano das empresas (CARDOSO, 2015, p. 24)*.

Uma das abordagens para investigar a maturidade em gerenciamento de projetos foi desenvolvida por Prado (2014) denominada Modelo de Maturidade em Gerenciamento de Projetos (MMGP). Tal modelo é dividido em cinco níveis e é revisado periodicamente, buscando o aperfeiçoamento, e indica que há uma relação direta entre as sete dimensões da maturidade: 1 - Competência em gerenciamento de projetos; 2 - Competência comportamental; 3 - Competência técnica e contextual; 4 - Uso de metodologia (processos); 5 - Uso de informatização (ferramentas); 6 - Uso de adequada estrutura organizacional e 7 - Alinhamento estratégico) e os níveis de maturidade das organizações que gerenciam projetos (PRADO, 2015).

Ao mesmo passo, um PMO é a base de suporte/apoio administrativo para o gerenciamento de projetos e contribui significativamente para aumentar o nível de maturidade da organização, refletindo diretamente no ganho da eficiência e nos resultados finais alcançados nos projetos. Por isso, o PMO também pode ser conhecido como centro de excelência dentro da organização, tamanha sua importância (ALVES; COSTA; QUELHAS; SILVA; PIMENTEL, 2013).

Atualmente, no CBMMG, o Escritório de Gerenciamentos Projetos, que está em sua terceira geração, é vinculado a Diretoria de Assuntos Institucionais (DAI). Esta Diretoria possui uma carteira de projetos previstos no Plano de Comando 2015/2026 e tem como responsabilidade coordenar e integrar todas as partes envolvidas nos projetos, padronizar e racionalizar os processos (MINAS GERAIS, 2015). O PMO do CBMMG, apesar de funcionar desde 2010, nunca foi avaliado formalmente em relação a seu nível de maturidade em gerenciamento de projetos. Ou seja, nunca se investigou se as boas práticas em gerenciamento de projetos, como as sugeridas pelo Project Management Institute

(PMI) (2014) por meio do Guia PMBOK, estão sendo adotadas no gerenciamento dos projetos. Dessa forma, a corporação não realizou uma autoavaliação para que pudesse traçar processos de melhorias.

Resultados insatisfatórios podem acarretar desperdício de recursos (pessoal, financeiro, logístico) e ineficiência, indo na contramão de uma gestão pública gerencial focada nos cidadãos, que por sua vez esperam colher resultados positivos para as demandas/necessidades da sociedade (BRESSER-PEREIRA, 2009).

Ademais, a realização de uma comparação do PMO do CBMMG com outras organizações privadas e de segurança pública no Brasil (possuem atribuições semelhantes no eixo da segurança pública) pode ser útil para verificar se a corporação está alinhada com as práticas adotadas em outras organizações e se o nível de maturidade é compatível com a média nacional e regional da pesquisa realizada por Prado, no ano de 2014, em organizações privadas do Brasil.

Diante do exposto, os objetivos do presente estudo foram: verificar o grau de maturidade em gerenciamento de projetos do CBMMG com base no modelo Prado MMGP, comparar os resultados do grau da maturidade do modelo Prado MMGP no CBMMG com o valor médio de maturidade média das organizações privadas brasileiras em 2014; e comparar a pratica do gerenciamento de projetos entre organizações militares estaduais que compõe o eixo da segurança pública.

2 MÉTODO

O método utilizado no presente estudo pode ser classificado como descritivo e comparativo.

2.1 Participantes

Para atender os objetivos do presente estudo, os PMOs do CBMMG e de outras corporações de segurança pública de diferentes estados do Brasil foram contatados e convidados a participar. Tais organizações pertencentes ao eixo de segurança pública foram selecionadas por conveniência e tendo como critério a seleção de pelo menos uma corporação de cada estado da região sudeste, um estado da região central e dois estados da região norte. As organizações de segurança pública que foram convidadas a participar do estudo, além do CBMMG foram: Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) e Polícia Civil de Minas Gerais (PCMG), Corpo de Bombeiros Militar do Espírito Santo (CBMES), Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMERJ), Polícia Militar de São Paulo (PMESP), Polícia Militar do Pará (PMPA), Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) e Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMA).

2.2 Instrumentos

Para reunir as informações necessárias, foi aplicado um questionário estruturado e um roteiro de entrevista semiestruturado que são apresentados a seguir.

2.2.1 Questionário estruturado do modelo Prado-MMGP Setorial (Versão 2.2.0)

Este questionário proposto por Prado (2014) é composto por 40 questões que avaliam quatro níveis investigados pelo modelo MMGP (2-Conhecido, 3-Padronizado, 4-Gerenciado e 5-Otimizado), que são diretamente proporcionais ao índice de

sucesso dos projetos. Cada pergunta aborda um aspecto da dimensão de maturidade e possuem cinco opções de respostas com pesos de 10, 7, 4, 2 e 0 pontos respectivamente para cada alternativa. A pontuação total do questionário representa a Avaliação Final da Maturidade (AFM) e é calculada por meio da fórmula: (100 + total de pontos) / 100 (PRADO, 2015). Assim, é obtida a AFM para cada setor/corporação que respondeu à pesquisa. A AFM pode variar entre 1 a 5 pontos de forma a posicionar as organizações dentro das sete dimensões de maturidade propostos no modelo (Alinhamento Estratégico, Estrutura Organizacional, Metodologia, Informatização, Competência em Gestão de Projetos, Competência Comportamental e Competência Técnica e Contextual) em uma escala percentual.

É importante diferenciar os níveis de maturidade no gerenciamento de projetos, conforme modelo proposto por Prado-MMGP Setorial, para compreensão dos conceitos ulteriormente citados. Tais níveis são apresentados a seguir (PRADO, 2015):

Nível 1 - Inicial: não se faz presente no Questionário para avaliar o nível de maturidade, tendo em vista que tal nível se baseia na intuição/sorte, ou seja, não há parâmetros suficientes para definir se a organização conhece ou adota qualquer parâmetro para realizar o gerenciamento de projetos;

Nível 2 - Conhecido: são iniciativas pontuais de alguns servidores que com os esforços individuais tentam mostrar para organização a importância de adotar técnicas de gerenciamento de projetos para aperfeiçoar a conquista de seus objetivos organizacionais;

Nível 3 - Padronizado: há uma padronização no gerenciamento de projetos em toda organização e os servidores diretamente envolvidos foram capacitados/nivelados dentro de uma mesma metodologia que já foi desenvolvida, adotando, portanto, processos e ferramentas gerenciais informatizadas similares. Ao final, todos os projetos encerrados são avaliados no que se refere à performance, a fim de corrigir erros em projetos futuros e manter as boas práticas que tiverem resultados satisfatórios;

Nível 4 - Gerenciado: os servidores responsáveis pela condução dos projetos têm expertise no gerenciamento, tendo em vista que alguns projetos que já foram implantados e encerrados na organização. Há um claro estímulo da organização na participação dos servidores em cursos mais avançados para ampliarem as competências acadêmicas. As falhas identificadas são tratadas com mais facilidade e rapidez em nível organizacional, tendo em vista que o gerenciamento dos projetos já faz parte da cultura organizacional de diversos setores;

Nível 5 - Otimizado: processos, ferramentas e cultura consolidados em toda organização, abarcando todos os níveis existentes, o que gera mais eficiência e produtividade. A organização pode passar a ser referência de boas práticas. Grande quantidade de projetos já foram implantados e encerrados.

2.2.2 Roteiro de entrevista semiestruturada

O roteiro foi desenvolvido pelos autores do estudo (MONTEIRO, 2016). Era composto por 10 questões abertas que buscaram entender, em linhas gerais, como ocorrem os respectivos gerenciamentos de projetos, o perfil dos profissionais que estão lotados nos PMO e como se dá o arranjo organizacional.

2.3 Procedimentos de coleta e análise de dados

O questionário modelo Prado-MMGP Setorial foi aplicado no único Escritório de Gerenciamentos de Projetos do CBMMG a um oficial responsável pelo PMO, vinculado a Diretoria de Assuntos Institucionais (DAI). A análise dos dados foi realizada conforme o cálculo da Avaliação Final da Maturidade (AFM) do PMO proposto por Prado (2015). Além disso, para se comparar o grau de maturidade do CBMMG com o grau médio de maturidade dos PMOs pertencentes à iniciativa privada, foi utilizado o valor médio obtido por Prado (2015) em um levantamento realizado com 415 organizações que executaram 7.885 projetos tendo como base modelo Prado MMGP.

O roteiro de entrevista semiestruturado foi enviado por e-mail para os PMOs do CBMMG e das demais instituições militares de outros estados do Brasil no intuito de investigar como ocorrem os respectivos gerenciamentos de projetos nessas corporações. As respostas foram analisadas e comparadas qualitativamente.

3 RESULTADOS

O questionário baseado no modelo Prado-MMGP Setorial (PRADO, 2014), enviado ao PMO do CBMMG indicou a pontuação descrita no Quadro 1.

Quadro 1 – Avaliação de Maturidade do PMO-CBMMG em 2016

	Perfil de Aderência (Adaptado)					
Nível	A	B	C	D	E	Total
1 Inicial*	#	#	#	#	#	#
2 Conhecido	5x	3x	1x	1x	0	77 pontos
3 Padronizado	1x	8x	1x	0	0	70 pontos
4 Gerenciado	3x	6x	0	1x	0	74 pontos
5 Otimizado	6	0	0	0	4	60 pontos
		Total				281 pontos

***Nota:** Este nível não foi avaliado pelo modelo pelo questionário

Avaliação Final de Maturidade do PMO-CBMMG: 281+100/100 = 3,81.

> *A maturidade média das organizações brasileiras que responderam à pesquisa em 2014 é de 2,64. O novo valor é considerado médio baixo, mas pode ser visto como bom para as organizações brasileiras, se considerarmos o curto tempo em o assunto em Gerenciamento de Projetos ganhou repercussão no Brasil (PRADO, 2015, p.71, grifo nosso).*

Ainda segundo Prado (2015), o grau de maturidade das organizações privadas no Estado de Minas Gerais é de 2,86, maior média do Brasil em relação aos nove Estados participantes da pesquisa, no ano de 2014.

Já o roteiro da entrevista semiestruturada foi distribuído, além do CBMMG, para oito organizações pertencentes ao eixo da segurança pública. Dentre os respondentes, apenas quatro corporações enviaram as questões respondidas, sendo elas, PMSP, CBMERJ, CBMES e PMMG. As respostas obtidas foram comparadas e os resultados são apresentados no anexo 1. Em síntese, as interpretações dos resultados indicam:

* Todas as organizações possuem um PMO;

* A PMMG possui o PMO mais antigo, criado no ano 2008, o que lhe propiciaria “vantagem competitiva”, se estivéssemos tratando de organizações privadas;

* Apenas o PMO do CBMMG está vinculado ao nível intermediário da corporação, o que pode ser um fator complicador no momento de uma tomada de decisão de chefe do PMO, tendo em vista o mesmo não ter autonomia plena de decisão em âmbito organizacional, que se concentra

nos níveis estratégicos (Comando-Geral e Estado-Maior);

* Em média, os PMO das corporações possuem quatro militares/civis que desempenham funções voltadas para o gerenciamento de projetos;

* Apenas no PMO do CBMMG não existe militar com formação específica em gerenciamento de projetos, o que pode levar a perda de eficiência no gerenciamento dos projetos, por não conseguir extrair todos os recursos das ferramentas específicas. No entanto, os militares demonstraram possuir os conhecimentos adquiridos ao longo da educação formal e outras experiências profissionais ao longo da carreira, o que pode contribuir para suprir essa lacuna.

* Todas as corporações seguem, mesmo que parcialmente, as boas práticas sugeridas pelo PMI e todas fazem adaptações, conforme sugerido pelo Guia PMBOK para se atingir os objetivos organizacionais, já que cada organização possui uma realidade/cultura;

* O CBMMG e o CBMERJ relataram que não existem óbices para implantação de técnicas gerenciais conforme as sugeridas pelo PMI. Por outro lado, as demais corporações (PMSP, CBMES e PMMG) citaram a cultura organizacional e falta de recursos humanos capacitados em gerenciamento de projetos como fatores dificultadores;

* As corporações, em geral, possuem métodos próprios no gerenciamento de projetos, exceto o CBMERJ;

Todas as corporações foram unânimes ao citar que os PMOs são essenciais para o gerenciamento dos projetos, principalmente quando há muitos projetos para serem implantados, e isso propicia mais visibilidade aos projetos, que por sua vez agregam valor à organização.

Além disso, observou-se que a estrutura dos PMO nas cinco instituições é bem semelhante entre si, não havendo divergências significativas. A única exceção refere-se à PMMG, que por possuir um PMO desde 2008 tem mais *know-how* e doutrina consolidada, materializada através das Diretrizes de Procedimentos para Gerenciamento de Projetos, que foi elaborada pela própria corporação no ano de 2015 e se ancora em quatro eixos: estruturação de processos (alinhado com a metodologia de gerenciamento de projetos); fluxo de processos definidos; sistematização dos procedimentos (dinamismo no gerenciamento de projetos) e plano de treinamento bem estruturado (difusão dos conhecimentos no âmbito organizacional), conforme verificado parcialmente nas respostas enviadas através da entrevista e resumidas no Quadro 2.

Quadro 2 – Comparação da estrutura dos Escritórios de Gerenciamento de Projetos das Organizações de Segurança Pública do Sudeste (n=5) (continua)

	Perguntas	Instituições				
		CBMMG	PMSP	CBMERJ	CBMES	PMMG
1	Existe um Escritório de Gerenciamento de Projetos na corporação?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
2	Desde quanto ele está em funcionamento?	2010	2010	2015	2016	2008
3	Ele está vinculado ao Comando da corporação (nível estratégico) ou a uma Diretoria (nível intermediário)?	DAI (Intermediário)	Estado-Maior (Estratégico)	Comando-Geral (Estratégico)	Comando-Geral (Estratégico)	Assessoria de Desenvolvimento Organizacional (Estratégico)

Quadro 2 – Comparação da estrutura dos Escritórios de Gerenciamento de Projetos das Organizações de Segurança Pública do Sudeste (n=5) (continuação)

4	Quantos militares estão lotados no Escritório de Gerenciamento de Projetos?	5 militares	3 militares	5 militares	2 militares e 1 civil	3 militares e 1 civil
5	Algum deles possuem formação específica e/ou certificação de gerente de projetos *Project Management Professional* (PMP)?	Não	Todos possuem algum tipo de treinamento especialização na área, sendo o chefe Pós-Graduação em gerenciamento de projetos	Parte dos militares, sendo o chefe em conclusão de MBA na área	Um militar possui curso de gestão de projetos e o civil MBA em gerenciamento de projetos	O chefe possui MBA em gerenciamento de projetos
6	As técnicas empregadas para o gerenciamento de projetos seguem padrões internacionais consagrados pelo *Project Management Institute* (PMI)?	Utiliza-se o PMI com adaptações	Utiliza-se o PMI com adaptações, além de métodos ágeis	Utiliza-se o PMI com adaptações	Utiliza-se o PMI com adaptações	Utiliza-se parcialmente o PMI com adaptações
7	Existe algum óbice à implementação de técnicas gerenciais de projetos como as sugeridas pela pelo PMI?	Não A meta é usar em toda corporação	Sim Cultura Organizacional	Não	Recursos humanos capacitados/ disponibilizados e a falta de maturidade da corporação neste tipo de atividade	Sim, qualificação dos militares
8	A corporação possui metodologia própria (gerenciamento de projetos)?	Sim, mais especificamente para criação/elevação de frações	Sim e está sendo editada uma nova metodologia	Não, só adaptações do PMI	Está sendo desenvolvida e a vinculação é com o Planejamento Estratégico	Sim Diretrizes de Procedimentos para Gerenciamento de Projetos, que foi desenvolvido pela própria corporação
9	O Escritório de Gerenciamento de Projetos acompanha adequadamente todas as fases dos projetos organizacionais em execução?	Sim	Sim, através de reuniões mensais (*status report*)	Sim, através de reuniões de monitoramento	Ainda não é possível realizar o acompanhamento, devido à estruturação do Departamento de Projetos Institucionais	Atualmente não, mas em breve após uma reestruturação interna passará acompanhar todas as fases
10	Outros comentários que julgar interessante no que se refere ao *modus operandi* do PMO e/ou gerenciamento de projetos	O gerenciamento de projetos deve ser divulgado institucionalmente, para ampliar este modelo de gestão e padronizar técnicas e métodos junto aos diversos setores da corporação	A criação do PMO foi um avanço na conquista dos objetivos organizacionais Porém, a expansão do portfólio prejudicou a eficiência do PMO, que é considerado atualmente um braço do Comando	A execução dos projetos é realizada pelo CBMERJ e isso dá visibilidade ao PMO, disseminando a doutrina e fortalecendo a cultura organizacional Atualmente no portfólio há 46 projetos com tendências para o aumento deste número	Por estar iniciando as atividades, o funcionamento do Escritório de Projetos nesse momento ficará mais atrelado a assessorar ao Comando da corporação e posteriormente pretende-se expandir para os demais níveis (tático e operacional)	Está sendo desenvolvido um sistema informatizado exclusivamente voltado para elaboração e gerenciamento de projetos, além de um software para controle de convênios

4 DISCUSSÃO

Os objetivos do presente trabalho foram: 1) verificar o grau de maturidade em gerenciamento de projetos do CBMMG com base no modelo Prado MMGP; 2) comparar os resultados do grau da maturidade do modelo Prado MMGP no CBMMG com o valor médio de maturidade média das organizações privadas brasileiras em 2014; 3) comparar a prática de gerenciamento de projetos do CBMMG em relação a outras organizações militares estaduais que compõe o eixo da segurança pública. Em relação ao primeiro objetivo do estudo o resultado alcançado foi de 3,81 pontos em uma escala que varia entre 1 a 5. Vale reforçar que, quanto maior for o Nível de Maturidade de um PMO, maior será a chance de sucesso no projeto.

Diante dos resultados obtidos, após aplicação do questionário, observa-se que PMO do CBMMG está classificado no nível 3 (Padronizado) de acordo com o Modelo Prado MMGP. Tal resultado indica, que dentre outras características, o CBMMG possui um PMO que está em um bom patamar de maturidade. Recomenda-se que realize algumas readequações para alcançar um Nível Gerenciado (4) e futuramente no Nível Otimizado (5), para que assim possa conquistar com menos dificuldades os objetivos organizacionais e obter elevadíssimos índices de sucesso dos projetos gerenciados.

Na contramão do resultado obtido com a aplicação do questionário ao CBMMG que seguiu a metodologia estabelecida por Prado (2015), há de se questionar alguns pontos. Apesar do PMO do CBMMG existir desde 2010, foi apenas em agosto de 2015, com a terceira geração do PMO, que de fato a corporação começou a aplicar uma metodologia no gerenciamento de projetos. Mais especificamente com o advento do Plano de Comando 2015/2026, foi estabelecida como meta, através de projeto, a “criação” de mais 66 unidades de bombeiro, em 11 anos, por todo Estado de Minas Gerais, ampliando assim a capilaridade, diminuindo o tempo resposta e os deslocamentos para o atendimento de sinistros, objetivos estratégicos estes totalmente alinhados ao Plano Mineiro de Desenvolvimento Integrado (PMDI) 2016/2027.

Assim, fundamentando-se na literatura sobre as características destacadas de um PMO com nível 3 (Padronizado) e pela complexidade em gerenciar projetos seguindo boas práticas consagradas, questiona-se o valor da AFM obtido pela corporação, conforme explicitado:

> *[...] Considere a questão do nível 3 sobre metodologia. Não basta somente implementar uma metodologia para obter a maior pontuação naquela questão. Após sua implementação, ela deve estar em uso rotineiro pelos principais envolvidos por pelo menos 12 meses e uma quantidade significativa de projetos deve ter utilizado todos os recursos metodológicos (início, meio e fim) (PRADO, 2015, p. 66-67).*

Ainda segundo a mesmo autor, o sucesso parcial ou total no gerenciamento de projetos (conquista das metas/objetivos) está ligado diretamente à maturidade, assim um PMO nível 3, tem sucesso total e parcial respectivamente “62,6% e 32,1%” (PRADO, 2015, p.81) dos projetos executados, ou seja, 94,7% dos projetos são bem-sucedidos e agregam valor na percepção dos principais envolvidos no gerenciamento de projetos.

Além disso, vale citar que a corporação, até o final do primeiro semestre de 2017, ainda não havia conseguido finalizar/entregar nenhum projeto dentro dos pressupostos emanados pelas metodologias consagradas internacionalmente ou até mesmo por sua própria metodologia (do ponto de vista acadêmico é totalmente válido, desde que se baseie nas boas práticas, como as sugeridas pelo PMI (2014).

> *[...] Todos sabem que não basta a simples existência de um conjunto de padrões para garantir que o processo será bem-sucedido. Eles devem ser utilizados, e as pessoas envolvidas devem conhecê-los adequadamente. Além disso, eles devem ser aperfeiçoados com o tempo. Os padrões que não são utilizados devem ser revistos e, caso sejam inúteis, devem ser descartados. Mesmo aqueles que são utilizados também devem ser revistos, pois eventualmente podem ser aprimorados. Somente quando uma prática é aprovada pelo ciclo de melhoria contínua podemos chamar essa prática de melhor prática. É graças à melhoria contínua que aumentamos a eficácia e a eficiência dos padrões implantados (PRADO, 2015, p.193).*

Diante do exposto, sucesso e maturidade estão enlaçados e denotam eficiência e eficácia no gerenciamento de projetos, o que ainda não foi possível sequer comprovar pela ausência de resultados concretos: entrega do produto pelo PMO do CBMMG, não cumprimento, portanto, um dos requisitos citados por Prado (2015) para um PMO estar classificado no nível de maturidade 3.

Na mesma esteira, e corroborando com o questionamento sobre a AFM obtido pela instituição em 2016, Aihara (2017) aplicou o mesmo questionário em três oficiais lotados na Diretoria de Assuntos Institucionais, no primeiro quadrimestre de 2017, que estão diretamente ligados ao PMO da corporação, mantendo a linha metodológica para identificar o nível de maturidade do PMO e chegou-se ao resultado médio de 2,06 pontos. Tal resultado indica que em menos de um ano, após a aplicação do mesmo questionário, o nível de maturidade da corporação teve um declínio/recuo de 1,75 pontos (-45,93%). Ou seja, a corporação ainda está incipiente no gerenciamento de projetos de modo que, ao ver destes autores, é questionável o nível de maturidade 3,81 obtido. Uma comparação com o resultado médio obtido pelas organizações privadas brasileiras que responderam à pesquisa em 2014 que foi de 2,64 pontos e as organizações privadas no Estado de Minas Gerais que foi de 2,86 pontos, conforme proposto pelo segundo objetivo do estudo (PRADO, 2015).

Como já relatado, a baixa adesão nas respostas ao questionário semiestruturado, comprometeu a análise qualitativa no que se refere à estrutura dos PMO, mas de certa forma demonstraram que eles são semelhantes. Assim, não foi possível atingir o terceiro objetivo de forma satisfatória.

O maior complicador para realização deste estudo foi a baixa contribuição com a pesquisa, já que apenas quatro corporações responderam o roteiro de entrevista.

5 CONCLUSÃO

O gerenciamento de projetos se apresenta como uma ferramenta que pode contribuir significativamente para conquistas dos objetivos organizacionais do CBMMG e, consequentemente, para que se atinja a eficiência. Porém, por ser algo relativamente recente no setor público, ainda não existe uma cultura organizacional voltada para sua utilização de forma recorrente. A corporação ainda está em processo de absorção dos conhecimentos e doutrina para de fato utilizá-lo.

É possível supor que a falta de maturidade em gerenciar projetos pela corporação e ausência de formação acadêmica em gerenciamento de projetos dos militares que compõe o PMO levou o oficial responsável pela avaliação a responder erroneamente as perguntas do questionário, tendo em vista a complexidade das questões, indicando, portanto, um nível de maturidade não compatível com a realidade.

Em relação a outras corporações que compõe o eixo de segurança pública e que

responderam o questionário semiestruturado, elaborado pelos autores, pôde-se verificar que não há grandes divergências entre as mesmas nos quesitos conhecimento, estrutura física e de pessoal (recursos humanos) no gerenciamento de projetos.

Destarte, sugere-se que a corporação se modernize administrativamente e possa expandir a cultura de gerenciamentos de projetos em diversos setores, sempre gerenciados pelo PMO, para que através das boas práticas consiga atingir recorrentemente a eficiência administrativa em seus projetos, evitando os desperdícios de recursos (humanos, materiais, financeiros) e entregue a sociedade mineira produtos de qualidade e que satisfaçam seus anseios.

Todavia, o PMO necessita consolidar uma doutrina, amadurecer nos moldes do modelo Prado MMGP e que, em longo prazo, possa disseminar os conhecimentos através de treinamentos nas unidades que estão nos níveis estratégicos e intermediários. Além disso, sugere-se incluir uma disciplina de gerenciamento de projetos no Curso de Formação de Oficiais (CFO) e Curso de Habilitação de Oficiais (CHO) para que assim o "mito" do gerenciamento de projetos possa fazer parte do cotidiano organizacional e se tornar uma realidade, pois afinal, todos nós gerenciamos projetos diariamente.

6 REFERÊNCIAS

AIHARA, Pedro Doshikazu Pianchão. **A maturidade dos projetos do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais**. 2017. Monografia (Especialização em Gestão de Projetos) - Programa de Educação Continuada em Economia e Gestão de Empresas, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2017.

ALVES, Ricardo Oliveira; COSTA, Helder Gomes; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves; SILVA, Licínio Esmeraldo da; PIMENTEL, Leonardo Bezerra. Melhores práticas em implantação de escritório de gerenciamento de projeto: Desenvolvimento de referenciais de sucesso. **Revista Production da Associação Brasileira de Engenharia de Produção**, São Paulo, v. 23, n. 3, p. 582-594, set. 2013.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Construindo o Estado republicano**: democracia e reforma da gestão pública. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009.

CARDOSO, Daniel Rago. **Gerenciamento de projetos**: Uma análise da maturidade do setor de mineração com base nas empresas de médio porte de projetos de engenharia da região metropolitana de Belo Horizonte. 2015. 85 f. Tese. (Mestrado Profissional em Sistemas de Informação e Gestão do Conhecimento) - Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2015.

FORTUNATO, Graziela; TEIXEIRA, Aridelmo; FURTADO; Maria Alice Pinheiro. A Percepção dos Gestores da Área Pública sob a Política de Gerenciamento de Projetos. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 6, n. 2, p. 167-183, 2011.

PMI, PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (GUIA PMBOK®)**. 5. ed. Saraiva, 2014.

MINAS GERAIS. Corpo de Bombeiros Militar. Resolução nº 627, de 19 de agosto de 2015. **Aprova e institui o Plano de Comando do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais 2015 - 2026**. Belo Horizonte: Comando Geral, 2015.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. Resolução nº 628, de 24 de agosto de 2015. **Define a estrutura, competência e funcionamento da Diretoria de**

Assuntos Institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Comando Geral, 2015.

_____. Secretaria de Estado do Planejamento e Gestão, coord. **Plano Mineiro de Desenvolvimento Territorial (PMDI) 2016-2027**. Belo Horizonte, 2015. Disponível em: https://www.almg.gov.br/export/sites/default/acompanhe/planejamento_orcamento_publico/pmdi/pmdi/2015/documentos/pmdi_2015_vol_I.pdf>. Acesso em: 28 out. 2106.

_____. Polícia Militar. Comando-Geral. Diretriz n° 07.01.03/15-ADO. **Regula os procedimentos para gerenciamento de projetos na Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: PMMG-Comando-Geral, 2015.

MONTEIRO, Peterson José Paiva. **A utilização da gestão de projetos como ferramenta gerencial para o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais em sua expansão**. 2016. Monografia (Especialização em Gestão de Defesa Civil) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2016.

PRADO, Darci. **Maturidade em Gerenciamento de Projetos**. 3. ed. Nova Lima: Editora Falconi, 2015.

_____. **Questionário de Avaliação de Maturidade Setorial**: Modelo de Maturidade Prado MMGP (Versão 2.2.0). In: Maturidade em Gerenciamento de Projetos, 3. ed. Nova Lima: Editora Falconi, 2014.

SOTILLE, Mauro Afonso; MENEZES, Luís César de Moura; XAVIER, Luiz Fernando da Silva; PEREIRA, Mário Luis Sampaio. **Gerenciamento do escopo em projetos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2010.

TORREÃO, Paula Geralda Barbosa Coelho. **Project Management Knowledge Environment:** Ambiente Inteligente de Aprendizado para Educação em Gerenciamento de Projetos. 2005. f. Tese. (Mestrado em Ciência da Computação) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2005.

VIGILES, 2018
Volume 1, Número 1, 75 – 88
DOI: http://dx.doi.org/10.17648/revistavigiles-2595-4229-1-1-26

ARTIGO ORIGINAL

ESTUDO DA EVOLUÇÃO DO EFETIVO DO QUADRO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Guilherme Inácio do Couto Oliveira[1]; William da Silva Rosa[1]

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

RESUMO

A pesquisa buscou simular a evolução do pessoal existente em junho de 2016 no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais considerando o efetivo previsto em lei, a proposta legal de promoção e as vagas ofertadas em concursos públicos. Como fundamento técnico, foram utilizados o Plano de Comando 2015|2026 do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), bem como referenciais acadêmicos e jurídicos. Utilizando-se da relação de oficiais existentes no quadro, foram realizadas simulações de promoções na carreira conforme previstas no Art. 184 da Lei n. 5.301/1969. Foram estudadas promoções em cumprimento ao limite de vagas da Lei n. 21.976/2016 e, ainda, cenário com desconsideração à limitação legal. Foram testadas também modificações nas vagas ofertadas nos concursos, para verificar se existiriam valores de ingresso mais adequados à corporação. Ao final, conclui-se que caso o efetivo do CBMMG não seja expandido, existe uma alta probabilidade de restrição no acesso à carreira

Palavras-chave: Efetivo; promoção; concurso público; carreira; oficiais.

STUDY OF THE "FIREFIGHTERS OFFICERS TABLE" EFFECTIVE EVOLUTION OF THE MINAS GERAIS MILITARY FIRE DEPARTAMENT

ABSTRACT

The research sought to estimate the evolution of existing work force in June 2016 considering the contingent expected by law, the legal promotion methodology and the positions available in public service. The Minas Gerais Military Fire Departament Command Plan 2015|2026, academic and legal references were used as technical information for this research. Simulations of the promotion were made using the list of existing officers in the contingent according to Article 184 of the Law 5301/1969.The promotions were studied considering the limit of positions available in agreement with the Law 21.976/2016 and the legal limit was disregarded. Modifications in the positions available were also tested to check if there were more adequate admission values to the Corporation. In the end, it is concluded that if the Fire Departament's work force is not expanded, there will be a high probability of restriction on access to career.

Keywords: Work force; promotion; public positons; career; officers.

Recebido em: 15/01/2018
Aprovado em: 18/04/2018

Correspondência: Guilherme Inácio do Couto Oliveira. Rodovia Papa João Paulo II, 4143, Prédio Minas - Serra Verde. CEP: 31.630-900 - Belo Horizonte/MG - **E-mail:** guilherme.couto@bombeiros.mg.gov.br.

1 INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) realiza seu planejamento de efetivo e os concursos públicos para provimento de suas carreiras de forma autônoma desde 1999, quando se desvinculou da Polícia Militar de Minas Gerais, por força da Emenda Constitucional n.º 39/1999 (MINAS GERAIS, 2013a). Uma das carreiras é a do Quadro de Oficiais Bombeiros Militar (QO-BM), que provê os oficiais que atuarão no nível gerencial. Ela inicia no posto de 2º Tenente e termina no posto de Coronel, como previsto no Art. 13 da Lei nº 5.301/1969 (MINAS GERAIS, 1969). A carreira do QO-BM é provida, por sua vez, pelo concurso público para o Curso de Formação de Oficiais Bombeiros Militar (CFO BM). De 1999 até o ano de 2016, foram realizados 13 concursos públicos para o CFO BM, que proporcionaram o ingresso médio de 30 oficiais ao ano neste período no CBMMG (MINAS GERAIS, 1999a, 1999b, 2000, 2002, 2003a, 2004, 2006, 2007, 2010, 2011, 2012, 2013b, 2014, 2015a).

O efetivo do CBMMG é regido por lei específica, conhecida como Lei de Efetivo, que ao longo dos anos vai sendo reeditada conforme as necessidades da corporação e em função das possibilidades do Governo do Estado. A Lei de Efetivo utilizada no estudo foi a de nº 21.976/2016, que prevê os quantitativos máximos de oficiais por posto do CBMMG (MINAS GERAIS, 2016a).

Já a progressão nas carreiras é prevista na Lei nº 5.301/1969, que contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais (EMEMG) (MINAS GERAIS, 1969). As promoções regulares da carreira em estudo, o QO-BM, são previstas no Art. 184, podendo ocorrer por merecimento ou por antiguidade. No EMEMG também estão normatizadas promoções por ato de bravura e post mortem, as quais são aplicadas em contextos específicos, de forma excepcional. O Art. 3º do Decreto nº 46.297/2013 diz que a promoção por merecimento se baseia na aferição do conjunto de atributos e habilidades que distinguem o valor do Oficial entre seus pares, observado no decurso de sua carreira e, especialmente, no posto atual e no âmbito de sua turma. Já o Art. 4º prevê que a promoção por antiguidade caberá ao militar não promovido por merecimento (MINAS GERAIS, 2013c). As promoções por merecimento e antiguidade ocorrem em função do Ano-base, que, para o QO-BM, significa o ano de declaração a Aspirante-a-Oficial. Regularmente, a declaração a Aspirante-a-Oficial é o ato contínuo à conclusão do CFO e ocorre no ano da formatura. Voltando ao Art. 184 do EMEMG, temos que a promoção por merecimento para determinado posto ocorre por períodos e frações, para cada ano-base (MINAS GERAIS, 1969). Período é o tempo, contado em anos, após o ano-base. Fração é o percentual da turma que será promovida em determinado período.

Assim, como exemplo, na promoção a Major, o período inicial é de 15 anos. No 15º ano contado do ano-base, a lei diz que 1/3 dos capitães da turma serão promovidos. Uma turma hipotética de Capitães ano-base 2002 seria promovida a Major, então, em 2017. Caso tal turma tenha 30 Capitães, 10 seriam promovidos. No 2º período de promoções ao posto de Major, ou seja, no 16º ano, a lei prevê a promoção de 1/2 dos Capitães. Assim, ainda para no ano de 2017, uma turma de Capitães ano-base 2001 com 20 oficiais teria 10 militares promovidos.

Segundo o EMEMG, a última parcela da turma seria promovida por antiguidade. Para Major, tal promoção ocorre no 18º ano após o ano-base (MINAS GERAIS, 1969). No exemplo de 2017, a promoção a Major

por antiguidade caberia a uma turma de Capitães ano-base 1999, que teria todos os seus militares promovidos.

Quando se confronta essa metodologia de promoção com a quantidade de oficiais prevista em lei para o QO-BM (n=583) e com o quantitativo de militares ingressos no quadro a partir de 1999 (média de 30 ao ano), vislumbram-se dificuldades no acesso à carreira por insuficiência de vagas, especialmente para os postos de Major, Tenente-Coronel e Coronel, para os quais estão previstas, respectivamente, 65, 44 e 19 vagas (MINAS GERAIS, 2016a). A possível insuficiência de vagas pode trazer grande impacto na corporação, já que ascensão à carreira é suspensa nesta hipótese, em virtude de óbices jurídicos. Nos termos do caput do Art. 37 da Constituição Federal de 1988, a administração pública obedecerá ao princípio da legalidade (BRASIL, 1988). A Administração Pública é considerada, em sentido amplo, como órgãos de governo que exercem função política e, também, como órgãos que exercem função meramente administrativa, os quais têm toda a sua atuação subordinada à lei. (ALEXANDRINO; PAULO, 2015). Sobre o princípio da legalidade e a administração pública, Di Pietro (2014) afirma que a vontade da administração pública é a que decorre da lei, assim, por simples ato administrativo, não é facultada a concessão de direitos de qualquer espécie.

O Art. 7º da Lei de Efetivo estabelece uma possibilidade excepcional de alteração de até 20% no efetivo de cada quadro da corporação, em decreto, para atender a necessidades de segurança pública, desde que o efetivo global previsto na norma não seja ultrapassado (MINAS GERAIS, 2016a). Assim, a regra da lei limita a promoção na falta de vagas. A Advocacia-Geral do Estado, no Parecer nº 15663/2016, também se pronunciou pela promoção condicionada à existência de vagas, citando ainda jurisprudência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2016b).

O planejamento de efetivo do CBMMG ocorre em função da reposição de militares, pelas diversas causas de saída, como inatividade por tempo de serviço, exoneração a pedido, demissões de natureza disciplinar ou falecimento. Dos fatores de egresso, o único que se mostra previsível, na metodologia de simulação adotada no presente estudo, é a inatividade por tempo de serviço.

Nos termos do Art. 136 do EMEMG, será transferido para a reserva remunerada o oficial que atingir 30 anos de efetivo serviço (MINAS GERAIS, 1969). Tempo de efetivo serviço é aquele, contado dia a dia, em que o oficial trabalhou no CBMMG. É possível ainda ao militar averbar tempo de serviço prestado fora da corporação, para fins de transferência para a reserva, conforme Art. 36 da Constituição Estadual (MINAS GERAIS, 1989).

Além de haver a citada possibilidade de averbação de tempo, o Estatuto assegurava que este tempo incidisse no cálculo realizado para obtenção de quinquênio, que era um adicional por tempo de serviço vigente até a publicação da Emenda à Constituição Estadual o que tende a ampliar a saída de militares, por não haver prejuízo salarial (MINAS GERAIS, 2003b). Contudo, a partir de junho de 2003, o quinquênio foi substituído pelo Adicional de Desempenho (ADE). O ADE constitui vantagem remuneratória concedida ao militar que tenha ingressado nas instituições militares estaduais em função de seu tempo de efetivo serviço (MINAS GERAIS, 1969). O direito à percepção do ADE e o percentual da remuneração básica a que o militar faz jus decorre de uma série de requisitos normativos. Contudo, basicamente, se vincula ao tempo de efetivo serviço e a avaliações a que os

militares são submetidos anualmente, denominadas Avaliações de Desempenho Individual (ADI) (MINAS GERAIS, 1969). Decorre disso que os militares sujeitos a ADE que averbarem tempo de serviço para a transferência para a reserva necessariamente perderão ADI, em virtude do menor tempo de efetivo serviço no CBMMG. Consequentemente, terão salários menores quando comparados aos salários correspondentes daqueles que percorrerem toda a carreira, nas mesmas condições. Tal realidade é diferente do militar que possui quinquênio, pois neste caso o tempo de serviço averbado pode incidir no cálculo para recebimento de adicional por tempo de serviço, não havendo, portanto, redução salarial com a inatividade antecipada. Essa mudança traz importante consequência para o planejamento do efetivo. Segundo Chiavenato (2010, p. 278): "Ninguém trabalha de graça [...] As pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados". Assim, espera-se que com tal medida o militar permaneça na carreira durante todo o tempo previsto em lei. Assim, no presente trabalho, considerou-se a possibilidade máxima de permanência no serviço ativo, ou seja, 30 anos de efetivo serviço, correspondente ao maior cenário de efetivo possível e à tendência trazida pela instituição do ADE.

O conhecimento da situação de efetivo é essencial para definição da estratégia organizacional, vista como comportamento global e integrado da empresa em relação ao ambiente que a circunda (CHIAVENATO, 2010). Nesse sentido, é importante destacar que, além do efetivo previsto na lei objeto do estudo, a corporação planeja expansão das suas unidades até o ano de 2026 conforme Plano de Comando 2015|2026 (MINAS GERAIS, 2015b). Neste plano, estão previstas instalações de Pelotões, Companhias e Companhias Independentes, que refletirão diretamente na demanda de vagas a médio e longo prazo de Tenentes, Capitães e Majores.

Quanto ao planejamento de pessoal, Chiavenato (2010) apresenta um modelo baseado no fluxo de pessoal, que permite antecipar as consequências de contingências como a política de promoções, dificuldades de recrutamento, dentre outros aspectos, que se mostra muito útil na análise das consequências do plano de carreira, tal como proposto no presente trabalho. Armstrong (2012) também defende a necessidade do planejamento da força de trabalho, fundamental para as organizações saberem quantas e quais pessoas estas precisam para alcançar as necessidades de negócios presentes e futuras. O autor acrescenta que tal tipo de planejamento envolve conhecer o presente em comparação com o futuro, evitando a tomada de decisões que possam ser revistas futuramente, e possibilitando que o planejamento esteja focado no futuro da organização.

Existe uma quantidade de vagas a ser definida para cada concurso ao CFO BM que permita ao CBMMG prover todos os níveis hierárquicos do QO-BM, de acordo com as suas necessidades, e, ao mesmo tempo, oferte maiores possibilidades de alcançar o topo da carreira aos concursados? Por um lado, aparentemente, pode-se perceber que a oferta média anual de vagas para o CFO BM, baseada no quantitativo de cargos previsto na Lei de Efetivo para cada posto do QO-BM (especialmente nos três níveis finais do quadro), pode acarretar uma estagnação na carreira devido à falta de vagas para continuidade das promoções previstas no Estatuto. Por outro lado, não foi identificado nenhum estudo institucional sobre o tema. Logo, a justificativa deste trabalho é antecipar numericamente a situação de

pessoal ao longo dos anos e subsidiar decisões estratégicas a serem tomadas no momento presente. Dentre as contribuições, vislumbra-se a detecção de incoerências e proposição de medidas corretivas.

O presente estudo, que pertence à área de gestão de pessoas, se propôs a simular a evolução do efetivo do QO-BM na corporação, desde o ingresso à passagem para a inatividade, considerando o plano de carreira regido pela legislação pertinente, a Lei de Efetivo vigente e a 1ª Edição do Plano de Comando 2015|2026.

2 MÉTODO

2.1 Participantes

Estudo exploratório de enfoque quantitativo que procurou fornecer ao CBMMG informações e parâmetros para a gestão de pessoas, especificamente no momento da definição dos concursos públicos e do plano de carreira.

Para alcance do objetivo, foram realizadas simulações de promoção por merecimento e antiguidade para os oficiais integrantes do QO-BM, conforme regras estabelecidas no Art. 184 do EMEMG (com redação dada pela Lei Complementar nº 95/2007). As promoções por ato de bravura e post mortem têm consequências que não afetam o presente estudo, sendo, portanto, desconsideradas. Acrescenta-se que não ocorreram promoções por ato de bravura para os oficiais atualmente no serviço ativo.

É importante esclarecer ainda que, embora o foco do trabalho tenha sido o QO-BM, simulações com o QOC-BM (Quadro de Oficiais Complementares) também foram realizadas. Tal simulação se justifica pelo fato de que os Tenentes e Capitães do QOC-BM tem as mesmas funções e atribuições legais que os Tenentes e Capitães do QO-BM, atuando de forma complementar a este último quadro (MINAS GERAIS, 1969). Assim, para que seja conhecida a demanda global de Tenentes e Capitães da corporação, torna-se necessário simular o efetivo destes dois quadros. O QOC-BM é provido por subtenentes e sargentos egressos do Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), mediante processo seletivo estabelecido no Estatuto (MINAS GERAIS, 1969). A metodologia para simulação deste quadro possui diferenças em relação ao QO-BM, já que a forma de acesso, o desenvolvimento da carreira e a evasão do QOC-BM possuem particularidades. Uma descrição completa do cenário está disponível na monografia que deu origem ao presente artigo (COUTO-OLIVEIRA, 2016).

2.2 Procedimentos para coleta dos dados

O estudo do efetivo existente na corporação é possível por meio de uma publicação denominada “Almanaque”, que nos termos do Art. 13 da Lei nº 5301/1969, contém a relação nominal dos militares da ativa, distribuídos pelos respectivos quadros, de acordo com a antiguidade dos postos e graduações (MINAS GERAIS, 1969). As projeções de promoção foram realizadas com o Almanaque de Oficiais de junho de 2016. A coleta dos dados ocorreu no diretório “Almanaques DRH” da rede interna da corporação. Para a continuidade das simulações, além do efetivo existente no CBMMG em junho de 2016, foi utilizado o ingresso anual médio de 30 oficiais no QO-BM. O estudo foi aprovado pelo Comando do CBMMG conforme Ato nº 1.036/2016 - ABM, publicado no Boletim Geral nº 20, de 19 de maio de 2016.

2.3 Procedimentos para análise dos dados

2.3.1 Procedimentos para simulação das promoções

As simulações de promoção foram realizadas no aplicativo Microsoft Excel® 2016, com detalhamento a seguir. Foi elaborada planilha em que se registraram as seguintes informações: 1) ano-base das turmas; 2) quantidade de oficiais por turma, conforme Almanaques e 3) distribuição de oficiais por posto, em cada ano, após as promoções relativas ao mesmo ano.

Feita a planilha, foi aplicada fórmula referente à promoção para determinado posto, nos termos do Art. 184 do EMEMG (MINAS GERAIS, 1969). Como exemplo, tendo como referência a turma de 2019, a promoção ao Posto de Tenente-Coronel ocorre a partir do 19º ano após o ano-base, sendo contemplados 1/4 dos Majores da turma (MINAS GERAIS, 1969). A fórmula consiste no cálculo da fração de oficiais a ser promovida em determinado ano (neste exemplo, 1/4 dos Majores a serem promovidos à Tenente-Coronel, de ano-base 2019, em 2040), à qual serão adicionados os Tenentes-Coronéis já existentes na turma no ano da promoção.

A fórmula para calcular o número de oficiais de ano-base 2019 a serem promovidos à Tenente-Coronel em 2040 foi: (número de Majores que concorrem à promoção) multiplicado por (1/4), sendo este resultado somado ao número de Tenentes-Coronéis anteriormente existentes na turma. Ressalta-se que, de acordo com o § 5º do Art. 184 do EMEMG, sempre que houver valor fracionado no cálculo de promoções, haverá o arredondamento para o número inteiro posterior (MINAS GERAIS, 1969). Ainda para a turma ano-base 2019, na coluna denominada “Maj” do ano de 2040, fica registrada a quantidade de oficiais remanescentes no posto de Major, após a promoção do citado ano.

A fórmula apresentada foi aplicada para todas as simulações estudadas. No entanto, é importante enfatizar que foram observados os períodos de promoção e os valores das frações de acordo com o previsto no EMEMG para a passagem para cada nível hierárquico (MINAS GERAIS, 1969). Dito isso, é relevante destacar que a promoção a cada um desses níveis possui especificidades detalhadas no EMEMG e que foram consideradas nas formulas utilizadas nas simulações do presente trabalho.

Em seguida, uma segunda planilha foi elaborada em cada simulação. Ela foi composta pelo somatório de oficiais por posto, ao longo dos anos da projeção. Foram ainda observados 3 aspectos para assegurar a efetividade das simulações e possibilitar comparação aos parâmetros reais existentes, como Lei de Efetivo e planejamento estratégico:

1) A evasão dos militares foi realizada no ano em que estes completariam 30 anos de efetivo serviço (todos percorreriam o tempo máximo de carreira). Foram desprezadas as diminuições naturais de efetivo como baixas para posse em outro cargo público, transferência para a reserva com averbação de tempo de serviço anterior, dentre outras.

Justificativa: trata-se do máximo previsto em lei. Além disso, a introdução do ADE aumentou a probabilidade de permanência dos oficiais na corporação até o final da carreira em função do benefício salarial decorrente. Logo, optou-se por considerar os 30 anos de serviço atuais no presente estudo.

2) Simulação de no mínimo 30 anos para cada possibilidade.

Justificativa: retratar a carreira de uma geração de oficiais, desde o ingresso na corporação até a inatividade.

3) Os resultados obtidos nas diversas simulações foram comparados com o efetivo previsto na lei vigente em 2016 e

com o quantitativo de oficiais necessários para a expansão prevista na 1ª Edição do Plano de Comando 2015|2026. A lei 22415/2016 não havia sido divulgada à época do estudo. Por isso, foi considerado o plano de comando para a realização das comparações.

Justificativa: aproximação aos parâmetros reais existentes no CBMMG. É interessante ressaltar ainda que a nova lei de efetivo, de nº 22415/2016, tem vigência até o ano de 2019 e não trouxe grandes variações no efetivo dos postos em estudo. A vigência desta lei é muito curta para que se vislumbre decisões estratégicas no efetivo da corporação. A finalidade das simulações é justamente oferecer uma visualização de cenários décadas à frente da atual e subsidiar as decisões para edição de cada lei de efetivo.

2.3.2 Procedimentos para integração com o plano de comando

Como o Plano de Comando 2015|2026 já definiu quantas e quais frações serão instaladas até 2026, foi contabilizado o número de oficiais necessário, com acréscimo à demanda de efetivo. O acréscimo previsto no Plano de Comando foi dividido em três etapas, denominadas ciclos na citada publicação, com os seguintes períodos anuais: 1º ciclo (2016-2018), 2º ciclo (2019-2022) e 3º ciclo (2023-2026). Para o cálculo foram utilizados dois contextos:

1) No primeiro, foi calculada a quantidade de oficiais a ser acrescentada ao CBMMG, assumindo-se que toda a expansão prevista seria realizada com total incremento da Lei de Efetivo.

Justificativa: trata-se da hipótese ideal para o CBMMG, que ao mesmo tempo expandiria o atendimento a mais municípios e manteria a capacidade de resposta nas cidades em que já está presente.

2) No segundo contexto, foi considerado o acréscimo de oficiais apenas para o 2º e 3º ciclos.

Justificativa: em virtude da situação econômica do Estado, havia a possibilidade de que na lei a ser aprovada para o período de 2017-2019, que coincide com o 1º ciclo, não fosse ampliado o efetivo de bombeiros militares, o que ocorreu.

3 RESULTADOS

O primeiro resultado, disposto na Tabela 1, se refere a uma projeção do cenário atual do CBMMG: ingresso de 30 militares ao ano no CFO e realização das promoções nos termos do EMEMG. As promoções foram realizadas neste caso de forma independente ao número de vagas previsto na Lei de Efetivo.

Tabela 1 – Simulação de promoções nos termos da Lei Complementar nº 5.301/1969, para CFO com 30 vagas, independentemente de vagas

Anos	Quadro de Oficiais (QO-BM) - Curso de Formação de Oficiais					
	2° Ten	1° Ten	Cap	Maj	Ten-Cel	Cel
Lei efetivo 2016	110	180	165	65	44	18
Ago-2016	90	140	114	42	20	15
Dez-2016	107	152	120	38	23	18
2017	101	186	130	31	24	18
2018	108	192	135	37	15	18
2019	118	192	133	49	19	18
2020	109	195	142	68	20	18
2021	105	201	143	91	16	18
2022	105	198	153	101	25	18
2023	105	197	168	98	35	18
2024	105	198	180	95	46	18
2025	105	200	185	99	61	18
2026	105	204	179	112	78	18
2045	105	195	185	145	192	18

Nota: CFO: Curso de Formação de Oficiais ; Ten: Tenente; Cap: Capitão; Maj: Major; Ten-Cel: Tenente-Coronel

Na Tabela 1, para ilustração da evolução do efetivo, optou-se por apresentar os resultados obtidos até 2026, marco final do Plano de Comando em vigor; em seguida, foram apresentados os valores obtidos quando se atingiu a citada estabilização do efetivo em todos os postos, que ocorreu em 2045. A projeção

demonstrou uma tendência de "estabilização do quadro", ou seja, da manutenção da quantidade de oficiais por posto ao longo do tempo, quando se mantém o ingresso e o egresso regular de militares e realiza-se as promoções previstas na legislação.

O segundo resultado também se refere a uma simulação de promoções, nos termos do EMEMG, com ingresso de 30 militares no CFO ao ano. Contudo, as promoções foram paralisadas quando se atingiu o limite da Lei de Efetivo (Tabela 2):

Tabela 2 – Simulação de promoções nos termos da Lei Complementar nº 5.301/1969, para o Curso de Formação de Oficiais com 30 vagas, considerando-se a limitação da Lei de Efetivo

Anos	Quadro de Oficiais (QO-BM) - Curso de Formação de Oficiais					
	2° Ten	1° Ten	Cap	Maj	Ten-Cel	Cel
Lei efetivo 2016	**110**	**180**	**165**	**65**	**44**	**18**
Ago-2016	87	140	114	42	16	15
Dez-2016	97	149	121	39	23	18
2017	90	***180***	129	32	24	18
2018	105	180	135	38	15	18
2019	115	180	133	51	19	18
2020	109	180	147	***65***	20	18
2021	117	180	***165***	65	16	18
2022	134	180	165	65	25	18
2023	145	180	165	65	33	18
2024	157	180	165	65	***44***	18
2025	183	180	165	65	44	18
2026	211	180	165	65	44	18

Nota – Ten: Tenente; Cap: Capitão; Maj: Major; Ten-Cel: Tenente-Coronel

A Tabela 2 apresenta um contexto em que as promoções foram paralisadas quando se atingiu o limite de vagas previsto no Item 2.1, Anexo II, da Lei nº 21976/16, em função da impossibilidade legal de promoção de militares além dos valores lá prescritos.

Entre 2017 e 2024, todos os postos atingem o quantitativo máximo previsto em lei, gerando estagnação na carreira. Em 2017 já seria atingido o limite de vagas de 1º Tenente, o que levaria, em 2 anos, à extrapolação das vagas de 2º Tenente, fato que ocasionaria, em tese, impossibilidade de promoção dos Aspirantes-a-Oficial. Contudo, optou-se por considerar a promoção dos Aspirantes-a-Oficial a 2º Tenente, a fim de demonstrar o efeito da oferta de 30 vagas de CFO anualmente. Sucessivamente, os demais postos vão atingindo o máximo previsto, até o ano de 2024. No ano de 2026 já se observa que a quantidade existente de 2º Tenentes seria praticamente o dobro da previsão legal (Tabela 2).

A Tabela 3 contém o resultado de todas as simulações propostas no estudo. Os valores apresentados em cada linha se referem ao número estimado de militares quando se atinge a estabilização nos quadros. Na coluna "soma CHO/CFO" estão dispostos os valores finais de oficiais para cada ingresso proposto, que correspondem aos possíveis cenários do CBMMG.

A última linha, "CFO 30 - CHO 30", se refere às vagas ofertadas atualmente. Quando da estabilização dos quadros nesta hipótese, existiriam 875 oficiais na corporação, frente aos 690 previstos em lei, ou seja, previsão de considerável excesso caso não ocorra expansão no Estado. Em relação ao total previsto na Lei de Efetivo vigente em 2016, que é de 690 oficiais, a metodologia mais adequada de oferta de vagas seria a de "CFO 15 - CHO 35", que forneceria 692 militares. Quanto ao CFO e o acesso dos militares desta carreira aos seus três postos finais (Major, Tenente-Coronel e Coronel), é importante ressaltar que o ingresso de 15 oficiais ao ano se apresenta como um valor que melhor se aproxima ao previsto na Lei de Efetivo, permitindo acesso à carreira com menores impactos institucionais.

Em relação ao plano de Comando, a Tabela 4 apresenta o quantitativo de oficiais a serem acrescentados ao CBMMG nas hipóteses elencadas.

A Tabela 4, que trata do efetivo a ser

Tabela 3 – Resultado de simulação de previsão de vagas para concursos ao CFO e CHO, e promoções, nos termos da Lei Complementar nº 5.301/1969

Posto	QO-BM (CFO)						QOC-BM (CHO)			Somatório CFO-CHO			Somatório CHO/CFO
	2° Ten	1° Ten	Cap	Maj	Ten-Cel	Cel	2° Ten	1° Ten	Cap	2° Ten	1° Ten	Cap	
Lei efetivo 2016	110	180	165	65	44	18	140	65	30	250	245	195	690
CFO 15 - CHO 30	52	98	92	70	90	18	120	180	90	172	278	182	632
CFO 15 - CHO 35	52	98	92	70	90	18	139	210	101	191	308	193	692
CFO 15 - CHO 40	52	98	92	70	90	18	159	240	111	211	338	203	752
CFO 20 - CHO 35	70	129	123	93	127	18	120	180	90	190	309	213	712
CFO 20 - CHO 40	70	129	123	93	127	18	159	240	111	229	369	234	832
CFO 30 - CHO 30	105	195	185	145	192	18	120	180	90	225	375	275	875

Nota: CFO: Curso de Formação de Oficiais; CHO: Curso de Habilitação de Oficiais; QO-BM: Quadro de oficiais – bombeiros militares; QOC-BM: Quadro de oficiais complementares - bombeiros militares; Ten: Tenente; Cap: Capitão; Maj: Major; Ten-Cel: Tenente-Coronel

acrescentado em função do Plano de Comando, também pode ser comparada com os totais das simulações apresentadas na Tabela 3. Considerando-se a hipótese de acréscimo de 136 oficiais (total do Plano de Comando) aos 690 previstos na Lei de Efetivo, a corporação possuiria ao final 826 militares, tornando o teste "CFO 20 - CHO

Tabela 4 – Simulação do efetivo de oficiais a ser adicionado em função do Plano de Comando (período 2016-2026)

1º ciclo (2016-2018)			
Estratégia	Impacto		
	Tenentes	Capitães	Majores
Criação de 18 pelotões	18	-	-
Elevação de 3 pelotões a companhias	-	3	-
Elevação de 3 companhias à cia. ind.	15	6	3
Total 1º ciclo	33	9	3
2º ciclo (2019-2022)			
Estratégia	Impacto		
	Tenentes	Capitães	Majores
Criação de 22 pelotões	22	-	-
Elevação de 7 pelotões a companhias	-	7	0
Elevação de 2 companhias a cia. ind.	10	4	2
Total 2º ciclo	32	11	2
3º ciclo (2023-2026)			
Estratégia	Impacto		
	Tenentes	Capitães	Majores
Criação de 23 pelotões	23	-	-
Elevação de 7 pelotões a companhias	-	7	-
Elevação de 2 companhias a cia. ind.	10	4	2
Total 3º ciclo	33	11	2
Somatório 2º e 3º ciclos		91	
Somatório 1º, 2º e 3º ciclos		136	

40" da Tabela 3, que fornece 832 oficiais, o melhor cenário. Já a adição de 91 oficiais (Plano de Comando sem o 1º Ciclo) aos 690 da lei vigente, forneceria ao final 781 militares, o que torna o teste "CFO 15 - CHO 40" da Tabela 4, que resulta em 752 oficiais, o mais adequado.

4 DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo foi simular a evolução do efetivo do QO-BM, do ingresso à passagem para a inatividade, considerando o plano de carreira regido pela legislação pertinente, a Lei de Efetivo e a 1ª Edição do Plano de Comando 2015|2026. Os resultados obtidos demonstram a distribuição esperada de oficiais do QO-BM e do QOC-BM ao longo dos anos, em função do contido no EMEMG, da quantidade de militares ingressos no quadro e da evasão após 30 anos de carreira.

O primeiro resultado refere-se à aplicação das promoções, caso estas independessem da existência de vagas na Lei de Efetivo, na hipótese de CFO com 30 militares ao ano. Os resultados indicaram uma tendência de estabilização do quadro, o que constitui uma importante baliza no planejamento de efetivo, pois a corporação pode conhecer o máximo de militares que pode ocupar cada posto no futuro. Vale uma ressalva de que a estabilização do quadro ocorre em período de médio a longo prazo, sendo que para o primeiro posto (2º Tenente) ocorreria em 2021 e para o último posto de promoção dependente de ano-base (Tenente-Coronel) ocorreria em 2045. A promoção a Coronel independe de ano-base (MINAS GERAIS, 1969).

Com a promoção independente de vagas, a quantidade de Tenentes-Coronéis e Majores (192 e 145, respectivamente) seria bastante próxima da quantidade de Capitães e 1ºS Tenentes (185 e 195, respectivamente), quando da estabilização de efetivo. Este contexto é contrário ao esperado em uma estrutura hierárquica piramidal, como a militar, em que a quantidade de postos vai diminuindo até o topo da carreira. Tal fato demonstra como a legislação de promoção vigente privilegia o acesso até este nível, o que gera enormes expectativas para os integrantes do quadro.

Além disso, comparando-se o total de oficiais previsto em lei para 2016 (n=582), com o total de oficiais possíveis quando da estabilização de efetivo de acordo com a simulação realizada (n=840, para o ano de 2045), percebemos que o ingresso de oficiais superaria em aproximadamente 44% o previsto na lei. Estes 840 oficiais superariam inclusive a expansão prevista no Plano de Comando, como será abordado posteriormente.

A promoção de militares além da quantidade de vagas prevista na Lei de Efetivo encontra óbices jurídicos em virtude do princípio da legalidade e do parecer emitido pela Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais (AGE) (BRASIL, 1988; DI PIETRO, 2014; MINAS GERAIS, 2016a, 2016b). Assim, surge um conflito entre o EMEMG, que tende a privilegiar o acesso ao nível de oficiais superiores e a Lei de Efetivo, que limita a promoção.

A partir do momento em que as vagas previstas forem preenchidas e na ausência de aumento de vagas na Lei de Efetivo, as promoções somente ocorreriam por egresso de militares do serviço ativo (nas diversas causas possíveis, como apresentado anteriormente). Considerando-se apenas a transferência compulsória para reserva (ao término dos 30 anos de carreira), teríamos previstas poucas aberturas de vaga ao longo dos anos, ressaltando-se ainda o impacto da edição do ADE no tempo de permanência dos militares no serviço ativo.

Diante desses resultados, é possível hipotetizar que, caso a instituição adote o

critério de preenchimento destas vagas apenas por antiguidade, turmas inteiras que iniciariam seu processo promocional deixariam de ser contempladas, por serem mais modernas. Este atraso repercutiria até o posto de Coronel, pois os oficiais somente seriam promovidos a este posto quando a turma imediatamente anterior deixasse a corporação. Assim, cada turma somente teria militares promovidos a Coronel quase no término da carreira (faltando apenas um ano para a reserva compulsória). A consequência disso poderia ser grave para o CBMMG, já que suas funções de gerência seriam ocupadas transitoriamente, prejudicando o planejamento da força de trabalho (ARMSTRONG, 2012). Nessa hipótese, ações típicas do nível gerencial, tais como políticas de pessoal (ingresso, evasão, promoção), planejamento de expansão (seleção de municípios a ocupar, metodologia de expansão), posicionamento institucional frente às diversas legislações pertinentes e até a escolha do futuro Comandante-Geral poderiam ficar comprometidas.

A outra possibilidade seria a promoção pelo critério de merecimento, conjugado com antiguidade, a fim de contemplar todas as turmas que concorrem à promoção para o mesmo posto. O resultado disso seria a promoção de vários oficiais mais modernos nas poucas vagas disponíveis, o que poderia gerar grande transtorno institucional, em virtude da não prevalência da antiguidade no acesso à carreira. Todavia, é importante ressaltar que metodologias semelhantes à última apresentada aparentam ser as mais adequadas para a instituição possuir oficiais com maior tempo de serviço no teto da carreira e assegurar um planejamento estratégico adequado. Neste critério, considerando que muitos oficiais da mesma turma seriam preteridos na promoção, é possível que haja, para a mesma turma, simultaneamente, Coronéis e Capitães ou até 1º Tenentes.

As combinações de vagas entre o CFO e o CHO podem ainda ser vistas como opções caso o CBMMG enfrente, durante a execução do Plano de Comando, dificuldades com acréscimo de efetivo para execução do 2º e 3º Ciclos. Tal cenário se assemelha à proposta de modelo de fluxo de pessoal de Chiavenato (2010), pois demonstram cenários plausíveis de reajuste da distribuição de cargos, de forma a assegurar o melhor desenvolvimento na carreira dos oficiais e a melhor configuração para a Instituição. No Exército Brasileiro, o acesso à carreira no quadro correspondente ao QO-BM ocorre de maneira mais adequada à instituição e aos militares em função de sua distribuição de oficiais no quadro (BRASIL, 2016). Maiores informações sobre a distribuição de efetivo do CBMMG, em comparação à do Exército e de outras instituições militares, estão disponíveis em (COUTO-OLIVEIRA, 2016).

Vale ressalvar ainda que o Plano de Comando planeja aumento de Unidades até o nível de Companhia Independente, influenciando, portanto, no efetivo de oficiais até o posto de Major, que seria o Comandante. Assim, inicialmente, não haveria acréscimo de Tenentes-Coronéis e Coronéis no CBMMG, o que certamente influenciaria na distribuição dos postos e no acesso à carreira, possivelmente acentuando-se a dificuldade de acesso aos postos finais.

Como pontos positivos do trabalho, ressalta-se a utilização de dados oficiais da Instituição, tais como efetivo real existente no Almanaque, previsão de crescimento divulgada no Plano de Comando e Parecer fundamentado emitido pela AGE. Tais informações permitem grande aproximação à realidade institucional e uma análise quantitativa do cenário. Como o trabalho

consistiu em conhecer a situação atual e prever a situação futura, pode ser possível evitar a tomada de decisões que comprometam o futuro institucional pela falta de evidências baseadas em um estudo de cenário, tal como defendido por Armstrong (2012). Finalmente, o conhecimento de possíveis contingências da política de promoções, dificuldades de recrutamento e possibilidades de expansão são permitidas pelo presente estudo, tal como proposto por Chiavenato (2010).

Algumas limitações também podem ser identificadas. Por exemplo, a evasão real de pessoas na corporação não se dá apenas pela transferência compulsória para a reserva por tempo de serviço, como adotado no presente estudo, bem como, na prática, a frequência de concursos públicos ofertados não vem permitindo o preenchimento de todas as vagas previstas. Ressalta-se também que o estudo se limitou a investigar apenas um dos quadros da corporação, podendo ser aperfeiçoado e ampliado para todas as carreiras previstas no EMEMG. Ainda assim, consideramos que os cenários e reflexões aqui apontadas são relevantes o planejamento de recursos humanos.

5 CONCLUSÃO

Existe uma alta probabilidade de que os militares existentes no QO-BM atualmente tenham restrições para acesso aos diversos níveis hierárquicos da carreira, do posto de Tenente ao de Coronel, em razão da quantidade de militares admitidos nos processos seletivos, da metodologia de promoção, das vagas previstas no presente e no Plano de Comando e da distribuição de vagas entre QO-BM e QOC-BM.

Como resposta à pergunta inicial, temos que uma quantidade ideal de vagas para o CFO, que atenda às necessidades da Instituição e as expectativas de ascensão à carreira existe, e se condiciona à definição de uma meta de efetivo a ser atingida a longo prazo, e à distribuição de postos por quadro (QO-BM e QOC-BM) em função do planejamento de efetivo e de forma proporcional ao regramento de promoção vigente. O estudo apontou diversas combinações possíveis de ingresso, conforme situações hipotéticas em que o CBMMG pode se encontrar.

6 REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. 222p.

ARMSTRONG, Michael. **Armstrong's handbook of human resource management practice**. 12. ed. Londres: Koganpage, 2012. 756p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, nº 191-A, 5 de outubro de 1988, seção I.

_____. Decreto nº 8649, de 28 de janeiro de 2016. **Distribui o efetivo de pessoal militar do Exército em tempo de paz para o ano de 2016**. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, seção I, página 1, jan. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 579p.

COUTO-OLIVEIRA, Guilherme Inácio do. **Estudo da evolução do efetivo do Quadro de Oficiais Bombeiros Militar do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais e proposta de metodologia de ingresso**. 2016. Monografia (Especialização em Gestão de Defesa Civil) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de

Carvalho, Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2016.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 963p.

MINAS GERAIS. Advocacia-Geral do Estado. **Parecer nº 15663/2016**. Belo Horizonte, 2016b. 30p.

_____. **Constituição do Estado de Minas Gerais (1989)**. Minas Gerais, Diário do Legislativo. Belo Horizonte, MG, 22 set. 1989, página 39.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **100 anos de história e reflexão 1911-2011**. Belo Horizonte: Rona Editora, 2013a. 288p.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. Edital de Concurso Público nº 2, de 25 de outubro de 2002. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 205, 26 out. 2002.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 10 de outubro de 2003**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 195, 14 out. 2003a.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 25 de novembro de 2004**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 220, 26 nov. de 2004.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 20 de junho de 2006**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 120, 29 jun. 2006.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 13 de dezembro de 2007**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 231, 13 dez. 2007.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 2, de 8 de março de 2010**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 44, 10 mar. 2010.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 10, de 5 de agosto de 2011**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 148, 6 ago. 2011.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. Edital de Concurso Público nº 11, de 20 de dezembro de 2012. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 238, 21 dez. 2012.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 18, de 18 de novembro de 2013**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 216, 19 nov. 2013b.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 10, de 14 de outubro de 2014**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 212, 11 nov. 2014.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 4, de 3 de novembro de 2015**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 205, 04 nov. 2015a.

_____. Corpo de Bombeiros Militar. **Plano de Comando 2015|2026**. Belo Horizonte: CGP Solutions, 2015b. 107p.

_____. Decreto nº 46.297, de 19 de agosto de 2013. **Contém o Regulamento de promoção de oficiais das instituições militares do Estado de Minas Gerais**. Diário do Executivo, Belo Horizonte, ago. 2013c.

_____. Emenda à Constituição nº 57, de 15 de julho de 2003. **Altera os arts. 14, 25, 31, 39, 125 e 290 e revoga os §§ 1º E 2º do Art. 32 da Constituição do Estado e acrescenta os arts. 112 a 121 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Diário do Legislativo, Belo Horizonte, 16 jul. 2003b, página 26.

_____. Lei nº 21.976, de 24 de fevereiro de 2016. **Fixa os efetivos da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e**

do Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais para o ano de 2016. Diário do Legislativo, Belo Horizonte, 25 fev. 2016a.

_____. Lei nº 5301, de 16 de outubro de **1969. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Diário do Legislativo**, Belo Horizonte, 18 out. 1969.

_____. Polícia Militar. **Edital de Concurso Público datado de 5 de agosto de 1999**. Diário Oficial do Estado nº 149, 7 ago. 1999a.

_____. Polícia Militar. **Edital de Concurso Público datado de 31 de outubro de 2000**. Belo Horizonte, Boletim Geral do Corpo de Bombeiros Militar nº 44, 23 nov. 2000.

_____. Polícia Militar. **Retificação do Edital de Concurso Público datado de 5 de agosto de 1999**. Diário Oficial do Estado nº 164, 28 ago. 1999b.

VIGILES

Revista de Defesa Civil, Defesa Social e Segurança Pública

Versão eletrônica em:
vigiles.bombeiros.mg.gov.br