CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DIRETORIA DE ENSINO CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOUTRINA CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

Cap. QOBM/Comb. ALEXANDRE DIAS LINS



ANÁLISE DA LACUNA NORMATIVA RELATIVA AO INGRESSO DE NOVOS MILITARES NO CBMDF

BRASÍLIA 2020

Cap. QOBM/Comb. ALEXANDRE DIAS LINS

ANÁLISE DA LACUNA NORMATIVA RELATIVA AO INGRESSO DE NOVOS MILITARES NO CBMDF

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: Maj. QOBM/Comb. PABLYO ALESSANDRO **TONHÁ** CASTRO

Cap. QOBM/Comb. ALEXANDRE DIAS LINS

ANÁLISE DA LACUNA NORMATIVA RELATIVA AO INGRESSO DE NOVOS MILITARES NO CBMDF

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais Combatentes do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: 27/01/2020

BANCA EXAMINADORA

Maj. QOBM/Comb. Igor Muniz da Silva
Presidente

Maj. QOBM/Compl. Bruno Abdala Louzada Dias
Membro

Prof. Msc. Zilta Diaz Penna Marinho
Membro

Maj. QOBM/Comb. Pablyo Alessandro Tonhá Castro Orientador

CESSÃO DE DIREITOS

AUTOR: Alexandre Dias **Lins** – Cap. QOBM/Comb.

TEMA: Análise da lacuna normativa relativa ao ingresso de novos militares no

CBMDF.

ANO: 2020

São concedidas ao Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal as seguintes permissões referentes a este trabalho acadêmico:

- Reprodução de cópias;
- Empréstimo ou comercialização de tais cópias somente para propósitos acadêmicos e científicos;
- Disponibilização nos sites do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

O autor reserva outros direitos de publicação, e nenhuma parte deste trabalho acadêmico pode ser reproduzida sem autorização por escrito do autor.

Alexandre Dias **Lins** - Cap. QOBM/Comb.

Dedico este trabalho aos meus familiares, amigos da COPEC e de curso, além de agradecer principalmente a DEUS pela saúde que me proporcionou com vistas a desempenhar, da melhor forma possível, as missões a mim conferidas.

AGRADECIMENTOS

Ao Presidente da COPEC e Subcomandante Geral do CBMDF a época, Cel. QOBM/Comb. Reginaldo Ferreira de Lima, por ter incentivado e auxiliado este Oficial no cumprimento das atividades relacionadas ao Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, bem como por ter repassado inúmeros conhecimentos advindos de sua vasta experiência durante a carreira na caserna, e que muito colaboraram para a confecção deste trabalho.

Aos militares da Comissão Permanente de Concursos, todos sempre dispostos a ajudar com vistas a conciliar as demandas administrativas, operacionais e do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais que este signatário sempre estava envolvido, por vezes abrindo mão do convívio com os familiares para auxiliar no cumprimento de todas as missões que nos eram conferidas.

Ao Maj. QOBM/Comb. Pablyo Alessandro Tonhá Castro, orientador deste Oficial, que conduziu e norteou o trabalho de maneira brilhante.

Aos meus irmãos de turma por terem compartilhado comigo todos os momentos de alegria e tristeza durante a caminhada árdua até a finalização do curso.

Finalmente, à minha família Thais Coutinho Puntel, Arthur Puntel Lins e meus pais pela ajuda na realização deste trabalho e pela compreensão nos momentos mais difíceis.

"Determinação, coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação, conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho." Dalai Lama

RESUMO

O trabalho apresentado a seguir analisa a lacuna normativa relativa ao ingresso de novos militares no CBMDF. Para tanto, foram analisadas diversas legislações de instituições análogas e verificadas as similitudes, diferenças, pontos positivos e negativos, além de serem verificados aspectos quanto à possibilidade de edição de ato normativo específico. Aventou-se de que forma o CBMDF poderia regulamentar a inclusão de pessoal em seus quadros de oficiais e praças, a fim de dar o devido cumprimento à Lei Federal nº 7.479/1986. Com vistas as solucionar o problema da lacuna normativa verificada foi proposta uma minuta de Instrução Normativa delimitando competências, atribuições e atividades especificadas por setor da Corporação. Foram feitas análises documentais, bibliográficas e entrevistas com militares que trabalham nos setores relacionados ao tema em debate. Verificou-se que de fato existem conflitos negativos de competência no tocante ao ingresso de novos militares e o presente trabalho, caso aprovada a minuta de Instrução Normativa proposta, contribuirá para o bom andamento dos trabalhos e garantirá segurança jurídica às decisões proferidas pelos gestores do CBMDF.

Palavras-chave: Instrução Normativa. Lacuna. Ingresso. Concurso Público.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART. Artigo

BG Boletim Geral

CAEO Curso de Altos Estudos para Oficiais

CAO Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais

CAP. Capitão

CBMDF Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal

CCE Comissão de Concursos Externos

CEINT Centro de Inteligência

CESMA Centro de Suprimento e Material

CF Constituição Federal

COMB. Combatente

COMOP Comando Operacional

COPEC Comissão Permanente de Concursos

DF Distrito Federal

DIGEP Diretoria de Gestão de Pessoal

DERHU Departamento de Recursos Humanos

DODF Diário Oficial do Distrito Federal

DP Diretoria de Pessoal

GBM Grupamento de Bombeiro Militar

IN Instrução Normativa

INTD Intendente

JMU Justiça Militar da União

MAJ. Major

MATR. Matrícula

Nº Número

PMDF Polícia Militar do Distrito Federal

QBMG Qualificação Bombeiro Militar Geral

QOBM Quadro de Oficiais Bombeiro Militar

SECOM Seção de Comunicação

SEIDE Seção de Identificação

SEPAG Seção de Pagamento

SGT. Sargento

SIAPE Sistema Integrado de Administração de Pessoal

SSI Seção de Seleção, Ingresso e Identificação

STJ Superior Tribunal de Justiça

TEN Tenente

TJDFT Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios

TRF Tribunal Regional Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Definição do problema	14
1.2 Justificativa	15
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo geral	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Questões	16
1.5 Definição de termos	17
2 REVISÃO DA LITERATURA	18
2.1 Ato Administrativo	18
2.2 Do Princípio Constitucional da Legalidade	20
2.3 Instrução Normativa	21
2.4 Poder Regulamentar	23
2.5 Fluxo de Processos na Administração Pública	25
2.6 Da Importância da Seleção de Pessoas	26
2.7 Atos Normativos Relativos ao Ingresso em Outros Órgãos	29
2.7.1 Portaria de Ingresso e Exclusão do Serviço Ativo – PMDF	29
2.7.2 Plano Regional para Convocação para o Serviço Militar en	m 2019 da 3ª
Região – Exército Brasileiro	30
2.7.3 Lei nº 3.808/2009, do Estado do Mato Grosso do Sul	30
2.7.4 Lei de Ingresso na Polícia Militar do Estado de São Paulo	31
2.8 Os Impactos da Ausência Normativa no Âmbito do CBMDF	32
3 METODOLOGIA	36
3.1 Classificação da pesquisa	36
3.1.1 Quanto à natureza	36
3.1.2 Quanto ao método	36
3.1.3 Quanto aos objetivos	36
3.1.4 Quanto à abordagem	37
3.1.5 Quanto aos procedimentos técnicos	37
3.1.6 Entrevistas	37
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	39

4.1 Requisitos Normativos	39
4.2 Entrevistas	42
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
6 RECOMENDAÇÕES	48
REFERÊNCIAS	50
APÊNDICES	53
APÊNDICE A - Minuta de Instrução Normativa	54
APÊNDICE B - Entrevista com os militares dos setores relacionados	66

1 INTRODUÇÃO

O presente projeto aborda a necessidade de edição de Instrução Normativa referente à aplicação da legislação existente, e utilizada pelo Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), no tocante ao ingresso de novos militares, a qual abrange a Constituição Federal, a Lei Federal nº 7.479/1986, a Lei Federal nº 12.086/2009, a Lei Federal nº 8.255/1991 e a Lei Distrital nº 4.949/2012.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 definiu no Art. 37, incisos I a IV, no Art. 42, § 1°, e no Art. 142, § 3°, inciso X, com textos abaixo transcritos e grifados, que:

CAPÍTULO VII DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Seção I DISPOSIÇÕES GERAIS

- Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
- I os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei:
- II a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
- III o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;
- IV durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira;

(...)

Seção III DOS MILITARES DOS ESTADOS, DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

- Art. 42 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.
- § 1º Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, § 8º; do art. 40, § 9º; e do art. 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores. (...)
- Art. 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.

(...)

§ 3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições:

(...)

X - a lei disporá sobre o ingresso nas Forças Armadas, os limites de idade, a estabilidade e outras condições de transferência do militar para a inatividade, os direitos, os deveres, a remuneração, as prerrogativas e outras situações especiais dos militares, consideradas as peculiaridades de suas atividades, inclusive aquelas cumpridas por força de compromissos internacionais e de guerra. (CF, 1988)

A Lei Federal nº 7.479/1986 (Estatuto dos Bombeiros Militares do CBMDF), alterada pela Lei Federal nº 12.086/2009, descreve, em seus Arts. 10 e 12, as formas de ingresso, requisitos para matrícula nos cursos de formação, etc.:

Art. 10. O ingresso no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas as condições prescritas neste Estatuto, em leis e em regulamentos da Corporação. (Redação dada pela Lei nº 11.134, de 2005)

(...)

Art. 12. A inclusão nos Quadros do Corpo de Bombeiros obedecerá ao voluntariado, de acordo com este Estatuto e regulamentos da Corporação, respeitadas as prescrições da Lei do Serviço Militar e seu Regulamento. (LEI nº 7.479/1986, grifos postos)

Nota-se que a legislação geral não trata das inúmeras especificidades relativas à inclusão nos quadros, e remete à corporação a competência para a regulamentação administrativa.

Dessa forma, mostra-se necessária a construção de uma normatização interna para a determinação de procedimentos a serem observados, desenvolvidos e executados pelos diversos setores, e suas respectivas atribuições e competências, nos processos de inclusão nos quadros de oficiais e praças da corporação.

Portanto, cabe ao CBMDF implementar e regulamentar os procedimentos para ingresso de seus novos integrantes, de forma que não gere dúvidas nem aos setores internos envolvidos tampouco aos órgãos de fiscalização, controle e demais interessados.

Oliveira (2006) descreve que a Instrução Normativa, em sua essência, é descrita como um ato administrativo cujos desígnios precípuos são os de disciplinar ou elucidar demandas já presentes em outros diplomas legais.

Visam, ainda, como atos administrativos, descrever e caracterizar a execução de determinada atividade a ser desempenhada pelo Poder Público. Têm o intuito de detalhar, com maior exatidão, o teor de determinada normatização presente no ordenamento jurídico pátrio (Dicionário Direito, 2018).

Não diz respeito à Instrução Normativa instituir, gerar ou suscitar novos direitos e/ou obrigações, mas tão somente elucidar, de forma mais nítida, os direitos e obrigações que já tenham sido previstos em alguma outra ocasião pela legislação. Assim, vislumbram-se como principais finalidades da Instrução Normativa: complementar as leis vigentes, interpretar preceitos abertos, normatizar procedimentos administrativos, etc. (Dicionário Direito, 2018).

1.1 Definição do problema

A falta de uma normatização interna gera dúvidas quanto à competência dos setores envolvidos no ingresso de novos militares do CBMDF, além de tornar frágeis, juridicamente, os procedimentos aplicados, diante da controvérsia em que são envolvidas as atribuições dos diversos setores.

Atualmente, os procedimentos para ingresso de militares é feito com base no conhecimento empírico dos militares; no entanto, os procedimentos para reserva remunerada e exclusão são tomados com base em instruções normativas específicas.

Neste sentido, destaque-se que a legislação atualmente aplicada deixa claro que existem pontos que devem ser regulamentados, e a Instrução Normativa apresenta-se como um instrumento a ser utilizado para tal pela administração.

Assim, pretende-se criar, com o presente projeto, uma Instrução Normativa capaz de definir os aspectos que devem ser observados, pelos diversos setores da corporação, para a efetivação da inclusão nos seus quadros de oficiais e praças, conforme o determinado pela lei.

Verifica-se, ainda, a necessidade de que cada setor administre os ingressos de novos militares de maneira a seguir os procedimentos previamente delineados pela respectiva Instrução Normativa.

Assim, diante dos aspectos ponderados nos parágrafos anteriores, surge a pergunta problema norteadora da presente pesquisa: de que forma o CBMDF pode regulamentar a inclusão de pessoal em seus quadros de oficiais e praças, a fim de dar o devido cumprimento à Lei Federal nº 7.479/1986?

1.2 Justificativa

Atualmente, o Departamento de Recursos Humanos (DERHU) e a Comissão Permanente de Concursos (COPEC) são os setores responsáveis pela inclusão de novos militares nos quadros do CBMDF.

Ocorre que no referido Departamento existem diretorias e setores que se revezam para a realização das atividades de inclusão de novos militares nos quadros do CBMDF, e a COPEC seria, em tese, a responsável pelo processo seletivo, manutenção e acompanhamento dos candidatos ou militares *sub judice*.

O interesse, no tocante ao tema proposto, surgiu em virtude da diligente atuação, na área de inclusão, de novos militares nos quadros do CBMDF e a percepção de que, na prática, a ausência de regulamentação, quanto à inclusão de pessoal nos quadros de oficiais e praças da Corporação, conforme prevê a Lei Federal nº 7.479/1986, tem trazido inúmeros transtornos, tais como a carência de especificidade nos procedimentos que cada setor deve respectivamente desenvolver dentro de suas esferas de competência.

O presente trabalho analisou a lacuna regulamentar existente e sugeriu a padronização, criação e utilização obrigatória de procedimentos para a inclusão de novos militares nos quadros do CBMDF e, diante da concepção de uma Instrução Normativa, proporcionar segurança jurídica aos atos praticados, além de sugerir formas que facilitem o trâmite processual, bem como a tomada de decisão por parte dos gestores do CBMDF.

O trabalho pode ser utilizado em instituições e/ou corporações que possuam a inclusão de novos militares nos seus quadros de forma setorizada, visando sua implementação para organizar e padronizar procedimentos.

Uma proposta de regulamentação, por meio de Instrução Normativa, além de proporcionar a adequação dos procedimentos institucionais à legislação vigente, pode figurar como garantia de segurança jurídica e padronização dos atos praticados no âmbito do CBMDF, possivelmente evitando o comprometimento das futuras inclusões de novos militares.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Propor a normatização e regulamentação no tocante à inclusão de novos militares nos quadros do CBMDF ante a ausência normativa, utilizando como referência a regulamentação existente em outras corporações.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar as legislações existentes em outros órgãos e utilizá-las como referência para criação de uma Instrução Normativa do CBMDF:
- Descrever a importância e a necessidade dos fluxos de processo e da seleção de pessoas no âmbito Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, com ênfase na inclusão de novos militares; e
- Analisar os procedimentos/dispositivos normativos que possivelmente estão ausentes, e em qual momento estas carências interferem no processo de inclusão de novos militares nos quadros do CBMDF.

1.4 Questões

As questões que nortearam o presente trabalho foram:

Existem, em outras corporações/instituições, normatizações específicas que tratem da inclusão de novos militares nos seus quadros?

Qual a importância e a necessidade dos fluxos de processo e da seleção de pessoas no âmbito Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal?

Quais procedimentos/dispositivos normativos estão ausentes, e em qual momento estas carências interferem no processo de inclusão de novos militares nos quadros do CBMDF?

1.5 Definição de termos

Legiferante: Refere-se ao ato de legiferar, legislar. A função legiferante consiste no poder de estabelecer leis. Tem função legiferante o órgão competente para criar leis.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Ato Administrativo

É entendimento consolidado na doutrina que a Instrução Normativa possui natureza jurídica de ato administrativo.

Tratando sobre o gênero ato administrativo, do qual a Instrução Normativa é espécie, Maria Zanella Di Pietro (2012, p. 203) descreve que "[...] a declaração do Estado ou de quem o represente, que produz efeitos jurídicos imediatos, com observância da lei, sob regime jurídico de direito público e sujeita a controle pelo Poder Judiciário."

Celso Antônio Bandeira de Mello (2013, p. 356) afirma que ato administrativo consiste em uma:

Declaração do Estado, ou de quem lhe faça as vezes, no exercício de prerrogativas públicas, manifestada mediante providencias jurídicas complementares da lei a título de lhe dar cumprimento, e sujeitas a controle de legitimidade por órgãos jurisdicionais. (MELLO, 2013, p. 356)

Por sua vez, José dos Santos de Carvalho Filho (2012, p. 99) afirma ser o ato administrativo "a exteriorização da vontade dos agentes da Administração Pública ou de seus delegatários, nessa condição, que, sob regime de direito público, vise à produção de efeitos jurídicos, com o fim de atender o interesse público".

Segundo Soares Rogério (1990, p.25) o ato administrativo é conceituado da seguinte forma:

A Administração Pública exerce direitos e deveres, e procura satisfazer interesses de forma autoritária ("ius imperium"). Fá-lo de forma vinculativa, imperativa e unilateral, uma vez que se impõem independentemente da vontade do destinatário. É relativa a um caso concreto, o que o distingue, desta forma, das normas jurídicas, já que estas são gerais e abstractas. É praticado por um sujeito de direito administrativo, pois podem ser praticados pela Administração Pública Directa, Administração Pública Indirecta ou Administração Autónoma. O poder de exercer um ato administrativo (ou seja, de emitir decisões) é conferido ao órgão da administração pública pelos órgão de soberania por delegação temporária ou permanente de competências, via diplomas legais como o decreto-lei emitido pelo Governo ou lei emitida pela Assembleia da República. O órgão

competente então definirá como executará o ato administrativo. (ROGÉRIO, 1990, p.25, grifos postos)

José Cretella Júnior (1998, p. 134), tendo em vista que os atos administrativos são uma espécie de ato jurídico, conceituou ato administrativo da seguinte maneira:

Ora, o próprio Código Civil Brasileiro dá a chave para obtermos a definição de ato administrativo. Se ato jurídico é toda manifestação lícita da vontade humana que tem por objetivo imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar e extinguir direitos, o ato administrativo, sendo espécie do ato jurídico, nada mais será do que todo ato produzido por agente credenciado da Administração, que tem por efeito imediato a aquisição, o resguardo, a modificação, a transformação ou a extinção de direitos, em matéria administrativa. (CRETELLA, 1998, p. 134) (grifos postos)

Portanto, em razão do princípio da legalidade, a Administração Pública está obrigada a fazer somente o que a lei determina. Isso com vistas a dar legitimidade aos atos praticados pelos gestores/governantes.

E, como desdobramento do referido princípio, verificou-se que os atos administrativos iriam dar os rumos da atuação do poder estatal além de destrinchar os efeitos da atuação sobre os direitos individuais.

Odete Medauar (2003, p. 145) descreve o nascimento dos atos administrativos da seguinte forma:

A sujeição da Administração à lei vai conferir novos moldes às ações do Estado: do caos indisciplinado das diversas operações materiais até então praticadas, muitas vezes por vontade temperamental do governante, uma nova noção aparece, a de ato administrativo, uma espécie de ato jurídico. A locução ato administrativo foi empregada, pela primeira vez em 1812, na quarta edição do Repertório de Guyot, a cargo de Merlin. (MEDAUAR, 2003, p.145)

Ainda no tocante a criação dos atos administrativos, Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2012, p. 202) destaca a conexão existente entre a sua percepção e os princípios da legalidade e da separação de poderes:

(...) a noção de ato administrativo é contemporânea ao constitucionalismo, à aparição do princípio da separação de poderes e à submissão da Administração Pública ao Direito (Estado de Direito); vale dizer que é produto de certa concepção ideológica; só existe nos países em que se reconhece a existência de um regime jurídico-administrativo, a que se sujeita a Administração Pública, diverso do regime privado. (DI PIETRO, 2012, p. 202)

Hely Lopes Meirelles (1991, p. 147), conceituando ato administrativo, afirma que:

Ato administrativo é toda manifestação unilateral de vontade da Administração Pública que, agindo nessa qualidade, tenha por fim imediato adquirir, resguardar, transferir, modificar, extinguir e declarar direitos, ou impor obrigações aos administrados ou a si própria. (MEIRELLES, 1991, p. 147)

Tomados os conceitos acima, é possível deduzir que o ato administrativo pode ser definido como toda manifestação expedida no exercício da função administrativa com intuito de complementar a lei e produzir efeitos jurídicos.

2.2 Do Princípio Constitucional da Legalidade

Ante a necessidade de se adentrar no mundo legislativo o gestor público deve levar em consideração que seus atos serão pautados com base no Princípio Constitucional da Legalidade; isto é, caso o intuito de regulamentar determinada legislação seja legítimo e necessário deverá ter ciência de que tal normatização passará a determinar a atuação de seus pares.

Na visão de Cretella Júnior (2006. p. 6), "denomina-se princípio toda proposição, pressuposto de um sistema, que lhe garante a validade".

O doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello ensina que princípio:

É, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. (MELLO, 2013. p. 817).

O princípio da legalidade é conceituado por Hely Lopes Meirelles:

A legalidade como princípio de administração (CF. art. 37, *caput*), significa que o administrador está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e à exigências do bem comum, e deles não pode se afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso (MEIRELLES,

2012, p. 82).

Segue ainda Meirelles (2012, p. 82) afirmando que a Administração Pública encontra-se "desprovida de liberdade e de vontade pessoal", e esclarece que "a administração legítima é aquela que respeita as exigências legais e conforma-se com o que preceitua a instituição pública".

Já Cretella Júnior (2006, p. 9) descreve o princípio da legalidade como "uma limitação do poder administrativo, sendo, sob esse aspecto, um princípio liberal, um elemento de liberalismo no regime administrativo" e, ao final, trata a legalidade como a relação existente entre "regras limitadoras e as atividades administrativas, que aqueles pretendem limitar".

Seu significado, segundo Gasparini (2012. p. 7), está no fato de a Administração Pública "estar vinculada ao estabelecido por lei, não podendo afastarse dos regulamentos, pois, caso contrário, o ato praticado será considerado inválido e seu autor responsabilizado".

Moraes (2012. p. 303) conclui que o princípio da legalidade "atua em respeito à finalidade estabelecida pela lei, com intuito de preservar a ordem pública".

Note-se que o Administrador, com vistas a garantir a devida obediência ao princípio da legalidade, deve normatizar toda a atuação estatal para que, além de garantir a efetividade na realização de suas atividades, estas estejam amparadas e devidamente reguladas.

2.3 Instrução Normativa

Conceituando Instrução Normativa, Oliveira (2016) assevera que:

A Instrução Normativa pode ser definida como um ato puramente administrativo, uma norma complementar administrativa, tão somente. Esta tende a completar o que está em uma Portaria de um superior hierárquico, num Decreto Presidencial ou em uma Portaria Interministerial. Desta forma, a Instrução Normativa jamais poderá inovar o ordenamento jurídico. Assim, a Instrução Normativa nunca poderá passar colidir com Leis ou decretos, pois estes devem guardar consonância com as Leis. (OLIVEIRA, 2016)

A partir do conceito acima, confirma-se que a Instrução Normativa

apenas auxilia no entendimento de outra norma já vigente, não lhe sendo permitida a inovação do ordenamento, bem como se posicionar contrariamente a ele.

Mazza (2014, p.267) ao conceituar Instruções Normativas afirma que estas são atos expedidos "pelo superior hierárquico e destinadas aos seus subordinados, são ordens escritas e gerais para disciplina e execução de determinado serviço público".

Ao descrever as Instruções Normativas como espécie do gênero atos administrativos, Gasparini (2012, p.87) as conceitua como "a fórmula mediante a qual os superiores expedem normas gerais, de caráter interno, que prescrevem o modo de atuação dos subordinados em relação a certo serviço [...] Assemelha-se ao aviso, à circular e à ordem de serviço".

O Tribunal Superior Eleitoral define Instrução Normativa como:

Trata-se de um documento de organização e ordenamento administrativo interno destinado a estabelecer diretrizes, normatizar métodos e procedimentos, bem como regulamentar matéria específica anteriormente disciplinada a fim de orientar os dirigentes e servidores no desempenho de suas atribuições. (TSE, 2019, grifo nosso)

O Ministério da Justiça e Segurança Pública publicou, em setembro de 2017, Manual de Elaboração de Atos Normativos no referido Ministério e descreveu, com riqueza de detalhes, quais devem ser os requisitos para a confecção de atos normativos.

Dentre os elementos descritos, o Manual citado alhures conceitua Ato Normativo como, *verbis:*

Um ato normativo é uma norma jurídica que estabelece ou sugere condutas de modo geral e abstrato, ou seja, sem destinatários específicos e tratando de hipóteses. Atos normativos, como o próprio nome sugere, têm carga normativa, ou seja, estabelecem normas, regras, padrões ou obrigações. Diferentemente, por exemplo, de uma portaria de nomeação de um servidor em um cargo em comissão, ato de efeito concreto que, embora essencial para garantir a necessária formalidade e publicidade do ato administrativo, não tem carga normativa. (Ministério da Justiça, 2017, grifos postos)

Adiante, após definir o que é um ato normativo, demonstrar as questões que devem ser analisadas para se produzir um ato normativo, elencar a

estrutura de um ato normativo, como devem ser articulados, como deve ser a redação, como devem ser alterados e consolidados, ao final, após dar exemplos de alguns atos normativos como portarias e normas de serviço, o suso mencionado Manual descreve a Instrução Normativa como:

Instrução Normativa consiste em ato normativo expedido por uma autoridade a seus subordinados, com base em competência estabelecida ou delegada, no sentido de disciplinar a execução de lei, decreto ou regulamento, sem, no entanto, transpor ou inovar em relação à norma que complementa. A Instrução Normativa tipicamente visa a orientar setoriais, seccionais ou unidades descentralizadas. Sob o ponto de vista da estrutura do ato, a Instrução Normativa se assemelha a uma portaria. (Ministério da Justiça, 2017, grifos postos)

Nota-se, portanto, que o viés normativo da referida regulamentação vislumbra a orientação dos gestores, bem como a padronização de procedimentos, sendo vedada a inovação ou alteração de parâmetros descritos na legislação básica que, no presente caso, é o Estatuto dos Bombeiros Militares do CBMDF.

2.4 Poder Regulamentar

Dentre os poderes administrativos, destaca-se o poder regulamentar como sendo um poder inerente e privativo do Chefe do Poder Executivo para editar atos administrativos normativos.

Esse poder se desdobra em filamentos que permitem a toda Administração Pública a regulação de sua atividade executiva. Assim, diversos órgãos, autoridades administrativas e entidades da administração indireta, editam atos administrativos normativos.

É o que se depreende do seguinte julgado do STJ:

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. DIREITO ADMINISTRATIVO E CONSTITUCIONAL. ATO ADMINISTRATIVO. DECRETO REGULAMENTAR. ESTIPULAÇÃO DE EXIGÊNCIA NÃO PREVISTA EM LEI. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA RESERVA LEGAL. AGRAVO REGIMENTAL DESPROVIDO.

1. Os atos normativos de natureza administrativa que visam regulamentar normas gerais e abstratas têm como função a complementação da disciplina contida em lei strictu sensu, sendo vedado extrapolar os limites da legislação em sede de decreto regulamentar, sob pena de ofensa ao princípio da reserva legal. Precedentes do STF: AgRg no RE. 583.785, Rel. Min. DIAS TOFFOLI, DJe

de 22.2.2013; AgRg no RE. 458.735, Rel. Min. ELLEN GRACIE, DJ de 3.2.2006.

- 2. Na hipótese, o Decreto regulamentador impõe condição não prevista em lei para o cadastramento de associações no SIAPE, restringindo por meio de ato administrativo a atuação de órgão representativo, que tem legitimidade atribuída no art. 5°., XXI da CF/88 (as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente).
- 3. A imposição pelo art. 10, II, b do Decreto 6.386/08 de exigência não prevista no diploma legal para fins de cadastramento no SIAPE, qual seja, número mínimo de quinhentos associados ou o equivalente a 80% da categoria, carreira, quadro de pessoal ou base territorial que representam, extrapola o poder regulamentador conferido à Presidência da República pelo art. 84, IV da CF/88, não servindo o apontado art. 45 da Lei 8.112/90 como norma autorizativa.
- 4. Agravo Regimental da UNIÃO a que se nega provimento. (AgRg no ARESP 231.652/PR, Rel. Ministro NAPOLEÃO NUNES MAIA FILHO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 07/03/2017, DJe 21/03/2017, grifos nossos).

Desta feita, é possível verificar que o Poder Regulamentar depende da obediência pelo agente público ao princípio da legalidade estrita, não podendo a ele ser equiparado, de modo que a Administração Pública somente estaria autorizada a exercê-lo nos casos em que a lei de regência autoriza, e nos limites previamente definidos.

Poder de regulamentar é a prerrogativa conferida à Administração Pública de editar atos gerais para complementar as normas jurídicas e possibilitar sua efetiva aplicação. (JUSBRASIL, 2011)

Não se está, portanto, a defender o exercício da atividade legiferante pela Administração, mas, sim, a construir formas de dar maior efetividade às normas de eficácia limitada, que na lição de MEIRELLES (1989, p. 108) são:

"as leis que trazem a recomendação de serem regulamentadas, visto que não são exequíveis antes da expedição do decreto regulamentar, porque esse ato é conditio juris da atuação normativa da lei. Em tal caso, o regulamento opera como condição suspensiva da execução da norma legal, deixando os seus efeitos pendentes até a expedição do ato do Executivo" (MEIRELLES, 1989, p. 108)

Assim, por intermédio do Poder Regulamentar, pode a Administração Pública regular mecanismos até então ineficazes para o desempenho de suas atividades, a fim de assegurar a realização dos comandos normativos em sua integralidade, exaurindo as lacunas existentes entre o exercício da atividade legislativa propriamente dita e a execução das normas no plano concreto.

Para entender melhor a importância dos conceitos envolvidos foram analisados livros, artigos e legislação específica, além de se obter normativos de outras instituições.

Dentre outros regramentos de instituições análogas ao CBMDF, os quais foram analisados no decorrer do trabalho, citamos o Exército Brasileiro, Polícia Militar do Distrito Federal, CBMMS, entre outros.

2.5 Fluxo de Processos na Administração Pública

Um dos pontos de partida mais importantes, com vistas a garantir eficiência e transparência na administração pública, é a análise dos processos realizada nos setores com vistas a buscar as fragilidades e as ameaças dos procedimentos.

Tomando por base os parâmetros seguidos por empresas privadas, uma instituição pública também deve ter seus processos otimizados para uma prestação de serviços de qualidade, uma vez que tais processos/procedimentos é que darão arrimo à atividade fim do órgão.

Vale lembrar que uma das características principais dos processos organizacionais na Administração Pública é que seu funcionamento, na maioria das vezes, será conduzido pela legislação vigente e, por essa razão, estará sempre sujeito à auditoria dos órgãos de fiscalização.

A despeito de a referida peculiaridade restringir a readequação normativa interna, ela traz à tona a necessidade de se padronizar todos procedimentos com vistas a atender as normas gerais previamente estabelecidas.

As normatizações internas visam garantir que o fluxo dos processos siga de forma perene e sem interrupções, mesmo diante da sazonalidade dos personagens principais de cada setor, das mudanças repentinas de gestão e ou de governo, além de imprimir uma forma padronizada no proceder, garantindo segurança aos executores e, consequentemente, aos tomadores de decisão.

Lessa (2018, p.02) descreve em seu artigo que:

"...vale o entendimento de que os processos funcionam como uma espécie de corrente, ligados por procedimentos e métodos específicos que garantem um resultado final. Sendo assim, ao alterar um deles, deve-se alterar também os outros que dependem dele. Mas então, o que os gestores devem levar em conta para traçar um panorama de mudanças em busca de eficiência?" (LESSA, 2018)

Diante do exposto, verifica-se a importância e a necessidade de criação de normatizações que garantam o regular fluxo de processos no CBMDF, notadamente no tocante ao ingresso de novos militares na Corporação, uma vez que a padronização nos procedimentos de inclusão consignará situação perene, evitará retrabalho, dúvidas acerca de competência e trâmite correto de processos.

2.6 Da Importância da Seleção de Pessoas

Para Chiavenato (2014, p.118), a importância da seleção de pessoas se dá em virtude de a escolha trazer para a organização apenas aqueles que possuem as características desejadas, sendo ao final a escolha certa, da pessoa certa, no momento certo, e para o lugar certo, pois, em sentido mais amplo, a seleção utiliza os candidatos mais adequados aos cargos já existentes na organização com vistas a aumentar ou manter sua eficácia. No fundo, o que está em jogo é o capital humano da organização, e a referida seleção irá locupletar-se ou conservar o que já existe.

Segue ainda Chiavenato (2014, p. 118), no tocante à seleção de pessoas, descrevendo que:

Se não houvesse as diferenças individuais e se todas as pessoas fossem iquais entre si e reunissem as mesmas condições individuais para aprender e trabalhar, a seleção de pessoas seria totalmente desnecessária. Acontece que a variabilidade humana é enorme: as diferenças individuais entre as pessoas, tanto no plano físico (como estatura, peso, compleição física, força, acuidade visual e auditiva, resistência à fadiga, etc.) quanto no plano psicológico (como temperamento, caráter, inteligência, habilidades, competências, etc.), levam as pessoas a se comportarem diferentemente, a perceberem situações de maneiras diferentes e a se desempenharem diferentemente com maior ou menor sucesso nas organizações. As pessoas diferem entre si na maneira de se comportar, nos relacionamentos, na capacidade para aprender uma tarefa, como na maneira de executá-la após a aprendizagem, na história pessoal, na bagagem biológica, na inteligência e nas aptidões, no potencial de desenvolvimento, na contribuição que fazem à organização, etc. A estimação apriorística dessas variáveis individuais é um aspecto importante na seleção de pessoas. Quando completo, o processo seletivo deve fornecer não somente um diagnóstico atualizado, mas principalmente um

prognóstico a respeito dessas variáveis. Não apenas uma ideia atual, mas também do potencial, isto é, uma projeção de como o candidato se situará no longo prazo. (CHIAVENATO, 2014, p.118)

Ou seja, a seleção de pessoas deve se pautar pela personalização dos candidatos conforme as características da organização, trazendo para seu processo seletivo cada vez mais pessoas com as capacidades e competências esperadas no âmbito institucional por seus membros.

Chiavenato (2014, p.140), ainda quanto ao processo de seleção de pessoas, descreve que este pode possuir inúmeras etapas, passando para as próximas etapas apenas aqueles aprovados nas etapas anteriores, rejeitando-se os que não conseguirem superar as dificuldades. As etapas iniciais devem ser compostas por tarefas mais simples, econômicas e fáceis, ficando as tarefas mais caras e sofisticadas para o final.

Podem ser escolhidos técnicas e procedimentos múltiplos, a depender da complexidade do cargo e do perfil pretendido, sendo que cada uma delas deverá revelar informações e características sobre o candidato; no entanto, quanto maiores e bem detalhadas forem as informações sobre o candidato, maior será o tempo e o custo operacional da seleção, segundo Chiavenato (2014, p. 140).

Ainda no que diz respeito à importância da seleção de pessoas, Gil (2009, p. 42) descreve que:

Quando o profissional responsável pela seleção não possui conhecimentos técnicos acerca desse processo, tende a contratar pessoas com base em sua experiência pessoal ou na própria imagem, gerando dessa forma um procedimento equivocado, optando por pessoas que não são capazes de desempenhar de maneira correta as tarefas que lhe são confiadas. Um processo de seleção mal conduzido resulta, portanto, em profissionais insatisfeitos em seus cargos, desperdício de dinheiro para a organização, problemas na produção e no atendimento, hostilidade por parte de clientes e fornecedores, e consequentemente, o aumento inaceitável de rotatividade de pessoas (GIL, 2009, p. 42).

Dessa forma, selecionar pessoas para uma organização é uma tarefa que exige preparo e técnica por parte de quem a desempenha, pois é a partir desse processo que as pessoas ingressam na empresa / instituição, e o desempenho dessas pessoas nas atividades exigidas pelo cargo irá dar indicações do processo que lhes selecionaram.

Para o autor Chiavenato (2014), as pessoas e organizações não nasceram juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionários, e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços.

No CBMDF não é diferente. Os diversos setores pesquisam suas necessidades humanas e as encaminham para a Comissão Permanente de Concursos, com sugestão de abertura de Edital, com criação de vagas para o referido setor, visando a reposição de mão de obra. Iniciam-se, assim, os processos seletivos, ou seja, os Concursos Públicos.

Os editais são elaborados utilizando-se o auxílio de todos os setores envolvidos na Corporação, e são enviados representantes de cada setor, de acordo com suas necessidades, após análise dos cargos, fazendo-se assim uma relação de candidato-vaga.

Na elaboração dos Editais, diferentemente do que ocorre na iniciativa privada, não existe um anúncio publicado nos jornais de maior circulação, convocando candidatos para entrega de currículos e entrevistas pessoais.

Nos órgãos das Corporações distritais - após a autorização Governamental devidamente publicada na Imprensa Nacional, através do Diário Oficial do Distrito Federal, para que se mantenha o princípio da publicidade e legalidade - são conduzidos processos seletivos de forma a atender e a manter a qualidade no atendimento e na prestação dos seus serviços, e sua necessidade deriva do preenchimento de vaga criada pela reserva remunerada, falecimento de militares, exclusão e/ou simplesmente para recolocação de mão-de-obra.

Como se verifica em toda organização, necessita-se de uma estrutura para se fazer um adequado processo seletivo, ainda que seja tão somente para preencher uma única vaga. Os editais são minuciosamente preparados visando encontrar, dentre os candidatos inscritos, aquele(s) que será(ão) o(s) novo(s) militar(es) inserido(s) no contexto de bombeiro militar.

2.7 Atos Normativos Relativos ao Ingresso em Outros Órgãos

Apenas a título exemplificativo, vale salientar alguns órgãos que já possuem normatização específica quanto ao ingresso de novos militares/servidores.

Mesmo que alguns órgãos possuam apenas normatizações simples e objetivas, as referidas normas já servem como forma de balizar a atuação do gestor para tomada de decisões, além de garantir segurança jurídica aos atos praticados.

2.7.1 Portaria de Ingresso e Exclusão do Serviço Ativo – PMDF

A Portaria PMDF nº 427, de 30 de setembro de 2004, que institui normas para ingresso e exclusão do serviço ativo no âmbito da PMDF, é dividida nos seguintes tópicos:

- I- Inclusão/Matrícula/Nomeação;
- II- Licenciamento e Exclusão;
- III- Licenciamento a Pedido;
- IV- Licenciamento devido a Posse em Cargo Público; e
- V- Exclusão por Falecimento.

No tocante à inclusão, matrícula e nomeação, a referida Portaria indica expressamente quais as seções responsáveis pela entrega de documentos, cadastramento e matrícula, além de inclusão nos sistemas de gestão de pessoas da Polícia Militar.

Verifica-se que a referida normatização dispõe, em seus itens 1 a 4, de forma individualizada, acerca do trâmite e das atribuições das respectivas seções, fator primordial para evitar questionamentos quanto à competência dos setores, além de garantir um procedimento padronizado em todos os momentos do ingresso na Corporação.

2.7.2 Plano Regional para Convocação para o Serviço Militar em 2019 da 3ª Região – Exército Brasileiro

O Plano Regional de Convocação (2018-2019) do Exército Brasileiro foi aprovado em 28 de março de 2018, onde passou a consolidar as normas em vigor, além de complementar os textos legais e regulamentares sobre o Serviço Militar na área da 3ª Região Militar.

A referida norma é divida nos seguintes capítulos:

- 1- Introdução;
- 2- Recrutamento;
- 3- Tributação;
- 4- Seleção Geral;
- 5- Distribuição;
- 6- Seleção Complementar;
- 7- Designação;
- 8- Incorporação ou Matrícula;
- 9- Prestação do Serviço Militar pelos MFDV; e
- 10- Prescrições Diversas.

No tocante ao citado descritivo de ingresso do Exército Brasileiro, os capítulos 1, 2, 4 e 8 apresentam, de forma analítica, todos os pormenores relacionados ao ingresso de novos militares, destacando-se que quanto maior é o grau de descrição das etapas de inclusão e incorporação, maior é o respaldo aos setores e gestores envolvidos.

2.7.3 Lei nº 3.808/2009, do Estado do Mato Grosso do Sul

A Lei nº 3.808, de 18 de dezembro de 2009, que dispõe sobre concurso

público para o ingresso no Curso de Formação das Carreiras de Oficiais e Praças da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Mato Grosso do Sul, estabelece os requisitos indispensáveis para o exercício das funções militares, é dividida nos seguintes capítulos:

- Capítulo I Disposições Preliminares;
- Capítulo II Do Ingresso na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar;
- Capítulo III Disposições Gerais e Finais; e
- Anexos.

A referida legislação, em seus capítulos iniciais, traz as formas de ingresso e informações gerais sobre as carreiras, e seus dispositivos descrevem o concurso e as especificidades relativas aos cursos de formação.

No entanto, assim como a legislação do CBMDF, ela trata o ingresso apenas no âmbito geral, carecendo de regulamentação no tocante às especificidades relativas à atuação dos diferentes setores no período compreendido entre o resultado final da seleção e a incorporação de fato na Corporação, eis que estas fases não estão descritas amiúde na legislação em apreço.

2.7.4 Lei de Ingresso na Polícia Militar do Estado de São Paulo

A Lei Complementar nº 1.291, de 22 de julho de 2016, que Institui o Ingresso na Polícia Militar do Estado de São Paulo e dá outras providências, é dividida nos capítulos descritos a seguir, valendo ressaltar que no referido Estado de São Paulo o Corpo de Bombeiros faz parte da Polícia Militar:

- Capítulo I Das Disposições Gerais;
- Capítulo II Do Concurso Público;
- Capítulo III Da Nomeação, Posse e Início de Exercício;
- Capítulo IV Do Estágio Probatório e Da Estabilidade; e

Capítulo V – Disposições Finais.

Quanto ao Estado de São Paulo, sua legislação apresenta fatores mais relacionados ao concurso público, propriamente dito, e seus desdobramentos.

No tocante à atuação dos setores internos, verifica-se que a referida legislação descreve ações genéricas, sem especificá-las de maneira individualizada, conforme se verifica da leitura dos arts. 9º ao 13, destacando-se que tais normas podem gerar os mesmos problemas aqui identificados pela ausência normativa.

A regulamentação exercida de maneira indeterminada, genérica e/ou indefinida, está suscetível a conflitos de competência e, consequentemente, insegurança jurídica dos atos decorrentes, motivo pelo qual as normatizações tendentes a regulamentar situações pré-definidas devem ser pontuais e diretas, indicando setores, atribuições e competências a serem exercidas.

2.8 Os Impactos da Ausência Normativa no Âmbito do CBMDF

O Regimento Interno da então Diretoria de Pessoal do CBMDF, publicado no Boletim Geral nº 113, de 2007, por meio da Portaria nº 15, de 11 de junho de 2007, foi instituído com vistas a criar subseções no âmbito da referida Diretoria, as quais foram distribuídas e denominadas da seguinte forma:

Art 3º A Diretoria de Pessoal é composta pela seguinte estrutura organizacional:

I - gabinete do diretor;

a) Assessoria Jurídica da DP

II - subdiretor:

III - seção de pessoal militar ativo - SPMA;

IV - seção de movimentação - SeMov;

V - seção de justiça e disciplina - SeJuDis;

VI - seção de seleção, ingresso e identificação - SSII;

VII - seção de expediente – SExp (Secretaria);

VIII - seção de pagamento de pessoal - SePag;

IX - centro de assistência - CA: (CBMDF, 2007, grifos postos)

A acima apontada Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII) tinha suas atribuições descritas no art. 10, seus incisos e alíneas, da Portaria em comento:

Art. 10. A Seção de Seleção, Ingresso e Identificação – SSII executa atividades relacionadas com os procedimentos para inclusão de

pessoal na Corporação, assim como, controlar, planejar e operacionalizar a identificação de todo o pessoal militar e civil da Corporação. A chefia será exercida por Major QOBM/Adm e a Subchefia por 1º Ten QOBM/Adm, cabe, além do especificado no art. 6º deste regimento, as seguintes atribuições. (CBMDF, 2007, grifos postos)

Abaixo do referido artigo eram listadas inúmeras atribuições da seção em análise, e dessa forma garantia-se toda a atuação e tramitação processual da matéria por uma única seção. Logo, o ingresso de novos militares no CBMDF era realizado de maneira plena e sem dúvidas quanto à competência de setores e tomadores de decisão.

O Boletim Geral nº 218, de 26 de novembro de 2010, criou a Comissão de Concursos Externos, por meio da Portaria de 19 de novembro de 2010, revogando-se as demais disposições em contrário que tratavam tanto da criação de outras Comissões, como também de outras Comissões de Concursos Externos, conforme se verifica a seguir:

Considerando os quantitativos nos Quadros de Bombeiros Militares do CBMDF, previstos na Lei Federal nº 12.086, de 6 nov. 2009, que fixa o efetivo previsto do CBMDF;

Considerando o Processo nº 00053001123/2010 que visa a contratação de pessoa jurídica para a realização dos concursos públicos para a admissão ao CBMDF:

Considerando a necessidade e o interesse da Corporação em completar as vacâncias existentes nos seus diferentes Quadros BM;

Considerando, finalmente, a proposta apresentada pelo Diretor de Gestão de Pessoal, resolve:

- 1) CONSTITUIR:
- 1.1) a Comissão de Concursos Externos abaixo, para elaborar o Projeto Básico visando à contratação de pessoa jurídica para a realização dos concursos públicos de admissão ao CBMDF, previstos no Processo nº 00053001123/2010, na forma como se segue:
- (\dots)
- 1.2) as seguintes Subcomissões, subordinadas à Comissão de Concursos Externos para, em conjunto com a empresa contratada, promover a elaboração dos respectivos editais, conforme se segue:
- 1.2.1) Subcomissão do Concurso Público para admissão ao Curso de Formação de Oficiais Combatentes:
- (...)
- 1.2.2) Subcomissão do Concurso Público para admissão ao Curso de Habilitação de Oficiais do Quadro de Oficiais Bombeiro Militar Complementar e do Quadro de Oficiais Bombeiro Militar de Saúde:
- 1.2.3) Subcomissão do Concurso Público para admissão ao Curso de Formação de Praças:
- (...)
- 2) Fica revogada a Portaria de 12 set. 2006, publicada no BG n° 173, de 13 set. 2006; a Portaria de 12 nov. 2009, publicada no BG n° 214, de 19 nov. 2009; a Portaria de 18 nov. 2009, publicada no BG n° 218, de 25 nov. 2009; a Portaria de 17 dez. 2009, publicada no BG n° 238, de 24 dez. 2009; a

primeira referente à nomeação da Comissão de Concursos Externos e as demais referentes às nomeações das COEFACAs. (CBMDF, 2010)

Ocorre que em 21 de dezembro de 2011 foi aprovado o atual Regimento Interno do agora Departamento de Recursos Humanos, que extinguiu a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII) e passou a ter a estrutura organizacional conforme transcrição abaixo:

Art. 18 Para o desempenho de suas atribuições, a Diretoria de Gestão de Pessoal (DIGEP) está organizada da seguinte forma:

I - Direção da DIGEP;

II - Seção de Pessoal Militar Ativo e Civil (SEMAC);

III - Seção de Movimentação (SEMOV);

IV - Seção de Identificação (SEIDE);

V - Seção de Expediente (SEXPE);

VI - Seção de Pagamento (SEPAG);

VII - Seção de Arquivo (SEARQ). (CBMDF, 2011, grifos postos)

Concomitantemente à suso citada normatização foi criada, por meio da Portaria de 27 de setembro de 2013, a Comissão Permanente de Concursos, publicada no Boletim Geral nº 193, de 09 de outubro de 2013, com as seguintes atribuições:

- 1) CONSTITUIR a Comissão Permanente de Concursos (COPEC), subordinada ao Gabinete do Subcomandante-Geral e composta pelos seguintes militares, para a realização dos trabalhos referentes aos certames de admissão para ingresso nos quadros de oficiais e praças do CBMDF, de competência institucional do Comandante-Geral do CBMDF, conforme o art. 85 da Lei n° 12.086/2009, que trouxe determinação expressa quanto à promoção dos concursos públicos da corporação:
- (...)
- 2) DETERMINAR que:
- 2.1) o Controlador providencie os registros necessários com a finalidade de manter o controle sobre as Comissões, conforme prevê o RFCGT/CBMDF;
- 2.2) os trabalhos sejam desenvolvidos observando a Portaria n° 32/2012, que regulamenta os trabalhos de Comissões no CBMDF e o Manual de Gestão de Documentos do Governo do Distrito Federal, no que diz respeito aos autos do processo administrativo;
- 3) DELEGAR competência ao presidente da Comissão Permanente de Concursos (COPEC) para solicitar aos titulares dos órgãos do CBMDF todas as informações e documentos necessários à consecução dos trabalhos.

Em consequência:

- a) compete à Comissão Permanente de Concursos (COPEC) administrar os certames de admissão para ingresso nos quadros de oficiais e de praças do CBMDF, com as seguintes atribuições:
- a.1) receber e analisar os expedientes dirigidos à Comissão Permanente de Concursos:
- a.2) produzir informações, pronunciamentos e notas sobre os expedientes atinentes à seleção de pessoal;
- a.3) prestar orientação técnica e jurídica ao Comandante-Geral do CBMDF, no que concerne às demandas relacionadas à seleção de pessoal;

- a.4) examinar os processos, propor soluções e providências, e coletar informações técnicas junto à empresa contratada para a realização dos certames, quanto aos atos de seleção de pessoal;
- a.5) executar outras atribuições legais que lhe forem conferidas por autoridade competente.
- b) a presente portaria entra em vigor na data de sua publicação, com a consequente extinção da anterior Comissão de Concursos Externos (CCE):
- c) os titulares dos órgãos envolvidos providenciem o que lhes couber;
- d) estão revogadas as disposições contrárias. (CBMDF, 2013, grifou-se)

Diante de todas as publicações elencadas acima, verifica-se que foram inúmeras as mudanças dos setores responsáveis pelos concursos no CBMDF e, em decorrência das alterações quanto à atribuição dos setores específicos, gerou-se um vácuo normativo, principalmente com a extinção da Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII) e a criação da Seção de Identificação (SEIDE).

Com a existência da Comissão de Concursos Externos e futura criação da Comissão Permanente de Concursos aumentaram, de maneira considerável, as dúvidas relativas às atribuições específicas dos setores responsáveis pelo ingresso na Corporação, uma vez que se pulverizaram, entre todas as áreas afetas ao ingresso, as atribuições por vezes conflitantes.

Nota-se, diante do cenário exposto acima, que inicialmente era considerada desnecessária a normatização para tratar do tema em debate, tendo em vista que todas as competências e atribuições estavam reunidas em uma única seção, motivo pelo qual inexistiam dúvidas dos demais setores.

Ocorre que, com a grande sazonalidade dos agentes principais que tratam do mesmo assunto, e com inúmeras atribuições sendo destinadas a diferentes setores, verificou-se a existência de dúvidas quanto à execução dos atos administrativos em virtude dos conflitos de competências que surgiram, na maior parte das vezes negativos (quando dois ou mais setores se consideram incompetentes, atribuindo um ao outro a competência para prática do ato).

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa

A finalidade precípua da pesquisa é analisar e abranger um fato com o principal desígnio de achar uma resolução a determinado problema, mediante procedimento científico característico, metódico e controlado. Levando-se em consideração os procedimentos utilizados para a concepção do presente trabalho, a presente pesquisa foi classificada da seguinte forma:

3.1.1 Quanto à natureza

A despeito de existirem conceitos, experiências e metodologias díspares no decorrer da pesquisa, essa é classificada como aplicada, tendo em vista a consequência ser um resultado final (produto), que poderá ser utilizado em inúmeras ocorrências práticas e diárias no expediente administrativo da Corporação, notadamente na DIGEP, COPEC e DERHU.

3.1.2 Quanto ao método

Durante o desenvolvimento da pesquisa foi utilizado o método dedutivo, uma vez que foram exploradas normatizações, doutrinas referentes ao tema, bem como a experiência de alguns militares que trabalham nos setores envolvidos especificamente com o tema da presente pesquisa.

3.1.3 Quanto aos objetivos

Quanto aos objetivos, a pesquisa caracterizou-se como exploratória, pois foi realizada uma revisão de literatura dos autores, legislações e normativos que tratam da inclusão de novos militares nas corporações por todo o Brasil, além da consulta aos artigos científicos que são pertinentes ao tema.

3.1.4 Quanto à abordagem

Quanto à abordagem, a pesquisa teve como método a realização de uma investigação que considerou aspectos subjetivos, sendo, portanto, classificada como qualitativa.

3.1.5 Quanto aos procedimentos técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental de análise da doutrina e legislação existentes sobre o assunto abordado.

O procedimento adotado para a coleta de dados foi a compilação das legislações que regulam o ingresso de militares nas Corporações, os subsequentes atos normativos editados por instituições similares ao CBMDF, análise dos conceitos doutrinários relacionados ao tema, além de entrevistas com os militares dos setores relacionados ao tema pesquisado.

Após análise das legislações pertinentes ao assunto, além das sugestões aventadas nas entrevistas, foram apurados e inseridos quais seriam as perspectivas quanto à necessidade de elaboração de um ato normativo interno, com vistas a convergir os princípios e conceitos doutrinários ao texto da Minuta de Instrução Normativa.

3.1.6 Entrevistas

Foram realizadas entrevistas com os seguintes militares, selecionados pelo envolvimento com o setor relacionado ao problema apresentado na pesquisa: o Subcomandante-Geral (Presidente da COPEC), o Chefe da SEPAG e Membros da COPEC e SEIDE (responsáveis por inúmeras fases do concurso).

O tipo de entrevista utilizado foi o modelo estruturado, que, conforme Lakatos (2010), possui questões previamente definidas.

Para Gil (2010), a entrevista é uma técnica de interação social, onde o investigador se apresenta frente ao entrevistado e realiza perguntas para obter

dados pertinentes à pesquisa. Trata-se de uma das técnicas de coletas de dados mais utilizadas no âmbito das ciências sociais.

Selltiz (1965 apud Lakatos, 2010) acrescenta que as entrevistas permitem: averiguação de fatos, determinação das opiniões sobre os fatos, determinação de sentimentos, descoberta de planos de ação, conduta atual ou do passado e motivos conscientes para opiniões, sentimentos, sistemas ou condutas.

O objetivo das entrevistas foi verificar como os militares avaliam os fatores abrangidos no estudo, considerando os parâmetros oferecidos e os comportamentos apresentados no cotidiano, e relacionar as práticas planejadas ou adotadas.

Antes das entrevistas, cada entrevistado foi esclarecido de seu objetivo. Neste momento, também foi apresentada uma breve contextualização do problema e da proposta da presente pesquisa. Em cada pergunta foi enfatizado que a avaliação deveria ser feita em virtude da caracterização da realidade, comparada aos parâmetros apresentados.

Além disso, as ações adotadas pelos entrevistados fornecem subsídios para a discussão dos fatores avaliados, uma vez que as diretrizes do comando e dos setores envolvidos têm reflexo nos caminhos adotados e seguidos pela corporação.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A discussão do presente estudo será descrita a seguir, utilizando-se os dados e resultados alcançados com a pesquisa doutrinária e documental, além das entrevistas realizadas com os militares que trabalham ou trabalharam nos setores relacionados com o ingresso no CBMDF.

Dessa forma, vale ressaltar que o escopo do trabalho em comento foi o de analisar as consequências e o impacto da lacuna normativa existente e, diante da referida ausência regulamentar, sugerir uma minuta de Instrução Normativa com vistas a padronizar o ingresso de novos militares no CBMDF, levando-se em consideração a fixação dos objetivos específicos, devidamente enumerados abaixo para orientar a presente análise.

4.1 Requisitos Normativos

No intuito de se verificar as exigências para a construção normativa própria e infralegal foram elencados, no decorrer da revisão de literatura, diversos atributos que a referida norma deveria conter ou seguir como parâmetro.

Inicialmente, foi prescrita a necessidade de a Instrução Normativa ser entendida como um Ato Administrativo, por estar em consonância com a maioria da doutrina e por ser a vontade da Administração de editar suas próprias normas para fazer cumprir ou regulamentar as leis postas previamente.

Após serem citados alguns ensinamentos de diversos doutrinadores, ficou evidenciada que uma Instrução Normativa, relativa ao ingresso de novos militares, seria o ato Administrativo mais adequado ao gestor para dar os rumos que a Administração pretende no tocante à questão do ingresso.

Passou-se, então, a descrever o que seria uma Instrução Normativa de fato, e quais os conceitos que a definiriam diante de suas condições de ato normativo específico e com ideais de regulamentar legislações cuja eficácia, apesar de consideradas plenas, entregam ao Administrador a competência para destrinchar especificidades que, em um prisma legislativo primário, seriam mais bem tratadas

por quem efetivamente aplica a lei em sua essência.

Ressaltou-se, quando da descrição e conceituação da Instrução Normativa, que esta não busca inovar no aspecto normativo, mas apenas dar balizas, estabelecer critérios/prioridades, designar competências e, principalmente, padronizar procedimentos a serem seguidos com vistas a garantir segurança jurídica na tomada de decisão.

Ocorre que a possibilidade de se editar normativos e dar especificidade ao tratamento genérico enumerado pela legislação aplicável só é possível em virtude do Poder Regulamentar e, dentre os poderes outorgados à Administração Pública para o exercício de suas funções constitucionais, inclui-se o poder regulamentar.

Segundo a definição de Hely Lopes Meirelles (1991, p. 146) "...poder regulamentar é a faculdade de que dispõem os Chefes do Executivo (Presidente da República, Governadores, e Prefeitos) de explicar a lei para sua correta execução".

Carvalho Filho (2012, p.110), por sua vez, conceitua o poder regulamentar como "a prerrogativa conferida à Administração Pública de editar as leis e permitir a sua efetiva aplicação."

Já Celso Antônio Bandeira de Mello (2013, p.714) demonstra um significado diferenciado quanto ao poder regulamentar, explicando com exatidão a técnica legislativa empregada pelo constituinte no tocante à competência para sua expedição e finalidade. Descrevendo o referido poder como sendo um ato geral "abstrato, (...), expedido com a estrita finalidade de produzir as disposições operacionais uniformizadoras necessárias "a execução de lei" cuja aplicação demande atuação da Administração Publica".

De acordo com a linguagem utilizada pelos autores citados acima, ao conceituar o poder regulamentar, pode-se acreditar que o referido poder é uma faculdade a disposição dos gestores da Administração pública.

No entanto, trata-se de um dever da Administração, pois sempre que a lei necessite de alguma forma ser complementada, para que seja correta e efetivamente aplicada, o administrador público tem o poder-dever indispensável de expedir a normatização.

Isso se traduz em virtude das autoridades administrativas não realizarem fins pessoais, mas sim da sociedade e do Estado. O administrador público exerce função pública, ou seja, está em seu cargo com vistas a externar os interesses da sociedade. Dessa forma, os poderes que lhe são conferidos são meramente formais, concedidos para que se busque os fins aos quais está designado a atender.

Vale ressaltar ainda que, no tocante ao fundamento do poder regulamentar, percebe-se que este é um poder concedido pela Constituição à Administração. Assim, é no texto constitucional que se encontra o fundamento desta prerrogativa.

Levando-se em consideração os conceitos transcritos acima, percebese a íntima conexão do poder regulamentar com o princípio da legalidade, previsto na Constituição Federal.

A leitura do art. 84, IV, por sua vez, caminha no mesmo sentido aplicando a importância da lei, ao determinar que servem os regulamentos para "fiel execução de leis'. O art. 37 da CF, da mesma forma, destaca que a Administração Pública deve obedecer ao princípio da legalidade.

O princípio da legalidade aparece ao mesmo tempo como um limite e como uma garantia. Atua como um limite à atuação do Poder Público, visto que este só poderá atuar com base na lei, e também é uma garantia aos administrados, uma vez que só devem ser cumpridas as exigências da Administração se estiverem previstas na lei.

Segundo o referido princípio, o administrador não pode fazer o que quiser no intuito de alcançar o interesse público; ou seja, deve atuar segundo os ditames descritos em lei, sendo autorizado apenas a fazer o que a lei expressamente autoriza e, ante a lacuna normativa, estará impedido de atuar.

Do cotejo dos artigos constitucionais e das transcrições doutrinárias, resta evidenciada a total subordinação, e inclusive atrelamento, dos atos administrativos à lei.

Ressalta Hely Lopes Meirelles (1991, p. 150) em sua análise sobre o

poder regulamentar que, "sendo o regulamento, na hierarquia das normas, ato inferior à lei, não a pode contrariar, nem restringir ou ampliar suas disposições. Só lhe cabe explicitar, a lei, dentro dos limites por ela traçados."

4.2 Entrevistas

As entrevistas foram realizadas com o objetivo de verificar como os militares avaliam os fatores abrangidos pelo estudo, baseando-se nos comportamentos apresentados, além de levantar práticas adotadas e planejadas pelo comando para atuar em cada variável.

As informações fornecidas pelos entrevistados foram utilizadas para complementar e reforçar a defesa das ideias discutidas neste estudo.

Foi verificado, mediante a leitura da transcrição das entrevistas, que existe de fato um conflito de competência entre os setores que realizam as inclusões de novos militares no CBMDF.

Tal constatação se dá em virtude da exclusão da antiga Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII) e criação da Seção de Identificação (SEIDE), suprimindo-se inúmeras funções daquela e garantindo-se a esta apenas determinadas atribuições, deixando, portanto, um vácuo com inúmeras dúvidas quanto aos procedimentos administrativos a serem adotados.

Da leitura das respostas relativas à pergunta de número 5 (quanto à solução dos problemas com o ressurgimento da SSII) nota-se, claramente, uma divergência de opiniões entre os entrevistados, uma vez que o Presidente da COPEC afirma:

Em que pese haverem [sic] Oficiais que entendem que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII/CBMDF) vinculada ao DERHU é uma solução para alguns problemas, entendo que não é determinante! No meu entendimento, o atual modelo de funcionamento é eficiente e eficaz, e alterações não devem surtir efeitos tão positivos como se espera, pois não consigo identificar problemas no modelo atual. Por outro lado, é preciso entender que a Comissão de Execução de um contrato deve ser desvinculada de qualquer vinculação. (grifos postos)

Já o chefe da Seção de Identificação (SEIDE) pensa de forma

diametralmente oposta, senão vejamos da transcrição de trecho de sua entrevista:

A subseção de seleção e ingresso é importante neste processo, com a entrada em vigor do Regimento do DERHU ficou apenas a Seção de Identificação, e não ficou definido quem faria o ingresso dos voluntários no CBMDF. A Seção de Identificação, atendendo a determinação do DIGEP, à época, permaneceu fazendo a seleção e o ingresso.

A criação de uma seção de seleção e ingresso é fundamental para que o processo continue sendo desenvolvido com a qualidade que o CBMDF possui.

Convém citar que para a reformulação do Regimento do DERHU há uma proposta neste aspecto, para que seja criada uma seção de seleção e ingresso, retirando essa atribuição (ora verbal) da seção de identificação. (grifos postos)

Vale ressaltar que, mesmo dentro dos setores, existe divergência de entendimento, conforme se verifica da transcrição da resposta de um membro da Comissão Permanente de Concursos:

No meu entendimento, sim, como existe o interesse e a necessidade da Corporação quanto ao ingresso regular de novos militares, uma Seção de Seleção, Ingresso e Identificação é importante para o aperfeiçoamento desta atividade, que deve estar acompanhada de estrutura adequada e funções bem delineadas, de forma a contribuir para que as situações descritas no item 2 sejam evitadas...(grifou-se)

O chefe da Seção de Pagamento (SEPAG), por sua vez, possui entendimento convergente com o do Presidente da COPEC, uma vez que acredita "que a SEIDE/DIGEP e a COPEC, já existentes na estrutura, com maior integração, suporte institucional e definição normativa, desempenhariam a contento as atividades".

O conflito de competências, portanto, pode ser verificado em outros trechos das entrevistas, como se percebe da leitura de trecho da entrevista de um membro da Seção de Identificação (SEIDE) transcrito abaixo:

Ela foi extinta formalmente no atual Regimento Interno da DIGEP, passando as atribuições à COPEC, e essa é a melhor solução. O problema na SEIDE existe porque estamos fazendo uma etapa do certame do concurso que não é atribuição nossa. (grifos postos)

Da mesma maneira pode-se perceber a existência de conflito ao se analisar a entrevista realizada com o membro da Comissão Permanente de Concursos, quando este descreve que realiza atividades que acredita não serem de

sua competência. Senão, vejamos:

(...) Desde o concurso de 2011 a antiga CCE, e hoje COPEC, tem sido responsável pela confecção da Portaria de Incorporação a ser assinada pelo Comandante-Geral do CBMDF, referente aos novos militares egressos de concursos públicos, por se tratar de questão atinente ao gerenciamento de Recursos Humanos. Fico na dúvida quanto à competência da COPEC para a confecção da referida Portaria. (grifou-se)

Não restam dúvidas quanto à existência de discordâncias entre os setores que atuam nas diversas fases do ingresso de novos militares no CBMDF; no entanto, restou evidenciado que quase a unanimidade dos entrevistados acredita que uma normatização específica tratando do ingresso sanaria quase todos os problemas até então vivenciados.

Pode-se reafirmar a importância da edição de normas regulamentares, para sanar os vícios verificados no presente trabalho, analisando-se a transcrição de trechos das seguintes entrevistas:

(...) Com a normatização, a seção de seleção e ingresso poderá verificar toda a documentação necessária para ingresso com maior rapidez e eficiência, encaminhando para a seção de identificação os candidatos habilitados apenas para identificação e emissão das carteiras de identidade. [entrevista com membro da SEIDE]

(...)

Com certeza, a normatização específica mencionada auxiliaria no processo relativo ao ingresso de novos militares, principalmente no tocante a definir de forma clara a competência e responsabilidade de cada setorial da Corporação quanto ao ingresso de novos militares, que contribui bastante para o bom andamento do concurso público. [entrevista com membro da COPEC]

(...)

- (...) Sim, especificamente na definição minuciosa das atribuições de cada setorial envolvida no processo. [entrevista com o chefe da SEPAG) (...)
- (...) Sim, acredito que a Normatização pode ajudar, mas é preciso definir seu objetivo:
- a) normatizar os requisitos para o ingresso nos diversos Quadros?
- b) normatizar os procedimentos administrativos de ingresso propriamente dito? [entrevista com o Presidente da COPEC]

Desta feita, vislumbra-se a necessidade, de certa forma imprescindível, de atualização dos procedimentos que são realizados quanto ao ingresso e suas

peculiaridades, bem como dos trâmites processuais decorrentes da admissão, uma vez que diversos setores estão envolvidos e atuam diretamente no processo de inclusão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando-se em consideração a cuidadosa análise das normatizações que tratam da inclusão de novos militares em outras instituições, a presente pesquisa monográfica teve como objetivo analisar, por meio de pesquisa bibliográfica, documental e realização de entrevistas, a viabilidade técnica e a necessidade de se propor normatização específica quanto ao tema descrito.

O trabalho foi concebido com o intuito de analisar de forma técnica a problemática existente nos setores que tratam do ingresso. Para isto, foram expostas diversas normatizações que abrangem o tema, além de diferentes entendimentos doutrinários, com vistas a apresentar a origem das dificuldades e, diante desta percepção, sugerir uma forma plausível e palpável de se solucionar o problema.

Tomando como base os objetivos específicos da pesquisa, bem como a metodologia adotada, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e documental, além de entrevistas com alguns servidores que militam na seara envolvendo o ingresso propriamente dito. Ao destrinchar o tópico Análise e Discussão, percebeu-se, após estudo amiúde das entrevistas, que existem inúmeras divergências de posicionamento, inclusive dentro dos setores, no tocante à competência para realização dos atos, entre outros pensamentos dissonantes.

Diante de tal constatação, pode-se afirmar que com a atual estrutura administrativa e seu respectivo *modus operandi* as decisões proferidas pelas setoriais carecem da devida segurança jurídica, bem como remanescem hesitações/dúvidas dos setores quanto às competências.

Isto posto, elaborou-se uma minuta de Instrução Normativa buscando padronizar procedimentos, definir competências e, por consequência, garantir segurança jurídica ao gestor quando surgir a necessidade de tomar decisões que envolvam o ingresso de novos militares

Por fim, observou-se que a mudança de regimentos internos e a

criação de atribuições de maneira indiscriminada gerou, por vezes, a desestabilização de setores e trabalhos realizados de forma mitigada, isto é, foram criadas condições adaptadas de afazeres que engessam, enfraquecem e destoam do modo escorreito de atuação esperado pela Administração Pública.

6 RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho monográfico teve como finalidade servir de subsídio para a elaboração de um produto que se apresente como uma solução ao problema abordado, levando-se em consideração todos os aspectos analisados, motivo pelo qual serão apresentadas algumas recomendações.

A primeira recomendação é a edição de ato normativo que aborde, especificamente, competências, atribuições, setores envolvidos no processo de ingresso entre outras especificidades, por meio de proposta elaborada e referendada pelo Comandante Geral, conforme texto apresentado no Apêndice A, consolidado em uma Minuta de Instrução Normativa.

A Minuta de Instrução Normativa apresentada contempla a atuação de todos os setores envolvidos no processo de Ingresso de novos militares no CBMDF, desde a verificação de reserva orçamentária, nomeação de comissão executora do contrato com a empresa responsável pelo certame, confecção do edital do concurso, entre inúmeras outras funções a serem exercidas pelos agentes abrangidos no processo de seleção e ingresso.

Recomenda-se, ainda, o realinhamento dos setores envolvidos no ingresso para que passem a atuar de forma conjunta e unificada, uma vez que a despeito de não serem setores da mesma unidade deveriam atuar de forma integrada.

Assim, sugere-se:

- i. Sejam realizadas reuniões com todos os setores envolvidos com vistas a serem aplicadas de maneira correta as determinações contidas na regulamentação proposta pelo presente trabalho monográfico;
- ii. Após a implementação da normatização que será entregue como apêndice do trabalho, criar rotinas de aperfeiçoamento da regulamentação proposta com vistas a deixar as tarefas rotineiras o menos contestáveis, dúbias e imprecisas possível, podendo tais rotinas serem designadas como anuais ou semestrais, a

critério das autoridades que estejam compondo o comando dos respectivos setores envolvidos;

iii. A elaboração de planos e procedimentos de contingência de forma a assegurar a continuidade dos processos em caso de ausências de militares especializados, falhas ou insucesso na aplicação da nova regulamentação apresentada.

Por fim, recomenda-se que a presente pesquisa seja encaminhada aos setores envolvidos para sugestões, análises, correções, adaptações e aperfeiçoamento dos procedimentos apresentados com vistas a uma melhor aplicação baseada na rotina administrativa diária.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **Curso de Direito Administrativo**. 30ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituição%c3%A7ao.htm Acesso em: 05 agosto 2019.

BRASIL. LEI N° 7.479, DE 02 DE JUNHO DE 1986. Aprova o Estatuto dos Bombeiros-Militares do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências.

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7479.htm> Acesso em: 05 agosto 2019.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Regimento Interno da DIGEP**. Boletim Geral Nº 113, de 15 de junho de 2007.

_____. Criação da Comissão de Concursos Externos. Boletim Geral Nº 218 de 26 de novembro de 2010.

_____. Criação da Comissão Permanente de Concursos. Boletim Geral Nº 193, de 09 de outubro de 2013.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**, São Paulo. 25ª Edição. Atlas, 2012.

CRETELLA JUNIOR, José. **Manual de direito administrativo: curso moderno de graduação.** 6ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Curso de direito administrativo**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DICIONARIODIREITO. **Instrução Normativa**. [S.I] [2018?]. Disponível em: https://dicionariodireito.com.br/instrucao-normativa Acesso em: 05 ago 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo. 25ª Edição. Atlas, 2012.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

GIL, A. C. Como Elaborar Projeto de Monografia. São Paulo: Atlas, 2007.

JUSBRASIL. **Poder Regulamentar**. Disponível em: https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/2537803/poder-regulamentar. Acesso em: 27 ago. 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LESSA, Rafael Orivaldo. **Como fazer análise de processo na Administração Pública.** Disponível em: https://www.e-gestaopublica.com.br/analise-de-processo/.
Acesso em 04/10/2019 ás 15h27.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. São Paulo: 4ª Edição. Saraiva, 2014. p. 267.

MEDAUAR, Odete. **O direito administrativo em evolução**. São Paulo: 2ª Edição. Revista dos Tribunais, 2003.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo. 16ª Edição. Revista dos Tribunais, 1991.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MJSP. Manual de Elaboração de Atos Normativos no Ministério da Justiça e Segurança Pública. Disponível em: https://www.justica.gov.br/seus-direitos/elaboracao-legislativa/manual_elaboracao_atos_normativos_mjsp-portaria-gm-n-776-de-5-de-setem.pdf. Acesso em 01 Nov. 2019.

OLIVEIRA. Lenice Iolanda de. **A lei e a Instrução Normativa: A força da Instrução Normativa**. Disponível em: http://www.rochamarques.com.br/site/wp-content/uploads/pdf/a-lei-e-a-instrucao-normativa.pdf. Acesso em 06/08/2019 às

10h40.

ROGÉRIO. SOARES, **O acto administrativo**, in Scientia Iuridica, 1990, t. XXXIX, p. 25.

TSE. **Instrução Normativa**. Disponível em : http://www.tse.jus.br/legislacao-tse/ . Acesso em: 27 ago. 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Minuta de Instrução Normativa

ATO DO COMANDANTE-GERAL DO CBMDF INSTRUÇÃO NORMATIVA N° XX/XXX – GABCG

Dispõe sobre as competências de setoriais da Corporação no processo de realização de concurso público, ingresso de militares nas fileiras do CBMDF e dá outras providências.

O COMANDANTE-GERAL DO CBMDF, no uso da competência que lhe confere o art. 85, da Lei n° 12.086, de 6 nov. 2009; combinado com o art. 7°, incisos III e XV do Decreto Federal n° 7.163, de 29 abr. 2010, resolve:

TORNAR PÚBLICA a presente Instrução Normativa, nos termos que se seguem.

CAPÍTULO I

DA FINALIDADE

- Art. 1° Esta norma regula as competências de setoriais da Corporação durante a consecução das atividades inerentes ao concurso público até a publicação do respectivo resultado final com homologação e, a partir da convocação e apresentação de candidatos, aprovados e classificados no cômputo de vagas, para a entrega de documentos visando à matrícula no respectivo Curso de Formação Profissional, a presente Instrução Normativa possui os seguintes objetivos:
- I Definir de forma clara e concisa a competência de cada setorial da Corporação ao longo do processo de realização de concurso público;
- II Harmonizar a comunicação intersetorial durante as várias fases existentes na execução do contrato de um concurso público;
- III Padronizar as ações atinentes a concurso público no âmbito do CBMDF; e

- IV Proporcionar segurança jurídica para a tomada de decisões por parte das autoridades do CBMDF.
- Art. 2º Todos os objetivos visam dirimir conflitos de competência que por vezes comprometem o tempo resposta de ações relativas a casos e fatores relacionados aos concursos públicos realizados no âmbito da Corporação.
- Art. 3º Todos os setoriais devem dirigir suas ações no sentido de cumprir os objetivos e a finalidade descritos nesta norma.

CAPÍTULO II

DOS SETORIAIS

- Art. 4° A consecução das atividades inerentes a concursos públicos no âmbito do CBMDF envolverá os setoriais listados a seguir:
- I Departamento de Administração, Logística e Financeira (DEALF);
- II Diretoria de Contratações e Aquisições (DICOA);
- III Diretoria de Orçamento e Finanças (DIOFI);
- IV Comissão Permanente de Concursos (COPEC);
- V Centro de Inteligência (CEINT);
- VI Departamento de Recursos Humanos (DERHU);
- VII Diretoria de Gestão de Pessoal (DIGEP);
- VIII Diretoria de Saúde (DISAU);
- IX Policlínica Médica (POMED);
- X Policlínica Odontológica (PODON);
- XI Centro de Perícias Médicas (CPMED);
- XII Centro da Capacitação Física (CECAF);
- XIII Centro de Assistência Bombeiro Militar (CEABM);
- XIV Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia (DEPCT);
- XV Diretoria de Ensino e Instrução (DIREN);
- XVI Academia de Bombeiro Militar (ABMIL);

XVII – Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CEFAP).

Parágrafo Único. Em situações específicas relacionadas ao concurso público, outros setoriais da Corporação poderão ser acionados mediante provocação do Executor do contrato ou pelo Presidente da Comissão Permanente de Concursos.

CAPÍTULO III

DAS FUNÇÕES

- Art. 5º Os setoriais do art. 4º, incisos I ao XVII desta Instrução Normativa se responsabilizam pela execução das atividades descritas a seguir:
- Art. 6° Compete ao Departamento de Administração, Logística e Financeira (DEALF), por meio da Diretoria de Contratações e Aquisições (DICOA) e da Diretoria de Orçamento e Finanças (DIOFI) as seguintes atribuições:
- I Indicar 1 (um) Oficial do QOBM/Comb. para a função de executor do contrato do concurso público;
- II Indicar por intermédio da DICOA, 1 (um) Oficial do QOBM/Comb. ou do QOBM/Compl. para interlocução com o executor do contrato ao longo da sua vigência; e
- III Indicar por intermédio da DIOFI, 1 (um) Oficial do QOBM/Comb. ou do QOBM/Compl. para interlocução com o executor do contrato ao longo de sua vigência.
- Art. 7º Compete à Comissão Permanente de Concursos (COPEC), setorial subordinado ao Subcomando Geral do CBMDF, as seguintes atribuições:
- I Assessorar o Presidente da Comissão Permanente de Concursos nas questões atinentes a concursos públicos;
- II Confeccionar projeto básico, de forma a estipular parâmetros que nortearão as propostas de serviço a serem oferecidas por organizadoras de concursos públicos;
- III Assessorar a comissão executora do contrato do concurso público para obtenção do pronunciamento dos respectivos setoriais da Corporação, quanto às exigências legais relacionadas ao ingresso, documentações, titulações, especializações, índices para o exame de aptidão física, parâmetros para a

Inspeção de Saúde, Avaliação Psicológica, Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional, que devem constar no respectivo edital de abertura do concurso público;

- IV Assessorar a organizadora escolhida para a realização do concurso público quanto à confecção do edital de abertura;
- V Juntamente com a comissão executora do contrato, participar da interlocução junto à organizadora do certame;
- VI Juntamente com a comissão executora do contrato do concurso público, participar da interlocução junto aos setoriais do CBMDF;
- VII Juntamente com a comissão executora do contrato, acompanhar a execução e o andamento de cada fase do concurso público;
- VIII Produzir, no âmbito de suas atribuições, expedientes referentes a ações judiciais ajuizadas por candidatos do concurso público;
- IX Comunicar ao DERHU o trânsito em julgado de processo judicial favorável a candidato incorporado no CBMDF na condição sub judice;
- X Comunicar ao DERHU decisão judicial desfavorável a candidato incorporado no CBMDF na condição *sub judice*;
- XI Produzir, no âmbito de suas atribuições, expedientes referentes a demandas realizadas na Ouvidoria do CBMDF por candidatos do concurso público;
- XII Assessorar, no âmbito de suas atribuições, a comissão executora do contrato do concurso público na produção de expedientes oriundos de órgãos de controle e demais autoridades:
- XIII Fornecer ao DERHU a relação dos candidatos constantes no resultado final do concurso a serem convocados para a apresentação, entrega de documentos e matrícula no respectivo curso de formação profissional; e
- XIV Fornecer ao DERHU a relação dos candidatos na condição *sub judice* constantes no resultado final no concurso a serem convocados para a apresentação, entrega de documentos e matrícula no respectivo curso de formação profissional.
- Art. 8º Compete ao Centro de Inteligência (CEINT) as seguintes atribuições:

- I Fornecer à comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos, as exigências a serem incluídas no edital de abertura do concurso público no que tange à fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional;
- II Realizar a fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional;
- III Analisar os recursos administrativos de candidatos contraindicados na fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional;
- IV Produzir expedientes referentes a ações judiciais ajuizadas por candidatos do concurso público contra contraindicação na fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional, bem como demandas relacionadas às suas atribuições;
- V Encaminhar à Comissão Permanente de Concursos o resultado parcial da fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional;
- VI Encaminhar à Comissão Permanente de Concursos, após a análise dos recursos administrativos, o resultado final da fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional;
- VII Fornecer aos candidatos arrazoado da análise que embasou o indeferimento dos recursos interpostos contra o resultado preliminar da fase da Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional; e
- VIII Auxiliar, no âmbito de suas atribuições, a comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos em outras fases do concurso público.
- Art. 9 Compete ao Departamento de Recursos Humanos (DERHU) com auxílio da Diretoria de Gestão de Pessoal (DIGEP), as seguintes atribuições:
- I Fornecer à comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos, os requisitos referentes às exigências e impedimentos para ingresso no CBMDF, a serem incluídos no edital de abertura do concurso público;
- II Produzir, no âmbito de suas atribuições, expedientes referentes a ações judiciais ajuizadas por candidatos do concurso público e demandas relacionadas às mesmas:

- III Confeccionar edital de convocação, com base em listagem fornecida pela Comissão Permanente de Concursos (COPEC), de candidatos para a apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF;
- IV Receber e analisar, na data e horário constante em edital, a documentação dos candidatos convocados para a apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF;
- V Confeccionar edital, caso haja, de candidatos não habilitados e/ou que solicitaram final de fila, após a data e horário constante em edital de convocação para apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF;
- VI Informar à Comissão Permanente de Concursos (COPEC) a relação de candidatos não habilitados e/ou que solicitaram final de fila, de forma a receber a listagem dos candidatos remanescentes a serem convocados;
- VII Confeccionar minuta de Portaria de Incorporação a ser assinada pelo Exmo. Sr. Comandante-Geral do CBMDF, com base na relação dos candidatos habilitados após a apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF:
- VIII Após comunicação da Comissão Permanente de Concursos (COPEC) de decisão judicial desfavorável a candidato incorporado na condição *sub judice*, realizar expediente no sentido da exclusão do militar das fileiras do CBMDF; e
- IX Após comunicação da Comissão Permanente de Concursos (COPEC) de decisão judicial transitada em julgado favorável a candidato incorporado *sub judice*, realizar expediente no sentido de retirar a condição *sub judice* dos assentamentos do militar.
- Art. 10 Compete ao Departamento de Recursos Humanos (DERHU) com auxílio da Diretoria de Saúde (DISAU), Policlínica Médica (POMED), Policlínica Odontológica (PODON) e Centro de Perícias Médicas (CPMED), Centro da Capacitação Física (CECAF) e Centro de Assistência Bombeiro Militar (CEABM), as seguintes atribuições:
- I Fornecer à comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos (COPEC), as exigências a serem incluídas no edital de abertura do concurso público no que refere à fase de Inspeção de Saúde;

- II Fornecer à comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos (COPEC), as exigências e índices a serem incluídos no edital de abertura do concurso público no que refere à fase do Exame de Aptidão Física;
- III Quando solicitado, prestar auxílio à comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos (COPEC), no que se refere à fase da Avaliação Psicológica;
- IV Confeccionar informações de forma a assessorar a Comissão Permanente de Concursos (COPEC), em questionamentos advindos de órgãos externos contra exigências contidas no edital de abertura do concurso público no que se refere à fase de Inspeção de Saúde; e
- V Em casos específicos submeter candidatos do concurso público à Junta de Inspeção de Saúde e do Corpo (JISCB) para se verificar a aptidão ou não para o serviço do CBMDF.
- Art. 11 Compete ao Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia (DEPCT) com auxílio Diretoria de Ensino e Instrução (DIREN); Academia de Bombeiro Militar (ABMIL) e Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CEFAP), as seguintes atribuições:
- I Fornecer à comissão executora do contrato e/ou Comissão Permanente de Concursos, para fins de inclusão no edital de abertura do concurso público, os requisitos e fatores que impedem candidato aprovado no concurso público e habilitado após a apresentação e entrega de documentos, ser matriculado no respectivo curso de formação profissional;
- II Informar ao Departamento de Recursos Humanos (DERHU), para fins de reposição de vaga do concurso público até então provida, o candidato seja no CFO, CHO e/ou CFP que solicitou ou foi desligado das fileiras do CBMDF durante a realização do respectivo curso de formação profissional;
- III Informar ao Departamento de Recursos Humanos (DERHU), para fins de reposição de vaga do concurso público até então provida, o candidato seja no CFO, CHO e/ou CFP, que durante a realização de curso de formação profissional, assumiu outro cargo proveniente de concurso público no CBMDF; e

IV – Ao informar ao Departamento de Recursos Humanos (DERHU) o desligamento de militar nos termos dos incisos II e III deste artigo e houver impossibilidade de reposição da vaga, o setorial de ensino deve motivar seu posicionamento com base em aspectos técnicos e pedagógicos.

CAPÍTULO IV

DO INÍCIO E TÉRMINO DAS ATIVIDADES

Art. 12 Após a publicação em Diário Oficial da autorização para realização de concurso público, assinatura e nomeação do executor do contrato, serão realizadas reuniões entre a comissão executora do contrato e os setoriais descritos no art. 4º da presente Instrução Normativa.

Parágrafo Único. Durante as reuniões citadas no caput deste artigo, os prazos definidos para a realização da função de cada setorial constante no art. 4º, devem ser rigorosamente cumpridos visando o bom andamento dos trabalhos e na impossibilidade do comparecimento dos respectivos chefes, diretores e comandantes, estes deverão encaminhar representantes.

Art. 13 Por ser de difícil definição, não é possível estipular o momento em que se dará o término das atividades relacionadas ao concurso público no âmbito das atribuições de cada setorial citado nesta Instrução Normativa.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 Antes da publicação no Diário Oficial do Distrito Federal, bem como no site da organizadora do certame, a versão final do edital de abertura do concurso público deve ser apresentada a cada setorial envolvido em sua formulação, para ratificação das informações contidas ou se for o caso a última adequação dos dispositivos contidos no referido instrumento.

- Art. 15 Os casos omissos nesta Instrução Normativa serão dirimidos pelo Exmo. Sr. Comandante-Geral do CBMDF.
- Art. 16 A presente Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

FLUXOGRAMA DA INCORPORAÇÃO

- Comandante-Geral Após a aprovação de quantitativo de vagas por parte do GDF solicita à COPEC providências quanto ao provimento das vagas autorizadas;
- COPEC Elabora Projeto Básico estipulando as exigências que nortearão as propostas a serem oferecidas por intermédio de organizadoras de concursos públicos
- COPEC Oficia as organizadoras de concursos públicos quanto ao interesse de realização de concurso público, mediante encaminhamento de orçamentos descritivos, nos moldes do Projeto Básico apresentado;
- COPEC Consolida as propostas recebidas das organizadoras de concursos públicos em processo administrativo próprio e realiza o encaminhamento para análise da DICOA;
- DICOA De posse do processo administrativo encaminhado pela COPEC, contendo as propostas apresentadas pelas organizadoras de concursos públicos, realiza análise técnico-jurídica da proposta considerada vencedora;
- DICOA Realiza as formalidades legais para a assinatura do contrato administrativo, entre o CBMDF e a organizadora de concursos vencedora, para que sejam produzidos os atos dela decorrentes;
- DICOA Após a publicação no DODF do extrato referente ao contrato administrativo firmado, realiza a nomeação da Comissão Executora do referido contrato;
- COPEC Solicita aos setoriais envolvidos no processo de realização do concurso público pronunciamento quanto às exigências que devem constar no edital de abertura do certame, no âmbito de suas respectivas competências;

- DIGEP Encaminha à COPEC requisitos referentes às exigências e impedimentos para ingresso no CBMDF, a serem incluídos no edital de abertura do concurso público;
- 10. CECAF Encaminha à COPEC as exigências e índices a serem incluídos no edital de abertura do concurso público no que se refere à fase do Exame de Aptidão Física;
- 11. POMED/PODON Encaminham à COPEC as exigências a serem incluídas no edital de abertura do concurso público no que se refere à fase de Inspeção de Saúde:
- 12. CEABM Convalida as exigências a serem incluídas no edital de abertura no que se refere à fase da Avaliação Psicológica;
- 13. CEINT Encaminha à COPEC as exigências a serem incluídas no edital de abertura do concurso público no que se refere à fase de Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social e Funcional, bem como presta auxílio na fase de Inspeção de Saúde quanto à análise das características das tatuagens dos candidatos:
- 14. COPEC Após recebimento das informações remetidas pelos setoriais da Corporação, com vistas à confecção do edital de abertura do concurso público, realiza reunião com a organizadora do certame para fins de consolidação do respectivo documento;
- 15. COPEC Acompanha a realização de todas as fases do concurso, bem como as demandas judiciais e administrativas que questionem procedimentos e diretrizes adotadas ao longo do certame;
- 16.COPEC Encaminha ao DERHU a relação dos candidatos (ampla concorrência e sub judice) constantes no resultado final do concurso público a serem convocados para a apresentação, entrega de documentos e matrícula no respectivo curso de formação profissional;

- 17. DERHU Confecciona edital de convocação, com base em listagem fornecida pela Comissão Permanente de Concursos (COPEC), de candidatos para a apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF;
- 18.DIGEP Recebe e analisa, na data e horário constante em edital, a documentação dos candidatos convocados para a apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF;
- 19. DIGEP Informa à Comissão Permanente de Concursos (COPEC) a relação de candidatos não habilitados e/ou que solicitaram final de fila, de forma a receber a listagem dos candidatos remanescentes a serem convocados;
- 20. DERHU Confecciona edital, caso haja, de candidatos não habilitados e/ou que solicitaram final de fila, após a data e horário constante em edital de convocação para apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF;
- 21. Na existência de candidatos não habilitados e/ou que solicitaram final de fila, após a ocorrência da ação descrita no item 20, há a necessidade de reiteração das ações descritas nos itens 17 e 18 (no caso dos candidatos convocados serem habilitados), bem como a necessidade de reiteração das ações descritas nos itens 17, 18, 19 e 20 (no caso de haver não habilitados e final de final entre os candidatos remanescentes convocados);
- 22. DERHU Confecciona minuta de Portaria de Incorporação a ser assinada pelo Exmo. Sr. Comandante-Geral do CBMDF, com base na relação dos candidatos habilitados após a apresentação e entrega de documentos visando incorporação no CBMDF.

APÊNDICE B

Entrevistas aplicadas aos militares que atuaram/atuam no setor

Entrevista realizada com o senhor Subcomandante-Geral do

CBMDF e Presidente da COPEC

A entrevista com o Presidente da COPEC e Subcomandante-Geral do CBMDF.

Coronel do quadro de oficiais combatentes, desenvolveu-se com as seguintes

perguntas e respostas.

Pergunta 1: O(A) Senhor(a) poderia se identificar e comentar sobre o setor que

trabalhou/trabalha no tocante ao ingresso de novos militares no CBMDF?

Resposta: Meu nome é Reginaldo Ferreira de Lima, Coronel QOBM,

Subcomandante-Geral e Presidente da Comissão Permanente de Concursos do

CBMDF desde janeiro de 2015.

A Comissão é o setor da Corporação que atua em todas as fases do planejamento e

execução de um Processo Seletivo para ingresso na corporação em todos os

Quadros de Oficiais e Praças.

Pergunta 2: Quais os problemas que o(a) senhor(a) vivenciou/vivencia quando do

ingresso de novas turmas? Comente.

Resposta: Do planejamento.

Há uma dificuldade de planejamento dos diversos setores da corporação em

priorizar as qualificações e especialidades que desejam incorporar em seus

Quadros. Acredito que este fato decorre das diversas atividades que são

desenvolvidas concomitantemente a uma capacidade operacional inversamente

proporcional às demandas. Os setores não conseguem adotar parâmetros, pois

executam muitas atividades ao mesmo tempo.

A legislação vigente, em especial a Lei Federal nº 8.666/93, que regula as

contratações na administração pública, aliada a uma cultura organizacional que

prega um demasiado receio de punições, dificultam a contratação de uma empresa

confiável.

Da execução

Na fase de execução de concursos, a empresa executa a maior parte das atividades, dispensando maiores esforços que não sejam os de acompanhamento e controle.

A experiência dos Concursos de 2011 e de 2016 levam a entender que quanto mais tivermos fases subjetivas, mais difícil e mais demandas judiciais teremos; portanto, é necessário se atentar para este fato na montagem de um Edital. A ausência de filmagens nas provas práticas certamente aumenta o número de recursos judiciais e podem, inclusive, inviabilizar o certame.

Foram apresentadas, entre os anos de 2015 e 2019, diversas sugestões de inclusão de novas provas práticas, mas entendo ser uma situação complexa, pois o objetivo é selecionar candidatos para serem treinados para a atividade de bombeiro.

Na fase de ingresso temos uma situação complicadora, pois embora os recursos de custeio são do Fundo Constitucional, e muitas vezes já estão aprovados na Lei Orçamentária Anual, há obrigatoriedade de se ter autorização do Governo do Distrito Federal.

A legislação vigente (Lei nº 12.086/2009) prevê um limite anual de ingresso por Quadros de oficiais e praças. Esta previsão foi criada visando um ingresso anual regular. O Governo, no entanto, não tem autorizado, nos últimos 10 anos, o ingresso regular de novos militares.

Pergunta 3: Como fez para lidar/solucionar com os problemas elencados na pergunta anterior? Comente.

Resposta: O ponto que considero fundamental, para solucionar os problemas surgidos, foi a proximidade com a alta gestão da Corporação, o que permitiu a nomeação de uma Comissão de Execução do Contrato dos Concursos de alta performance.

Em relação aos problemas decorrentes da execução, por parte da Banca, e até mesmo dos termos Contratuais, o grande desafio foi identificar os pontos fracos da Empresa e tentar orientá-los em cada fase de execução, visando minimizar os impactos.

As boas práticas de gestão, aliados à ideia de que uma parceria deve atender, de forma equilibrada, tanto a administração pública quanto a Empresa, também facilitaram a resolução dos problemas ocorridos na execução.

Pergunta 4: O(A) Senhor(a) acredita que a falta de normatização específica para o ingresso de novos militares tenha influenciado na ocorrência de algum problema citado como resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: Neste quesito, entendo que uma normatização sempre será bem-vinda, e certamente seria fundamental para a confecção do Edital.

Pergunta 5: O(A) Senhor(a) considera que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII/CBMDF), extinta com a entrada em vigor do Regimento Interno do DERHU, seria uma forma de solucionar alguns dos problemas citados em resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: Em que pese haverem [sic] Oficiais que entendem que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII/CBMDF) vinculada ao DERHU é uma solução para alguns problemas, entendo que não é determinante!

No meu entendimento, o atual modelo de funcionamento é eficiente e eficaz, e alterações não devem surtir efeitos tão positivos como se espera, pois não consigo identificar problemas no modelo atual.

Por outro lado, é preciso entender que a Comissão de Execução de um contrato deve estar dissociada de qualquer vinculação.

Pergunta 6: Levando-se em consideração os conhecimentos que o(a) senhor(a) possui atualmente acerca do ingresso de novos militares no CBMDF, acredita que uma normatização especifica sobre a matéria auxiliaria no desenvolvimento das atividades relacionadas à inclusão de novos militares? Comente.

Resposta: Sim, acredito que a Normatização pode ajudar, mas é preciso definir seu objetivo:

- a. normatizar os requisitos para o ingresso nos diversos Quadros?
- b. normatizar os procedimentos administrativos de ingresso propriamente dito?

Pergunta 7: O(A) Senhor(a) considera importante que exista um setor específico para tratar das matérias atinentes à Seleção, Ingresso e Identificação? Comente.

Resposta: A minha experiência, em conversa com outros Oficiais Superiores, indica que há certa confusão em relação às funções atinentes à Seleção, Ingresso e Identificação e as atribuições da Comissão Permanente de Concursos. Os Oficiais entendem que exercem as mesmas atribuições, e devem ser subordinados ao DERHU, o que entendo ser um grande equívoco.

Sendo assim, concluo que atualmente as funções executadas pela SEIDE são típicas de um setor de Seleção, Ingresso e Identificação. Por outro, lado as funções da COPEC são específicas da Execução de um Contrato da Administração, firmado com o objetivo de executar as fases de um certame.

Neste sentido, sugiro a Vossa Senhoria uma abordagem, mesmo que secundária, sobre essa temática, no decorrer da pesquisa.

Entrevista realizada com o senhor Chefe da SEPAG

A entrevista com o chefe da SEPAG, Major do quadro de oficiais combatentes, que está na função há um ano e três meses, desenvolveu-se com as seguintes perguntas e respostas:

Pergunta 1: O Senhor poderia se identificar e comentar sobre o setor que trabalhou/trabalha no tocante ao ingresso de novos militares no CBMDF?

Resposta: Maj QOBM/Comb. Igor MUNIZ da Silva, Chefe da SEPAG/DIGEP. No tocante ao ingresso dos militares, este setor é o responsável pelo cadastro no sistema SIAPE, com consequente geração de matrícula e confecção de folha de pagamentos.

Pergunta 2: Quais os problemas que o senhor vivenciou/vivencia quando do ingresso de novas turmas? Comente.

Resposta: O grande problema enfrentado é a imensa força tarefa a ser desenvolvida pela SEPAG, que chega a paralisar sua rotina por dois ou mais dias para se dedicar exclusivamente ao cadastro dos novos militares. Não obstante, são frequentes os casos identificados de acúmulo indevido de remuneração, principalmente quando se trata de servidores de órgãos não integrados ao SIAPE, em licença para frequentar curso.

Pergunta 3: Como fez para lidar/solucionar com os problemas elencados na pergunta anterior? Comente.

Resposta: A SEIDE/DIGEP desenvolveu um sistema com base no Microsoft Access para efetuar o cadastro e tabular os dados necessários ao cadastramento. Entretanto, os dados, por muitas vezes, precisam de tratamento e nem sempre chegam em tempo hábil. Com vistas a agilizar o processo, está entre os projetos da SEPAG o desenvolvimento de uma aplicação web para acesso via intranet do CBMDF, que efetuará o cadastro dos recém-admitidos e gerará um script que fará o registro no sistema SIAPE, sem o emprego de todos os militares da Seção.

Quanto ao acúmulo indevido de servidores egressos de órgãos não vinculados ao SIAPE, conta-se ou com a declaração dos próprios candidatos ou com os casos

72

identificados pontualmente, quando a Seção verifica, por exemplo, alguma

publicação em DODF contendo o nome do militar.

Pergunta 4: O Senhor acredita que a falta de normatização especifica para o

ingresso de novos militares tenha influenciado na ocorrência de algum problema

citado como resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: Sim, especificamente no que tange ao acúmulo indevido.

Pergunta 5: O Senhor considera que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação

(SSII/CBMDF), extinta com a entrada em vigor do Regimento Interno do DERHU,

seria uma forma de solucionar alguns dos problemas citados em resposta à

pergunta 2? Comente.

Resposta: Acredito que a SEIDE/DIGEP e a COPEC, já existentes na estrutura,

com maior integração, suporte institucional e definição normativa, desempenhariam

a contento as atividades.

Pergunta 6: Levando-se em consideração os conhecimentos que o senhor possui

atualmente acerca do ingresso de novos militares no CBMDF, acredita que uma

normatização especifica sobre a matéria auxiliaria no desenvolvimento das

atividades relacionadas à inclusão de novos militares? Comente.

Resposta: Sim, especificamente na definição minuciosa das atribuições de cada

setorial envolvida no processo.

Pergunta 7: O Senhor considera importante que exista um setor específico para

tratar das matérias atinentes à Seleção, Ingresso e Identificação? Comente.

Resposta: Conforme comentei na pergunta 5.

Entrevista realizada com o senhor Chefe da SEIDE/DIGEP

A entrevista com o chefe da SEIDE/DIGEP, 1º Tenente do quadro de oficiais Intendentes, desenvolveu-se com as seguintes perguntas e respostas:

Pergunta 1: O(A) Senhor(a) poderia se identificar e comentar sobre o setor que trabalhou/trabalha no tocante ao ingresso de novos militares no CBMDF?

Resposta: Sou 1º Ten. QOBM/Intd. Nilton Alves, chefe da Seção de Identificação da DIGEP.

Somos responsáveis pela identificação de todos os militares (ativos e inativos), seus dependentes e pensionistas do CBMDF, emissão das carteiras de identidade, além de fazermos a análise de toda a documentação dos voluntários para ingresso na Corporação.

Pergunta 2: Quais os problemas que o(a) senhor(a) vivenciou/vivencia quando do ingresso de novas turmas? Comente.

Resposta: Tivemos algumas dificuldades em relação a material (canetas, lápis, papel, pasta arquivo, impressora, computadores, água, material de higiene, clipes e outros), espaço físico (salas para espera dos candidatos, sala para atendimento, estacionamento etc), e recursos humanos (militares para atender os voluntários tanto na recepção quanto na análise de documentos).

Pergunta 3: Como fez para lidar/solucionar com os problemas elencados na pergunta anterior? Comente.

Resposta: As dificuldades de material foram resolvidas com a ajuda de algumas seções da DIGEP, CESMA, e também com a aquisição de alguns materiais pelos militares da seção.

Quanto ao espaço físico, solucionamos utilizando parte das instalações do 12º GBM/Samambaia.

Para fazer o atendimento de qualidade dos voluntários, fizemos a divisão destes em grupos, em horários pela manha e pela tarde, a fim de evitar filas e demora na

recepção e análise dos documentos, sendo que alguns militares ficaram à noite para conclusão dos relatórios diários.

Pergunta 4: O(A) Senhor(a) acredita que a falta de normatização especifica para o ingresso de novos militares tenha influenciado na ocorrência de algum problema citado como resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: Acredito que a falta de normatização não influenciou tanto, mas se houvesse poderia ter ajudado a sanar algumas dificuldades, aproveitando melhor o tempo.

Pergunta 5: O(A) Senhor(a) considera que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSI/CBMDF), extinta com a entrada em vigor do Regimento Interno do DERHU, seria uma forma de solucionar alguns dos problemas citados em resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: A subseção de seleção e ingresso é importante neste processo. Com a entrada em vigor do Regimento do DERHU ficou apenas a Seção de Identificação, e não ficou definido quem faria o ingresso dos voluntários no CBMDF. A Seção de Identificação, atendendo à determinação do DIGEP, à época, permaneceu fazendo a seleção e ingresso.

A criação de uma seção de seleção e ingresso é fundamental para que o processo continue sendo desenvolvido com a qualidade que o CBMDF possui.

Convém citar que para a reformulação do Regimento do DERHU há uma proposta neste aspecto, para que seja criada uma seção de seleção e ingresso, retirando essa atribuição (ora verbal) da seção de identificação.

Pergunta 6: Levando-se em consideração os conhecimentos que o(a) senhor(a) possui atualmente acerca do ingresso de novos militares no CBMDF, acredita que uma normatização específica sobre a matéria auxiliaria no desenvolvimento das atividades relacionadas à inclusão de novos militares? Comente.

Resposta: Sim. Com a normatização, a seção de seleção e ingresso poderá verificar toda a documentação necessária para ingresso com maior rapidez e

eficiência, encaminhando para a seção de identificação os candidatos habilitados apenas para identificação e emissão das carteiras de identidade.

Pergunta 7: O(A) Senhor(a) considera importante que exista um setor específico para tratar das matérias atinentes à Seleção, Ingresso e Identificação? Comente.

Resposta: É importante. Em relação à identificação, já temos a seção de identificação (SEIDE/DIGEP) com todas as suas atribuições fixadas no Regimento do DERHU; todavia, faz-se necessária a criação da Seção de seleção e ingresso, com as devidas atribuições, para nortear os trabalhos dos militares.

Entrevista realizada com militar da Seção de Identificação/DIGEP

A entrevista com o 1º Sgt Cláudio Oliveira, da Seção de Identificação da DIGEP, que está na função há vinte e seis anos, desenvolveu-se com as seguintes perguntas e respostas:

Pergunta 1: O(A) Senhor(a) poderia se identificar e comentar sobre o setor que trabalhou/trabalha no tocante ao ingresso de novos militares no CBMDF?

Resposta: 1º Sgt Cláudio Oliveira, matr. 1403474, trabalho na Seção de Identificação/DIGEP há aproximadamente 26 anos. No tocante ao ingresso de novos militares na corporação, a Seção de Identificação, antes dos anos de 2000 ou 2001, não sei precisar bem, era uma Seção de Seleção, Ingresso e Identificação- SSII/DP, onde o Regimento Interno da Diretoria de Pessoal previa em seus regramentos todas as atribuições referentes ao ingresso de novos militares no CBMDF, desde a confecção do edital até a convocação/ingresso na corporação, com uma demanda muito grande de atribuições para um setor sem estrutura física e de pessoal técnico qualificado para o trabalho, e pouco efetivo para tal demanda.

Após os ingressados no ano de 2000 houve um lapso temporal de 11 anos sem concurso. Nesse espaço o Regimento Interno da DIGEP houve mudanças, e novas atribuições conforme o novo Regimento Interno – (Portaria nº 93, de 21/12/2011), passando a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação-SSII/DP para Seção de Identificação- SEIDE/DIGEP, ficando somente com as atribuições de Identificação Datiloscópica Humana, e no que se refere à emissão de Carteiras de Identidade.

Nessas alterações foi criada a Comissão de Concurso Externo-CCE, subordinada ao diretor de pessoal, para suprir essa demanda. Tempos depois essa Comissão passou a ser uma Comissão de Concurso Externo Permanente-COPEC, subordinada ao Gabinete do Subcomandante-Geral, competente para administrar os certames de admissão para ingresso nos quadros de oficiais e de praças do CBMDF, conforme Portaria de 27 set. 2013, publicada no item V, do BG nº 193, de 09 out. 2013.

Desde então, mesmo não sendo mais atribuição da Seção de Identificação, ainda fazemos coleta/ avalição de documentos, relatórios diversos (habilitados e não

habilitados) de todos os quadros do CBMDF, e informações diversas, todos prestados à COPEC, primeiramente para ingresso, e a outros setores diversos do CBMDF.

Pergunta 2: Quais os problemas que o(a) senhor(a) vivenciou/vivencia quando do ingresso de novas turmas? Comente.

Resposta: Pessoal insuficiente e não qualificado para avaliar documentação exigida em edital para ingresso.

Suspensão dos serviços prestados pela Seção de Identificação para emissão de Carteiras de Identidade para os Militares da Ativa, Inatividade, Pensionistas, Funcionários Civis, e todos os seus respectivos dependentes, durante os dias de atendimento dos candidatos, trazendo transtornos imensuráveis àqueles que por ventura depende do documento de identidade para: Emergência em saúde, justiça, inventário, cartório, viagem, concurso.

Estrutura física para atendimento digno de uma grande demanda.

Pessoal qualificado em prova técnica de autenticidade quanto aos diversos diplomas de nível superior emitidos por diversas instituições educacionais no Brasil, certidões por cartórios diversas, certidões de nada consta (TJDFT, JMU, TRF...) carteiras de habilitação, nada consta de diversos órgãos, cálculos de idade mínima e máxima na data da inscrição.

Capacidade técnico jurídico para avaliar questões e ações judiciais.

Relatórios de todas as QBMG's e QOBM's prestadas à COPEC (habilitados, não habilitados e sub judice).

A identificação datiloscópica (caracteres cromáticos, coleta, classificação e arquivo) no mesmo momento da avaliação da documentação dos candidatos.

Pergunta 3: Como fez para lidar/solucionar com os problemas elencados na pergunta anterior? Comente.

Resposta: Requisitando pessoal de outros quarteis e outras seções da DIGEP para compor o efetivo reduzido da SEIDE, trabalhando de dois a três turnos ininterruptos para produzir os relatórios em tempo hábil à COPEC.

Comunicando aos Militares da Ativa, Inatividade, Pensionistas, Funcionários Civis e todos os seus respectivos dependentes, a suspensão dos atendimentos prestados pela SEIDE com a brevidade possível.

Utilizando espaços cedidos do 12º GBM, salas e quiosques do bombeiro mirim nos fundos do quartel, paralisando suas atividades.

Quanto ao pessoal técnico nas averiguações de toda documentação recebida, não houve solução adequada.

Requisitando pessoal com conhecimento jurídico junto à COPEC

Requisitando pessoal do CEINT para escanear somente os diplomas dos candidatos, não verificando no local sua veracidade.

Relatórios e demais expedientes prestados à COPEC e demais setores do CBMDF, fiz uma adaptação ao sistema da SEIDE desenvolvido por mim e integrando ao atendimento dos candidatos. (provisório, pois o sistema atual não suporta uma demanda elevada de registros em seu banco de dados).

A identificação dos candidatos vai acontecendo juntamente com as demandas do expediente já existente na SEIDE.

Pergunta 4: O(A) Senhor(a) acredita que a falta de normatização específica para o ingresso de novos militares tenha influenciado na ocorrência de algum problema citado como resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: A normatização já existe, COPEC - Portaria de 27 set. 2013, publicada no item V, do BG nº 193, de 09 out. 2013, basta a COPEC administrar os certames de admissão para ingresso, por completo, e fazer a prova de títulos que é uma etapa do certame do concurso, onde o candidato pode ser habilitado ou não habilitado. Após essa avaliação, encaminhar os documentos e a relação para o DERHU fazer o ingresso em DODF, e encaminhar as atribuições restantes ao DIGEP.

Pergunta 5: O(A) Senhor(a) considera que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII/CBMDF), extinta com a entrada em vigor do Regimento Interno do DERHU, seria uma forma de solucionar alguns dos problemas citados em resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: Ela foi extinta formalmente no atual Regimento Interno da DIGEP, passando as atribuições à COPEC, e essa é a melhor solução. O problema na SEIDE existe porque estamos fazendo uma etapa do certame do concurso, que não é atribuição nossa.

Pergunta 6: Levando-se em consideração os conhecimentos que o(a) senhor(a) possui atualmente acerca do ingresso de novos militares no CBMDF, acredita que uma normatização específica sobre a matéria auxiliaria no desenvolvimento das atividades relacionadas a inclusão de novos militares? Comente.

Resposta: Sim, melhorando a Portaria de 27 set. 2013, publicada no item V, do BG nº 193, de 09 out. 2013.

Pergunta 7: O(A) Senhor(a) considera importante que exista um setor específico para tratar das matérias atinentes à Seleção, Ingresso e Identificação? Comente.

Resposta: O setor para Seleção e Ingresso já existe, COPEC - Portaria de 27 set. 2013, publicada no item V, do BG nº 193 de 09 out. 2013, ao qual cabe administrar os certames de admissão para ingresso nos quadros de oficiais e de praças do CBMDF.

O Setor de Identificação também já existe. No meu ponto de vista deveria ser subordinado ao Comando Geral, ou Sub comando, pois é um setor que abrange todos os setores da corporação, e se reporta também a outros órgãos externos, como: Instituto de Identificação das Forças Armadas, com ênfase ao Exército, pois utilizamos os mesmos parâmetros, Instituto de Identificação da Polícia Federal, Instituto de Identificação da Polícia Civil do DF, todo o contexto Judiciário, em cumprimento de mandado judicial para identificar um militar ou seus dependentes.

Entrevista realizada com militar membro da Comissão Permanente de Concursos (COPEC)

A entrevista com o 1º Sgt Luiz Sena, da Comissão Permanente de Concursos, que está na função há nove anos, desenvolveu-se com as seguintes perguntas e respostas:

Pergunta 1: O(A) Senhor(a) poderia se identificar e comentar sobre o setor que trabalhou/trabalha no tocante ao ingresso de novos militares no CBMDF?

Resposta: Sou o 1º Sgt Luiz Sena, e desde novembro de 2011 estou lotado na antiga Comissão de Concursos Externos (CCE) e atual Comissão Permanente de Concursos. A COPEC atualmente executa o contrato do concurso público em andamento, responde demandas de concursos públicos passados, realiza o acompanhamento e produção de quase a totalidade das informações a serem prestadas aos órgãos jurisdicionais, de controle externo e internos, oriundas de demandas e processos apresentados por autoridades, candidatos e público em geral.

Pergunta 2: Quais os problemas que o(a) senhor(a) vivenciou/vivencia quando do ingresso de novas turmas? Comente.

Resposta: Na minha chegada, em 2011, à antiga Comissão de Concursos Externos, a demanda de trabalho era inversamente proporcional à estrutura física e humana existente. Com o advento das convocações para ingresso das turmas de 2011 e 2012, centenas de processos judiciais foram ajuizados por candidatos excluídos dos certames. Creio que o lapso temporal entre o concurso para soldado de 1999 e 2011 prejudicou o dimensionamento inicial por parte da Corporação quanto à magnitude que o processo seletivo alcançaria.

Desde o concurso de 2011 a antiga CCE, e hoje COPEC, tem sido responsável pela confecção da Portaria de Incorporação a ser assinada pelo Comandante-Geral do CBMDF, referente aos novos militares egressos de concursos públicos. Por se tratar se questão atinente ao gerenciamento de Recursos Humanos, fico na dúvida quanto à competência da COPEC para a confecção da referida Portaria.

Pergunta 3: Como fez para lidar/solucionar com os problemas elencados na pergunta anterior? Comente.

Resposta: Com o exponencial aumento dos processos judiciais, seu referido controle ameaçado, e após provocação de praças e oficiais diretamente envolvidos nos concursos, o Comando da Corporação iniciou um processo de incremento da estrutura física e humana da Comissão, que permitiu, mesmo diante da grande demanda de trabalho, o controle dos diversos processos que envolvem a realização de um concurso público.

A questão envolvendo a competência da COPEC, quanto à confecção da Portaria de Incorporação de novos militares, ainda não foi objeto de deliberação por parte das autoridades do CBMDF.

Pergunta 4: O(A) Senhor(a) acredita que a falta de normatização específica para o ingresso de novos militares tenha influenciado na ocorrência de algum problema citado como resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: Creio que sim. Caso houvesse uma normatização específica para o ingresso de novos militares, creio que os setoriais envolvidos no processo de ingresso teriam se estruturado de maneira eficaz, e a condução dos trabalhos teriam sido mais adequadas, tanto do ponto de vista institucional quanto humano.

Pergunta 5: O(A) Senhor(a) considera que a Seção de Seleção, Ingresso e Identificação (SSII/CBMDF), extinta com a entrada em vigor do Regimento Interno do DERHU, seria uma forma de solucionar alguns dos problemas citados em resposta à pergunta 2? Comente.

Resposta: No meu entendimento sim. Como existe o interesse e a necessidade da Corporação quanto ao ingresso regular de novos militares, uma Seção de Seleção, Ingresso e Identificação é importante para o aperfeiçoamento desta atividade, que deve estar acompanhada de estrutura adequada e funções bem delineadas, de forma a contribuir para que as situações descritas no item 2 sejam evitadas.

Pergunta 6: Levando-se em consideração os conhecimentos que o(a) senhor(a) possui atualmente acerca do ingresso de novos militares no CBMDF, acredita que

uma normatização especifica sobre a matéria auxiliaria no desenvolvimento das atividades relacionadas à inclusão de novos militares? Comente.

Resposta: Com certeza a normatização específica mencionada auxiliaria no processo relativo ao ingresso de novos militares, principalmente no tocante a definir de forma clara a competência e a responsabilidade de cada setorial da Corporação quanto ao ingresso de novos militares, que contribui bastante para o bom andamento do concurso público.

Pergunta 7: O(A) Senhor(a) considera importante que exista um setor específico para tratar das matérias atinentes à Seleção, Ingresso e Identificação? Comente.

Resposta: Com certeza. Em toda organização, seja pública ou privada, de natureza civil ou militar, a definição clara de funções e competências auxilia o alcance dos objetivos organizacionais.