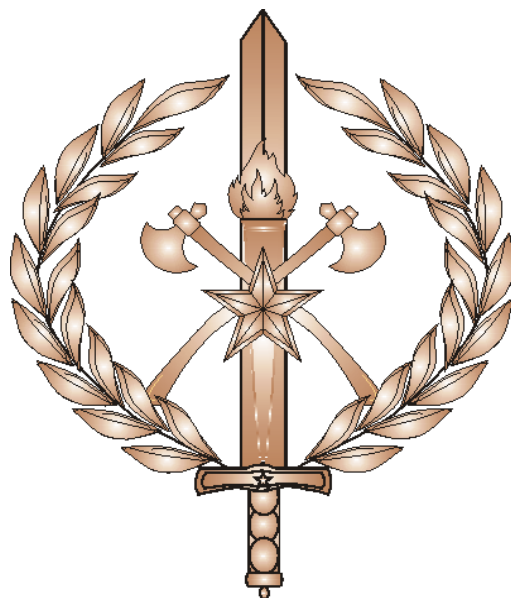


**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

MAJOR QOBM/Comb. MARCELO MORAES GODOY



**POLÍTICA DE SELEÇÃO E INGRESSO PARA SOLDADOS NO
CBMDF: UMA ANÁLISE QUANTO À INCLUSÃO DE TESTES DE
SIMULAÇÃO DE TAREFAS NO CONCURSO PÚBLICO.**

**BRASÍLIA
2025**

MAJOR QOBM/Comb. **MARCELO MORAES GODOY**

**POLÍTICA DE SELEÇÃO E INGRESSO PARA SOLDADOS NO
CBMDF: UMA ANÁLISE QUANTO À INCLUSÃO DE TESTES DE
SIMULAÇÃO DE TAREFAS NO CONCURSO PÚBLICO**

Artigo científico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: CEL QOBM/Comb. **FÁBIO MARTINS DA SILVA**

**BRASÍLIA
2025**

MAJ. QOBM/Comb. **MARCELO MORAES GODOY**

POLÍTICA DE SELEÇÃO E INGRESSO PARA SOLDADOS NO CBMDF: UMA ANÁLISE QUANTO À INCLUSÃO DE TESTES DE SIMULAÇÃO DE TAREFAS NO CONCURSO PÚBLICO.

Artigo científico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Alex **Sousa** de **Aguiar** – Cel QOBM/Comb.
Presidente

Paulo Fernando **Leal** de Holanda Cavalcante – Ten-Cel QOBM/Comb.
Membro

Rodrigo Almeida **Freitas** – Ten-Cel QOBM/Comb.
Membro

Fábio Martins da Silva – Cel QOBM/Comb.
Orientador

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

AUTOR: Maj. QOBM/Comb. Marcelo Moraes Godoy

TÍTULO: Política de Seleção e Ingresso para Soldados no CBMDF: Uma análise quanto à inclusão de testes de simulação de tarefas no concurso público.

DATA DE DEFESA: 10/11/2025.

Acesso ao documento		
<input checked="" type="checkbox"/> Texto completo	<input type="checkbox"/> Texto parcial	<input type="checkbox"/> Apenas metadados
Em caso de autorização parcial, especificar a(s) parte(s) que deverá(ão) ser disponibilizadas:		

Licença
<p>DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA</p> <p>O referido autor:</p> <p>a) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.</p> <p>b) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder ao CBMDF os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.</p> <p>Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o CBMDF, declara que cumpriram quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.</p> <p>LICENÇA DE DIREITO AUTORAL</p> <p>Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Biblioteca da Academia de Bombeiro Militar disponibilizar meu trabalho por meio da Biblioteca Digital do CBMDF, com as seguintes condições: disponível sob Licença Creative Commons 4.0 International, que permite copiar, distribuir e transmitir o trabalho, desde que seja citado o autor e licenciante. Não permite o uso para fins comerciais nem a adaptação desta.</p> <p>A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.</p>

Marcelo Moraes Godoy

Maj. QOBM/Comb.

RESUMO

O presente estudo investiga a viabilidade da inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - CBMDF, avaliando não somente questões técnicas, mas também o caráter legal, orçamentário, logísticos e de conveniência quanto a adoção dessa nova política de recrutamento e seleção de soldados na Corporação. A revisão bibliográfica fundamenta o estudo com uma análise do uso de testes simulados no exterior, analisa o panorama nacional, com base na exploração de editais de concurso públicos e traz à tona julgados e jurisprudências correlatos ao tema. A metodologia realizada incluiu a aplicação de questionário a 106 oficiais superiores combatentes, que detêm a competência de gestão da Corporação, além da realização de entrevistas semiestruturadas com autoridades *intracorporis* (Centro de Capacitação Física, Diretoria de Gestão de Pessoas e Departamento de Recurso Humanos) e *extracorporis* com membros do Corpo de Bombeiros Militar do Paraná – CBMPR, que pioneiramente estão adotando teste simulado contínuo no concurso público e Ministério Público do Distrito Federal e Territórios – MPDFT que responderam questões afetas a isonomia, razoabilidade e outras de competência desse órgão auditor. Dessa forma, realizou-se uma triangulação metodológica associando as respostas dos questionários, das entrevistas e da revisão bibliográfica chegando a um estudo com abordagem quali-quantitativa com delineamento exploratório e descritivo. Os dados revelaram forte inclinação dos gestores do CBMDF (86,8%) em adotar um modelo de avaliação com testes físicos genéricos e simulados profissionais, ratificando os achados da revisão bibliográfica que os testes simulados são mais precisos (94,4%) e resultam em militares mais bem preparados (90,6%). Não houve percepção de que é um teste discriminatório (82%) corroborando com as entrevistas internas e externas. Também não houve preocupação majoritária com oneração financeira à Corporação (81,11%) ou outras dificuldades logísticas. Os receios dos oficiais superiores estão na previsão do aumento de judicialização (31%) e a percepção de falta de amadurecimento institucional e base jurídica (74%) para sustentar a inovação junto à sociedade. A conclusão do estudo aponta para exequibilidade da adoção de um TST desenvolvido por Ferreira (2024) e aplicado a aproximadamente 1.000 bombeiros no CBMDF, por haver reconhecimento do valor técnico-científico. Houve desmistificação dos desafios orçamentários, logísticos e de discriminação quanto ao teste que adota índices iguais para todos candidatos. Contudo, a pesquisa indicou que antes da inserção no certame público deve-se melhorar a validade institucional com constante aplicação à tropa, regularização do TST em portaria interna, consultas prévias ao MPDF, e ampla divulgação do teste proposto, conforme os moldes do CBMPR, de forma a minimizar o potencial risco de impugnações ou judicializações do edital. Por fim, identificou-se limitações do estudo com opiniões somente de alto gestores e baixa presença feminina (18%) entre os oficiais superiores combatentes o que enseja na replicação deste estudo em outros grupos dentro do CBMDF para o alcance de um panorama geral.

Palavras-chave: Teste de Simulação de Tarefa; CBMDF; Concurso Público; Testes Físicos; Testes Simulados; Recrutamento.

ABSTRACT

This study investigates the feasibility of including Task Simulation Tests (TSTs) in the public entrance examination for the Military Fire Brigade of the Federal District (CBMDF), evaluating not only the technical viability but also the legal, budgetary, logistical, and convenience aspects concerning the adoption of this new recruitment and selection policy for soldiers in the Corporation. The literature review underpins the study with an analysis of the use of simulated tests abroad, examines the national panorama based on the exploration of public tender notices, and brings forth related rulings and jurisprudences. The methodology included the application of a questionnaire to 106 senior combatant officers, who hold management authority within the Corporation, as well as semi-structured interviews with intra-corporate authorities (Physical Training Center, Directorate of People Management, and Human Resources Department) and extra-corporate authorities, obtained from interviews with members of the Paraná Military Fire Brigade (CBMPR), which is pioneering the adoption of continuous simulated tests in public examinations, and the Public Prosecutor's Office of the Federal District and Territories (MPDFT), who addressed questions related to equality, reasonableness, and other competencies of this auditing body. Thus, a methodological triangulation was performed, combining the questionnaire responses, interview data, and literature review, resulting in a quali-quantitative study with an exploratory and descriptive design. The studies revealed a strong inclination among CBMDF managers (86.8%) to adopt a complementary physical test combining generic and simulated physical tests, ratifying the literature review's findings that simulated tests are more accurate (94.4%) and result in better-prepared military personnel (90.6%). There was no perception that it is a discriminatory test (82%), corroborating with internal and external interviews. Furthermore, there was no major concern regarding financial burden to the Corporation (81.11%) or other logistical difficulties. The senior officers' concerns lie in the anticipated increase in litigation (31%) and the perception of a lack of institutional maturity and legal basis (74%) to support the innovation within society. The study concludes that the adoption of a TST developed by Ferreira (2024) and applied to approximately 1,000 firefighters at CBMDF is feasible, due to the recognition of its technical-scientific value. Budgetary, logistical, and discrimination challenges related to the test, which adopts equal standards for all candidates, were demystified. However, the research indicated that before its inclusion in public examinations, institutional validity must be improved through constant application to the troops, formalization of the TST in an internal ordinance, prior consultations with the MPDF, and widespread dissemination of the TST, following the CBMPR's model, in order to minimize the potential risk of challenges or lawsuits against the tender notice. Finally, study limitations were identified, including reliance on opinions solely from senior managers and a low female presence (18%) among senior combatant officers, which suggests the need for replication of this study in other groups within the CBMDF to achieve a comprehensive overview.

Keywords: Task Simulation Test; CBMDF; Public Entrance Examination; Physical Tests; Simulated Tests; Recruitment

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DESENVOLVIMENTO	9
2.1 Revisão de Literatura.....	9
2.1.1 Testes de simulação de tarefa, panorama internacional.....	9
2.1.2 Testes de simulação de tarefas no Brasil.....	11
2.1.3 Concursos públicos que utilizam simulações de tarefas.....	13
2.1.4 Ações judiciais e recomendações em concursos públicos	15
2.2 Metodologia	18
2.2.1 Delineamento da pesquisa.	18
2.2.2 População e amostra.....	18
2.2.3 Instrumentos de coleta de dados.....	19
2.2.4 Entrevistas semiestruturadas.....	20
2.2.5 Procedimento de coleta e análise de dados	20
2.3 Resultados e Discussão	21
2.3.1 Característica da amostra do questionário	21
2.3.2 Percepção dos participantes sobre teste físico e teste simulado;.....	22
2.3.3 Questões judiciais, logísticas e financeiras.....	26
2.3.4 Perguntas abertas	31
2.3.5 Entrevistas semiestruturadas.....	32
2.3.5.1 Centro de Capacitação Física do CBMDF.....	32
2.3.5.2 Departamento de Recursos Humanos do CBMDF e Diretoria de Pessoal ...	33
2.3.5.3 Corpo de Bombeiros Militar do Paraná - CBMPR.....	35
2.3.5.4 Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT	36
2.3.6 Triangulação metodológica	38
3 CONCLUSÃO	40
3.1 Considerações Finais.	41
REFERÊNCIAS	43
APÊNDICE A - Questionário Anônimo	48
APÊNDICE B - Entrevista Semiestruturada com Órgãos Externos	53
APÊNDICE C - Entrevista Semiestruturadas com autoridades do CBMDF	56

1 INTRODUÇÃO

A política de seleção e ingresso de pessoal é um pilar estratégico para o sucesso de qualquer instituição, sobretudo cientes de que o capital humano é um fator crítico e de valor intangível (Bohlander e Snell, 2015). Para garantir a excelência e a adequação do corpo funcional às demandas do cargo, torna-se imperativo que os processos seletivos sejam constantemente estudados e aperfeiçoados, buscando a máxima assertividade na identificação dos perfis mais aptos.

Em corporações de segurança pública e atividades emergenciais, como em corpos de bombeiros, a precisão na avaliação das capacidades físicas dos candidatos é um componente ainda mais crucial. A mensuração adequada da aptidão é essencial para minimizar riscos de vida e lesão, além de assegurar o desempenho operacional necessário à prestação de serviços de excelência à sociedade (Morris, 2018). Nesse contexto, a utilização de testes de simulação de tarefa (TST) já é recomendada por diversos autores (Beck *et al* 2016 e Petersen *et al* 2016) e consolidada como ferramenta preditora de desempenho operacional no recrutamento de bombeiros em diversos países, como Estados Unidos, Canadá, Austrália e Reino Unido (Dutra, 2024).

No cenário brasileiro, essa abordagem também avança, com levantamentos indicando que estados como Rio Grande do Sul, Paraná e Mato Grosso do Sul já incorporaram testes simulados isoladamente em seus concursos públicos (Godoy, 2021). Mais recentemente, no Edital nº01/2025, o Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná previu a realização de um TST contínuo e específico para ingresso na carreira de praça daquela Corporação (CBMPR, 2025).

No âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), destaca-se a existência de um TST aderente à realidade local, originado da tese de doutorado de Ferreira (2024), que, a partir da análise das atividades mais frequentes da corporação, estruturou um teste simulado específico. Posteriormente, esse TST foi aplicado a aproximadamente 1.000 bombeiros militares no CBMDF (CBMDF, 2024), evidenciando a capacidade de desenvolvimento e aplicação interna de um instrumento dessa natureza.

Contudo, para além das questões técnicas de criação e validação a partir de ampla testagem do TST, é fundamental avaliar a viabilidade de sua implementação em concursos públicos de ingresso para soldados no CBMDF, uma vez que outros critérios de análise são fundamentais: análise estratégica de conveniência e oportunidade, avaliação da cultura organizacional para adoção de novos padrões, estudo das experiências de outras corporações, pesquisa de aspectos legais e jurisprudências que poderiam inviabilizar esse novo modelo, entre outros.

Essa análise estratégica motivou a presente pesquisa, buscando responder se o teste de simulação de tarefa (TST) deveria ser implementado como etapa do processo de seleção para ingresso nas fileiras do CBMDF.

Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 202), o objetivo geral “está ligado a uma visão global e abrangente do tema” e neste trabalho define-se como: estudar o aperfeiçoamento da política de seleção e ingresso do CBMDF com base na inserção do teste de simulação de tarefa no concurso público.

Ainda segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 202), os objetivos específicos “têm função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, por outro, aplicá-lo a situações particulares”. Nesta pesquisa os objetivos específicos são:

a) estudar como testes de simulação de tarefa estão sendo utilizados, nacional e internacionalmente, como critério de seleção e ingresso de colaboradores em corporações da segurança pública, com enfoque nos bombeiros.

b) pesquisar os aspectos jurídicos correlatos ao tema, em especial os recursos impetrados contra a etapa de avaliação física em concursos públicos.

c) entrevistar gestores públicos que adotam testes de simulação de tarefa nos processos de seleção e admissão.

d) avaliar a opinião do alto comando da Corporação quanto à adoção de testes de simulação de tarefa como etapa do processo seletivo.

2 DESENVOLVIMENTO

Trata-se da parte conceitual que fundamenta o artigo, por meio da apresentação do referencial teórico, da metodologia e dos resultados da pesquisa.

2.1 Revisão de Literatura

Esta seção está dividida em quatro subseções, são elas: (i) testes de simulação de tarefas, panorama internacional; (ii) testes de simulação de tarefa no Brasil; (iii) estudo dos editais de concursos públicos brasileiros quanto aos testes físicos e simulados e; (iv) ações judiciais e recomendações em concursos públicos.

2.1.1 Testes de simulação de tarefa, panorama internacional.

A avaliação física dos bombeiros é essencial tanto no recrutamento quanto na manutenção da capacidade operacional ao longo da carreira (Beck, Billing e Carr, 2016). Segundo Morris (2018), a aptidão física impacta diretamente a segurança e o sucesso em operações de combate a incêndios. Smith (2016) reforça que manter níveis adequados de aptidão otimiza o desempenho e reduz riscos à saúde e segurança.

A literatura distingue testes de aptidão física de simulações de tarefa, estas últimas mais relacionadas às situações operacionais reais. Orr *et al.* (2021) exploraram as correlações entre esses testes em agentes táticos (policiais, bombeiros e militares), destacando um debate acadêmico sobre a eficácia dos testes físicos em prever desempenho operacional. Ainda segundo o autor:

Apesar do benefício do uso de muitas dessas avaliações, o uso de flexões de braço e abdominais para determinar a aptidão física ocupacional atraiu amplas críticas na literatura [23]. Carstairs *et al.* [24] descobriram que tanto as flexões de braço quanto as barras fixas se correlacionaram com apenas uma em cada quatro simulações de tarefas do exército (tradução nossa, Orr *et al.*, 2021, p.2)

O estudo de Orr *et al.* (2021) analisou quinze artigos sobre essas correlações, concluindo que, apesar de testes aeróbicos preverem desempenho, as instituições

deveriam se esforçar para basear as avaliações de aptidão físicas em testes simulados, baseados em suas demandas operacionais particulares (Orr *et al.*, 2021).

Na Noruega por exemplo, a Autoridade Norueguesa de Inspeção do Trabalho (NLIA), exige a realização de testes físicos genéricos para ingresso na profissão de bombeiros, contudo, os autores Manem *et al.* (2019) perceberam que o teste regulamentado tinha uma exigência física aquém das necessidades operacionais. A partir do *Candidate Physical Ability Test – CPAT*, tradicional teste simulado de tarefas utilizado nos Estados Unidos e Canadá, a brigada de incêndio de Fredrikstad - FT, criou um teste simulado próprio que consiste em 12 etapas de execução contínua e concluíram que era um teste mais adequado para triagem de bombeiros.

Outros autores noruegueses, Heimburg, Rasmussen, Ingulf (2014) indicaram que os testes físicos genéricos têm baixa correlação com exercícios simulados. Neste artigo os pesquisadores realizaram testes para identificar variáveis de potência aeróbica e força e após isso, realizaram um exercício simulado de resgate a vítimas em um hospital. Os resultados demonstraram que os resultados dos testes físicos não foram bons preditores de performance durante o simulado de resgate, exceto o teste de capacidade aeróbica, que demonstrou possuir uma correlação moderada (Heimburg, Rasmussen, Ingulf, 2014).

Na Austrália, um estudo realizado com a publicação de quatro artigos sequenciais traz luz à temática. A primeira parte realizada por Taylor *et al.* (2015) visou garantir que bombeiros fossem selecionados para desempenhar funções críticas com eficácia, minimizando riscos de lesões e evitando discriminações. Inicialmente, identificaram 15 (quinze) tarefas essenciais através de questionários, observações e entrevistas. Na segunda etapa, reduziram essas tarefas para as sete mais desafiadoras, incluindo desenvolvimento de escada, subida em *step* com equipamento, e resgate de vítima, entre outras.

Na terceira etapa do estudo, Groeller *et al.* (2015) converteram essas tarefas em um circuito contínuo de testes pré-emprego, replicando o ritmo operacional dos bombeiros. Na última fase, Fullagar *et al.* (2015) realizaram um estudo para avaliar o impacto de possíveis vieses no TST, como gênero, idade, habilidades específicas e familiaridade com as tarefas, buscando estabelecer limiares de desempenho justos e

não discriminatórios. Os resultados indicaram que o desempenho nos testes não foi significativamente diferente entre bombeiros e indivíduos não qualificados, e que tanto homens quanto mulheres foram aprovados, com pontuações não relacionadas à idade. A familiarização com os testes melhorou o desempenho, mas esse efeito pôde ser mitigado com uma única sessão de teste pré-seleção. Os autores concluíram que o teste é neutro em relação a gênero, idade e habilidades, e que a familiarização pode ser controlada, tornando-o um instrumento válido para seleção de novos candidatos. (Fullagar *et al.* 2015).

Assim como Taylor *et al.* (2015) na Austrália, Blacker *et al.* (2015) desenvolveram no Reino Unido um teste operacional respeitando a legislação que proíbe discriminações diretas e indiretas por características protegidas, segundo os autores:

A discriminação direta ocorre se alguém for tratado de forma menos favorável em razão de uma característica protegida (por exemplo, um padrão diferente para homens e mulheres) e não for defensável por lei. **A discriminação indireta ocorre se uma disposição, critério ou prática (como um teste de aptidão) coloca alguém de um grupo protegido em desvantagem e não pode ser justificada como um meio proporcional de atingir um objetivo legítimo**, por exemplo, se o teste e/ou os padrões de aprovação não refletem os requisitos do cargo. (tradução nossa, **grifo nosso**, Blacker *et al.*, 2015, p.3)

Constable e Palmer (2000) *apud* Blacker *et al.* (2015) destacam passos para criar padrões simulados defensáveis: análise de tarefas, desenvolvimento de simulações realistas, confirmação da eficácia dos testes e padrões baseados em evidências.

Por fim, os autores correlacionaram os testes físicos genéricos às atividades operacionais achando moderadas correlações entre eles, ainda assim, os autores vislumbraram que os testes simulados se apresentam como melhores preditores de desempenho operacional enquanto os testes genéricos são melhores para avaliação de saúde (Blacker *et al.* 2015).

2.1.2 Testes de simulação de tarefas no Brasil

No Brasil, uma das pesquisas quanto a testes simulados ocorreu no estado de Sergipe. Matos (2024) questionou a eficácia dos TAFs convencionais e propôs o TAFop, adaptado à realidade dos bombeiros militares brasileiros, cujas tarefas são

oriundas de um trabalho de revisão bibliográfica do autor. Validado com 231 bombeiros de Sergipe, o TAFop envolve tarefas práticas como carregar extintores e transportar manequins, contrastando com testes convencionais como barra fixa e corridas.

Matos (2024) encontrou correlações de baixa a moderada entre testes convencionais e o TAFop, levando o autor a recomendar os testes simulados como ferramenta complementar essencial na avaliação da aptidão física de bombeiros militares brasileiros.

Outros dois estudos nacionais corroboram a necessidade de inclusão de testes simulados para bombeiros. O primeiro, de autoria de Lima (2017), propôs uma avaliação prática com base no *Candidate Physical Ability Test*, submetendo 134 bombeiros (121 homens e 13 mulheres) do CBMDF, à realização sequencial de oito atividades profissionais, com um tempo máximo de conclusão, sendo que 46 não concluíram a prova, ou extrapolaram o tempo limite.

Em suas conclusões o autor ressalta a necessidade em se testar bombeiros a partir da avaliação prática profissional, pois, segundo o autor, a incapacidade de executar as tarefas simuladas evidencia um risco para a segurança de toda a operação, inclusive dos próprios bombeiros (Lima, 2017).

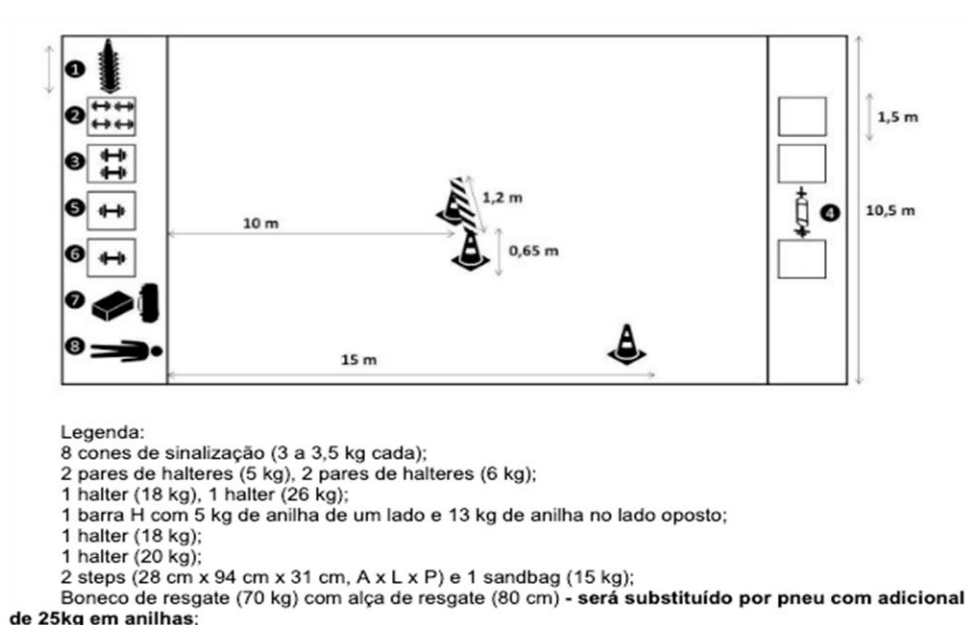
Já no estudo conduzido por Ferreira (2024), defende-se a avaliação prática para os bombeiros do CBMDF, diferenciando-se metodologicamente de Lima (2017) e Matos (2024), uma vez que estes autores adaptaram testes já existentes, não criando um específico para realidade local. De forma similar aos estudos da Austrália e do Reino Unido, já citados, Ferreira (2024) adotou uma abordagem sistemática, iniciando com uma análise das tarefas específicas dos bombeiros do Distrito Federal, utilizando questionários para identificar atividades essenciais, recorrentes e fisicamente exigentes. Somente após validar essas tarefas essenciais para o CBMDF, Ferreira (2024) procedeu ao desenvolvimento e validação de testes simulados que refletissem diretamente as demandas identificadas.

Em sua conclusão, Ferreira (2024, p.134) indica que: “Essa tese fornece uma base científica para melhorar os processos de seleção e monitoramento da aptidão

física dos bombeiros”. Ainda segundo o autor as limitações incluíam viés de seleção e não generalização para bombeiros mais velhos ou femininos.

Ocorre que na esteira desse estudo, o CBMDF no ano de 2024, realizou uma ampla aplicação prática do teste de simulação de tarefa desenvolvido por Ferreira (2024), conforme disposto no Boletim Geral nº 84 de 03 de maio de 2025, adaptando o TST já desenvolvido.

Figura 1 - Croqui TST CBMDF



Fonte: CBMDF, 2025, fl. 59

A partir desses dados do CBMDF, Junqueira (2025) correlacionou o desempenho no TST com medidas antropométricas e absenteísmo por doenças musculoesqueléticas, identificando correlações significativas entre percentual de gordura e força de prensão manual com o desempenho no TST.

2.1.3 Concursos públicos que utilizam simulações de tarefas

No Brasil, a legislação estabelece que o ingresso nos Corpos de Bombeiros Militares (CBMs) se dá por meio de concurso público, regulado pelo edital (BRASIL, 1988). Godoy (2021) analisou editais de 23 estados, constatando que 9 incluíam testes simulados, mas predominantemente com atividades isoladas (transporte de

carga, mergulho, transposição em trave suspensa e subida em corda) diferente dos testes simulados sequenciais vistos no exterior.

Contudo, de forma inovadora, o Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná (CBMPR) lançou em 2025 o edital para soldado bombeiro militar que incluiu um TST contínuo, alinhado ao padrão internacional (CBMPR, 2025). Esse edital prevê dois dias de exames de capacidades físicas: o primeiro com TAFs genéricos e o segundo com simulação de resgate e deslocamento em meio líquido, com os mesmos parâmetros para todos candidatos, conforme figura 2 abaixo:

Figura 2 - Índices Edital CBMPR

2 (dois) dias de realização	Teste	Índice Mínimo	
		Masculino	Feminino
Primeiro dia	Barra Fixa	06 repetições de flexão	15 segundos em isometria
	Abdominal	31 repetições	26 repetições
	Corrida - 300 metros	56 segundos	64 segundos
	Corrida - 2.400 metros	11min. e 58seg.	14min. e 07seg.
Segundo dia	Simulação de Resgate	4min. e 15seg	4min. e 15seg
	Deslocamento em meio líquido	2min. e 20seg	2min. e 20seg

Fonte: CBMPR, 2025, fl. 17

Ocorre que existem editais que, até para provas físicas genéricas, adotaram o mesmo índice independentemente de gênero. No edital nº 01 de 2021, o Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Rio de Janeiro (CBMRJ) estabeleceu que todos os candidatos deveriam correr a distância de 2.400m em 12 minutos, independentemente de questões biológicas.

O mesmo observou-se no edital nº 17/2018 da Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA em que se exigiu de todos os candidatos o mesmo desempenho nos testes físicos de dinamometria (teste de força) de preensão manual, lombar e escapular, uma vez que a empresa pública entendeu que o teste físico era necessário para aferir a capacidade de execução da função.

Mas quais foram as implicações desses parâmetros iguais sob os aspectos de legalidade, impessoalidade, moralidade, isonomia e razoabilidade que devem reger a administração pública?

2.1.4 Ações judiciais e recomendações em concursos públicos

O concurso público é um procedimento administrativo, regido por princípios constitucionais como legalidade, impessoalidade e eficiência (Brasil, 1988). A Constituição Federal permite requisitos diferenciados, como TAFs desde que compatíveis com a natureza e complexidade do cargo, quando previstos em lei e no edital (Almeida; Anjos; Souza, 2024).

O Superior Tribunal de Justiça (STJ) é unânime em posicionar-se que, de fato, o teste de aptidão física é possível, desde que haja previsão legal anterior, para o cargo: "A utilização de testes de aptidão física é lícita e possível, se houve a previsão em lei e em edital, bem como razoabilidade em relação às funções do cargo sob disputa no concurso público" (STJ, AgRg no RMS 42.707/BA, Rel. Ministro Humberto Martins, Segunda Turma, DJe de 13/11/2015).

A controvérsia reside na discussão entre razoabilidade e avaliações imprecisas, já que pode haver razoabilidade para um interessado e não haver para outro. Por exemplo, o processo seletivo para ingresso no serviço militar temporário do CBMRJ, como já mencionado, exigiu em seu edital que os candidatos seriam aprovados na prova de corrida, se corressem 2400m em 12min independentemente de gênero (CBMRJ, 2021).

O Poder Judiciário do Estado do Rio de Janeiro (PJRJ) considerou que a aplicação da mesma avaliação, desprezando diferenças naturais entre sexos, ofende a isonomia:

"Ofende o princípio da isonomia a aplicação de mesma avaliação física aos candidatos, quando desprezada a diferença natural existente entre o sexo masculino e feminino e que restringe o acesso aos candidatos do sexo feminino" (PJRJ, Agravo de Instrumento nº 0003302-66.2022.8.19, Rel. Desembargador Rogério de Oliveira Souza, 6ª Câmara Cível, DJe 12/08/2022).

Em contraste, o Edital da COPASA (2018), com testes de força unificados, não teve as alegações de discriminação de gênero acatadas pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG, 2024), que sustentou a pertinência dos testes e a anuência dos candidatos às regras do edital.

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO ORDINÁRIA - CONCURSO PÚBLICO - COPASA-MG - AUXILIAR DE SERVIÇOS DE SANEAMENTO - EXAME PRÁTICO DE CAPACITAÇÃO FÍSICA - EDITAL - CRITÉRIOS EXPLICITADOS PREVIAMENTE - INAPTIDÃO DO CANDIDATO - LEGITIMIDADE DO ATO - RECURSO NÃO PROVIDO. 1- A realização de exame prático de capacitação física, de caráter eliminatório, previsto no edital, não ofende os princípios legais que regem a Administração Pública, sendo, inclusive, legítimo e necessário tal exame por testes específicos em concursos para certos cargos, em razão de suas atribuições específicas. E havendo pertinência dos testes físicos com as atribuições do cargo para o qual a autora concorreu, não há violação dos princípios da razoabilidade ou da isonomia. 2- **O fato da prova de capacitação física não ter distinção entre os sexos não é motivo apto a justificar o pleito autoral, nem mesmo a comprovar violação à isonomia.** 3- Verificado que a autora teve prévia e plena ciência do estabelecido pelo Edital, e se inscreveu no concurso sem impugnar previamente os seus termos, tem-se que ela anuiu com as regras e critérios nele estabelecidos. 4- Constando no Edital os requisitos para o processo seletivo, estes devem ser observados, sob pena de desclassificação, razão pela qual ausente a ilegalidade do ato impugnado, se impõe a improcedência da presente demanda. (TJ-MG - AC: 32384363020138130024 Belo Horizonte, Relator.: Des.(a) Hilda Teixeira da Costa, Data de Julgamento: 11/10/2016, 2ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 21/10/2016

Mesmo nas exigências mais inéditas, como no concurso do CBMMG onde se requereu um Índice de Massa Corporal –IMC máximo, houve posicionamento de não modificação do edital de concurso público, conforme se vê nos posicionamentos do TJMG, (2014):

EMENTA: APELAÇÃO - DIREITO ADMINISTRATIVO - CONCURSO PÚBLICO - PMMG - REPROVAÇÃO NO TESTE FÍSICO - ÍNDICE DE MASSA CORPÓREA MÁXIMA (IMC) EXIGIDA PELO EDITAL - LEGALIDADE DA EXIGÊNCIA - IMPOSSIBILIDADE DO JUDICIÁRIO ADENTRAR AO MÉRITO ADMINISTRATIVO - PEDIDO IMPROCEDENTE - SENTENÇA CONFIRMADA. - **O Judiciário não pode entrar no mérito administrativo, nem pode elastecer critérios.** O candidato deve se adequar às exigências previamente contidas no edital. Não há qualquer ilegalidade no estabelecimento de limite para o índice de massa corpórea do candidato, desde que expressamente previsto no edital e amparado pela legislação, como é o caso dos autos. (TJ-MG - AC: 10024101988889002 Belo Horizonte, Relator.: Vanessa Verdolim Hudson Andrade, Data de Julgamento: 11/11/2014, Câmaras Cíveis / 1ª CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 20/11/2014, grifo nosso).

Interessante notar a afirmação do TJMG (2014) em que a relatora Dr^a Vanessa Verdolim, ressalta que o judiciário não pode entrar no mérito administrativo não podendo robustecer ou elastecer critérios do edital. Tal teoria é acompanhada em diversas jurisprudências Superior Tribunal de Justiça (STJ), previstas em julgados do órgão:

PROCESSUAL CIVIL E ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. TESTE DE APTIDÃO FÍSICA. PREVISÃO EM LEI E NO EDITAL DO CERTAME. SUBMISSÃO DO CANDIDATO. EXIGÊNCIA LEGÍTIMA.

1. É legítima a submissão do candidato a teste de aptidão física, em certame público, quando a realização do exame está prevista em lei e no edital.
2. Caso em que há previsão em lei estadual (arts. 2º, 11 e 12 da Lei n. 6.218/1983) e em edital a amparar a realização do referido teste para o cargo almejado pelo agravante (oficial de saúde da polícia militar).
3. **A eventual incompatibilidade da exigência editalícia do exame físico com o cargo almejado situa-se no âmbito da discricionariedade da Administração e, por isso, não pode ser revista pelo Judiciário. Precedentes.**
4. Agravo interno desprovido. (STJ – AgInt. no RMS 43985, Santa Catarina, Relator: Ministro Gurgel de Faria, Data do Julgamento: 06/12/2016, Data de Publicação 06/02/2017).

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. CONCURSO PÚBLICO. OFICIAL CAPELÃO DA POLÍCIA MILITAR. EXAME FÍSICO. PREVISÃO LEGAL E EDITALÍCIA. LEGALIDADE. INCOMPATIBILIDADE COM O CARGO. PODER DISCRICIONÁRIO DA ADMINISTRAÇÃO.

1. Não há, no caso, qualquer ilicitude na exigência do exame físico, tendo em vista a previsão legal e editalícia para a realização do referido exame. Precedentes.
2. **"As disposições do edital inserem-se no âmbito do poder discricionário da Administração, o qual não está, porém, isento de apreciação pelo Poder Judiciário, se comprovada ilegalidade ou inconstitucionalidade nos juízos de oportunidade e conveniência"**, (AgRg no RMS 34.676/GO, Rel. Ministro Castro Meira, 2ªT, DJe 15/04/2013), o que não é o caso dos autos, porquanto há previsão legal para a exigência do exame físico.
3. Agravo regimental a que se nega provimento.

A jurisprudência geralmente desaconselha a intervenção judicial nos concursos públicos, exceto em caso de ilegalidades. No concurso da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) de 2025, ocorreram duas intervenções notáveis. A primeira envolveu uma ordem do Tribunal de Justiça do Distrito Federal (TJDFT) para rever os índices do teste físico, devido à falta de transparência por parte da PMDF ao alterar os requisitos de corrida para mulheres, após a publicação do edital.

À vista do exposto, DEFIRO a antecipação dos efeitos da tutela para suspender a eficácia do Edital de retificação nº 08/2023 no que concerne ao subitem 13.7.6, mantendo a exigência do teste de corrida feminino previsto originalmente no Edital nº 04/2023, e determinar ao réu que, enquanto não sobrevier outro motivo de eliminação, permita às candidatas que percorreram pelo menos 2.100 metros em 12 minutos e que foram consideradas inaptas no teste de corrida do Curso de Formação de Praças (CFP) com graduação de Soldado Policial Militar da Polícia Militar do Distrito Federal do Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes – QPPMC, sejam reintegradas ao certame e avancem para as demais etapas do concurso, com a reserva de vaga em caso de aprovação final (TJ-DF 07167769120258070000, Relator.: ROMULO DE ARAUJO MENDES, Data de Julgamento: 05/05/2025, 1ª Turma Cível, Data de Publicação: 14/05/2025).

A segunda intervenção, em maio de 2025, resultou na suspensão do concurso até que fosse incluída uma reserva de 20% das vagas para candidatos com deficiência (TJDFT, 2025). Em suma, a jurisprudência brasileira permite testes físicos para cargos com previsão legal e editalícia, desde que devidamente fundamentados, sendo regras do edital são de competência da administração, salvo ilegalidade.

2.2 Metodologia

Esta seção detalha os procedimentos metodológicos empregados na pesquisa, visando avaliar a inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) no processo seletivo para soldados combatentes no CBMDF.

2.2.1 Delineamento da pesquisa.

A pesquisa caracteriza-se por um delineamento exploratório e descritivo, com abordagem quali-quantitativa (Creswell, 2014). O caráter exploratório reside na investigação das percepções e experiências sobre a adoção de TSTs em processos seletivos para bombeiros, especialmente sob o aspecto global.

A natureza descritiva manifesta-se na caracterização das opiniões dos oficiais superiores do CBMDF e na análise dos desafios de implementação de TST no CBMPR. A abordagem quali-quantitativa integra a análise de dados numéricos (provenientes de questionários) com a interpretação de informações textuais e contextuais (obtidas em questionários e entrevistas), proporcionando uma compreensão abrangente e multifacetada do fenômeno estudado.

2.2.2 População e amostra.

A população-alvo deste estudo é constituída pelos oficiais superiores (coronéis, tenentes-coronéis e majores) do quadro de oficiais bombeiro militar combatente (QOBM/Comb) do CBMDF da ativa. Com base no almanaque dos oficiais do CBMDF (atualizado em 29/05/2025), o universo total de oficiais superiores pertencentes exclusivamente ao QOBM/Comb. é de 154 oficiais.

Para determinar a amostra estatisticamente representativa desse universo, foram empregados os parâmetros de um nível de confiança de 95%, uma margem de erro aceitável de 5%, e uma proporção estimada da característica na população (p) de 0.5, visando maximizar o tamanho amostral. Utilizando a fórmula para populações finitas de Cochran (1977), a amostra calculada necessária para este estudo é de 109 oficiais.

A amostragem foi do tipo não-probabilística por conveniência e intencional. A intencionalidade na escolha do grupo de oficiais superiores do quadro combatente decorre da *expertise* operacional aliada à posição estratégica que exercem nos diversos setores da Corporação. Ademais, segundo o § 1º do Art. 8º da Lei 8.255/91 "Os oficiais do Quadro de Oficiais Bombeiro Militar Combatente (QOBM/Comb) são os responsáveis pelo comando, direção, chefia e execução das atividades-fim da Corporação," portanto, correspondem ao universo do CBMDF que melhor podem opinar sobre questões estratégicas aliadas às operacionais.

A coleta de dados junto a esses oficiais superiores foi realizada por meio de um questionário eletrônico, buscando a adesão dos participantes dentro da amostra calculada.

2.2.3 Instrumentos de coleta de dados.

Para a coleta de dados, foram empregados:

- Questionário Eletrônico: Desenvolvido em plataforma online, com questões fechadas para análise quantitativa e abertas para aprofundamento qualitativo das percepções sobre TAF, TST e sua viabilidade.

- Roteiro de Entrevista Semiestruturada: Utilizado com autoridades-chave do CBMDF, do CBMPR e do MPDFT, para explorar aspectos estratégicos, desafios jurídicos e experiências práticas em TSTs.

- Análise Documental e de Jurisprudência: Revisão de editais de concursos, legislação e decisões judiciais pertinentes à avaliação física em processos seletivos.

2.2.4 Entrevistas semiestruturadas.

Foram entrevistadas 3 (três) autoridades do CBMDF cujos cargos e posições hierárquicas são de extrema relevância estratégica, com poder de decisão e visão sistêmica da Corporação:

a) Comandante do Centro de Capacitação Física, por ser a autoridade que: “estabelece os padrões de desempenho físico de acordo com as necessidades peculiares e conveniências da Corporação.” (CBMDF, 2020, p. 134).

b) Diretor da Diretoria de Gestão de Pessoas, por ser o órgão que visa: “Promover a seleção e o ingresso de militares na Corporação.” (CBMDF, 2020, p. 56).

c) Chefe do Departamento de Recursos Humanos do CBMDF haja vista ser órgão que elabora as políticas e diretrizes de recursos humanos da Instituição. (CBMDF, 2020).

Para atender ao objetivo específico de entrevistar gestores públicos que adotam TSTs ou possuem correlação com a implementação destes em concursos públicos, serão selecionadas e justificadas duas autoridades de outras Instituições, com base na análise da revisão de literatura:

Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná (CBMPR): A relevância do CBMPR reside no fato de ter lançado, em 2025, edital de concurso público que incluiu um teste simulado contínuo. A entrevista foi realizada com a Chefe da Seção de Recrutamento e Seleção do CBMPR.

Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT): O MPDFT é a instituição competente por manter o controle da legalidade dos concursos públicos. A entrevista ocorreu com o Promotor de Justiça - Titular da 5ª Promotoria de Justiça Regional de Defesa dos Direitos Difusos.

2.2.5 Procedimento de coleta e análise de dados

A coleta de dados iniciou-se após o consentimento ético dos participantes, garantindo anonimato e confidencialidade. Os dados quantitativos foram submetidos à estatística descritiva, enquanto as respostas abertas dos questionários e as

entrevistas foram analisadas por meio de análise de conteúdo e temática, buscando padrões e temas convergentes.

Para garantir a validade e robustez das conclusões, foi empregada a triangulação metodológica. Esta técnica consistiu no cruzamento sistemático e integrado dos dados provenientes de todas as fontes — quantitativas, qualitativa e documentais.

A análise integrada dos resultados permitiu a apresentação dos dados de forma visual a partir da construção de uma Matriz SWOT, que segundo Fernandes (2015, p. 2): “(...) é uma ferramenta que procura identificar os pontos fortes e fracos no ambiente interno de uma organização, bem como as oportunidade e ameaças no ambiente externo.”.

2.3 Resultados e Discussão

Este capítulo apresenta e discute os achados da pesquisa, cabendo destacar que o questionário contou com 106 respostas de oficiais superiores, ficando muito próximo da amostra sugerida na metodologia que era de 109 participantes, mantendo assim a validade técnica para o estudo.

2.3.1 Característica da amostra do questionário

Para iniciar a análise é fundamental caracterizar a amostra de oficiais respondedores ao questionário quanto a tempo de serviço, posto e gênero. Dessa forma, a Figura 2 abaixo resume os dados da amostra utilizada e realiza um comparativo com o universo de oficiais superiores do quadro de combatentes na ativa do CBMDF, existente no almanaque dos oficiais do CBMDF (atualizado em 29/05/2025).

Figura 1 - Classificação da Amostra

Classificação	Subclassificação	Amostra	Universo
Tempo de Serviço	+ 30 anos	7,5%	8,6%
	De 21 a 30 anos	40,6%	45,4%
	De 10 a 21 anos	51,9%	46%
	Até 10 anos	0%	0%
Posto	Coronel	19,9%	25,3%
	Tenente Coronel	65,1%	60,4%
	Major	15,1%	14,2%
Gênero	Masculino	84,9%	83,2%
	Feminino	15,1%	16,8%

Fonte: O autor

Em uma primeira análise observa-se que a amostra atingiu o objetivo de ser um retrato sólido do universo de oficiais superiores do CBMDF na medida que apenas um parâmetro (posto de coronéis), houve divergência superior a 5% quando se compara o universo e a amostra estudada. Subentende-se que, provavelmente, este pesquisador possui menor acesso a oficiais do último posto que tenham se motivado voluntariamente a responder o questionário.

No que tange ao tempo de serviço, observa-se que não houve oficiais com menos de 10 anos de serviço, o que poderia ser esperado, haja vista que o escopo da pesquisa é de oficiais em posições estratégicas e deduz-se maior experiência e tempo de serviço para tanto. Contudo, chama a atenção que houve um grande equilíbrio se agruparmos os oficiais com mais de 20 anos de serviço (terço final da carreira) totalizando 48,1%, contra os 51,9% daqueles com até 20 anos de serviço.

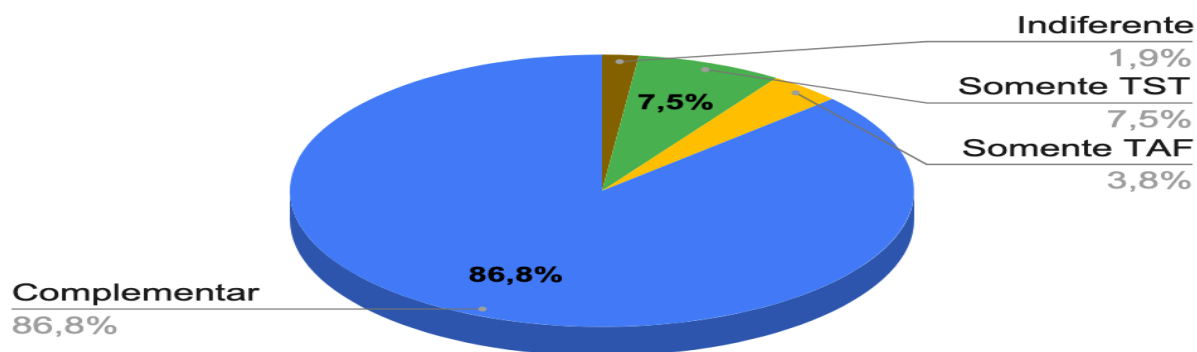
Por fim, a amostra indicou dois pontos de destaque na amostra e que são também observados no universo de oficiais combatentes do CBMDF: um maior percentil de tenentes-coronéis, em relação aos demais postos e, uma baixa representação feminina, de apenas 15,1% na amostra estudada, próximos dos 16,8% no universo existente

2.3.2 Percepção dos participantes sobre teste físico e teste simulado;

Passada a análise quanto à amostra, inicia-se a primeira etapa do questionário que diz respeito à percepção dos oficiais quanto a testes físicos e simulados. Esta seção do questionário era composta de quatro perguntas:

Pergunta 1. Na opinião do senhor (a), qual o modelo de avaliação física ideal a ser incluído no concurso público para soldados do CBMDF?

Gráfico 1 – Pergunta 1

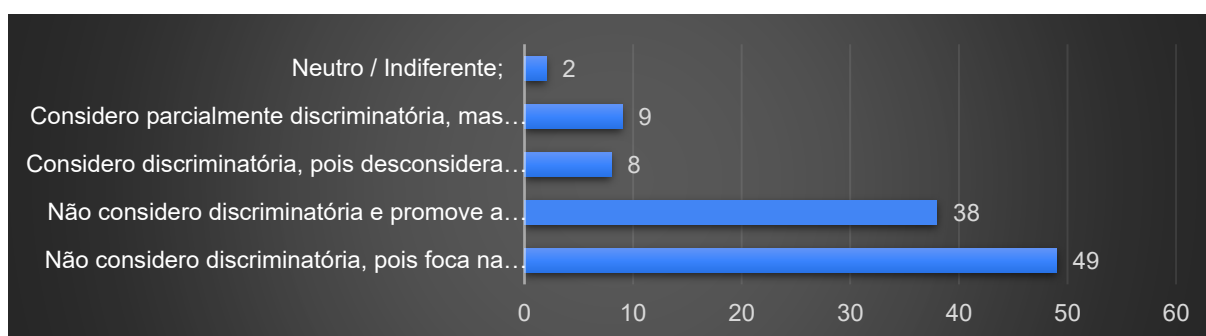


Fonte: O Autor

O dado mais expressivo é que 86,8% dos oficiais superiores defendem a adoção de um modelo complementar, que integre tanto os testes físicos genéricos quanto o TST. Se somarmos a isso os 7,5% que preferem somente testes simulados, constatamos que 95,29% dos oficiais reconhecem a importância, em algum grau, da inclusão de testes simulados no processo seletivo. A preferência por testes puramente genéricos ou por uma abordagem indiferente é marginal, representando menos de 5% do total.

Pergunta 2. Os testes de simulação de tarefa partem do pressuposto que o executante, independentemente de gênero ou idade, execute a bateria de exercícios com um mesmo tempo mínimo. O Senhor (a) acha que tal premissa é discriminatória ou não promove a equidade entre os participantes?

Gráfico 2 – Pergunta 2



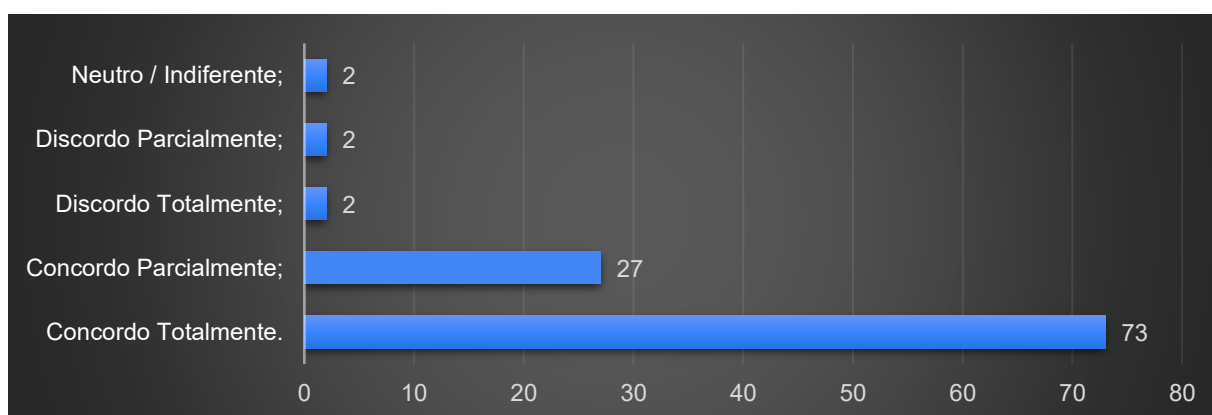
Fonte: O Autor

A análise da percepção dos Oficiais Superiores do CBMDF sobre a premissa de critérios unificados em Testes de Simulação de Tarefa (TSTs) revela um robusto consenso: 87 respondedores (82% da amostra) não consideram essa abordagem discriminatória. No entanto, uma minoria significativa de 17 indivíduos (16% da amostra) expressa ressalvas, considerando a premissa parcial ou totalmente discriminatória por desconsiderar diferenças biológicas e socioculturais.

Ora, cientes de que a amostra é composta de 15,1% de oficiais femininas, conforme figura 2, leva-se a um questionamento se haveria uma unanimidade no universo feminino quanto ao TST ser discriminatório. Tal pensamento levou a uma análise mais detalhada das respostas femininas e chegou-se a conclusão que das 16 mulheres que participaram, 13 não acham o TST discriminatório (81,25%) enquanto outras 3 (18,75%) entendem ser discriminatório. Em outras palavras, não há correlação direta entre o gênero do participante e o entendimento quanto ao caráter não isonômico do TST.

Pergunta 3. A implementação de TSTs nos processos seletivos do CBMDF resultaria na seleção de militares mais bem preparados para as demandas operacionais reais?

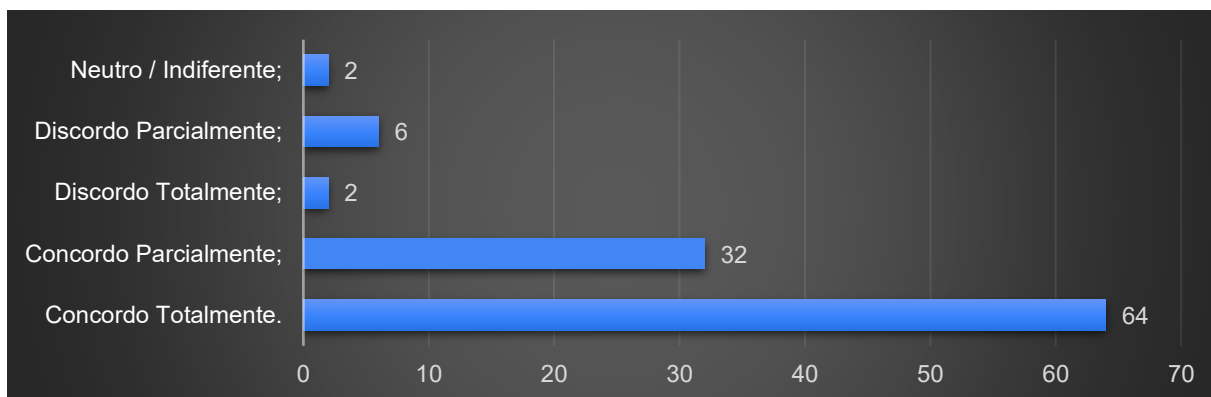
Gráfico 3 - Pergunta 4.



Fonte: O autor

Pergunta 4. Acredita que os Testes de Simulação de Tarefa (TST) avaliam de forma mais precisa a aptidão físico-operacional para o serviço de bombeiro militar do que os testes físicos genéricos tradicionais?

Gráfico 4 - Pergunta 4



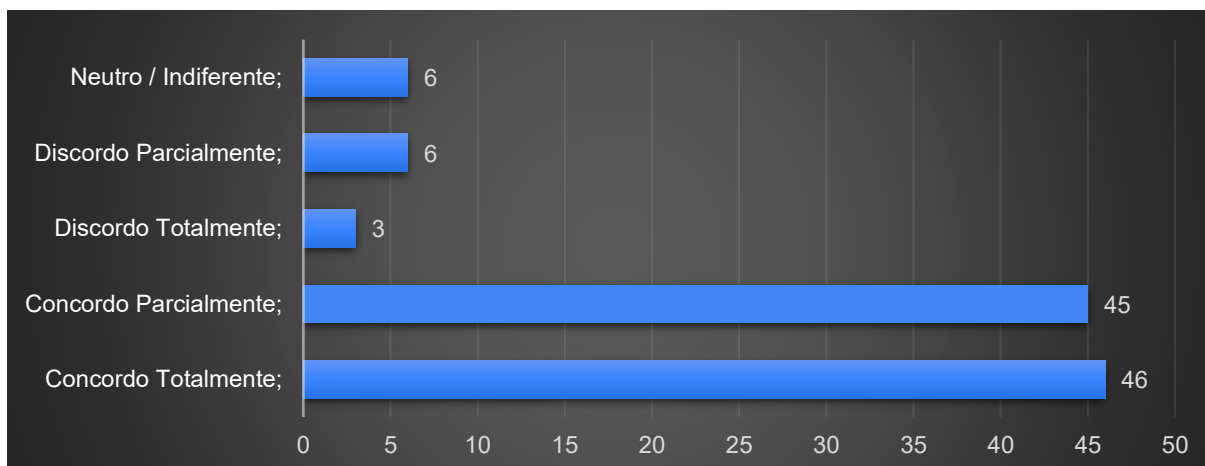
Fonte: O autor

Para a pergunta nº 3, há plena concordância que testes simulados recrutariam candidatos mais capacitados com 90,6% (73 concordo totalmente e 27 concordo parcialmente) dos respondedores. E o mesmo se aplica à pergunta 4, na qual 94,4% dos respondentes (64 concordo totalmente e 32 concordo parcialmente) acreditam que o TST avalia de forma mais precisa a aptidão físico operacional do candidato. A similaridade notável nessas respostas, com mais de 90% de adesão em ambos os casos, evidencia um consenso robusto e quase unânime dentro da Corporação de que os TSTs são ferramentas superiores e essenciais para uma seleção mais eficaz e alinhada às exigências reais da função de bombeiro militar.

Para diversos autores estudados na revisão de bibliografia a seleção de um teste simulado deve ser precedida de estudos e pesquisas que tragam a validade e fidedignidade para um teste sem ferir os critérios de isonomia ou incidir em discriminação indireta (ORR et al., 2021 e Taylor et al., 2015 e Blacker et al., 2015). A quinta pergunta do questionário busca identificar a opinião dos gestores quanto à validade do TST em definir o índice para o concurso público.

Pergunta 5. Teste de Simulação de Tarefa (TST) aplicado em estudo piloto a aproximadamente 1.000 bombeiros do CBMDF em 2024 já demonstra confiabilidade e validade suficientes como base para definição de índices em um concurso público para soldados?

Gráfico 5 - Pergunta 5



Fonte: O Autor

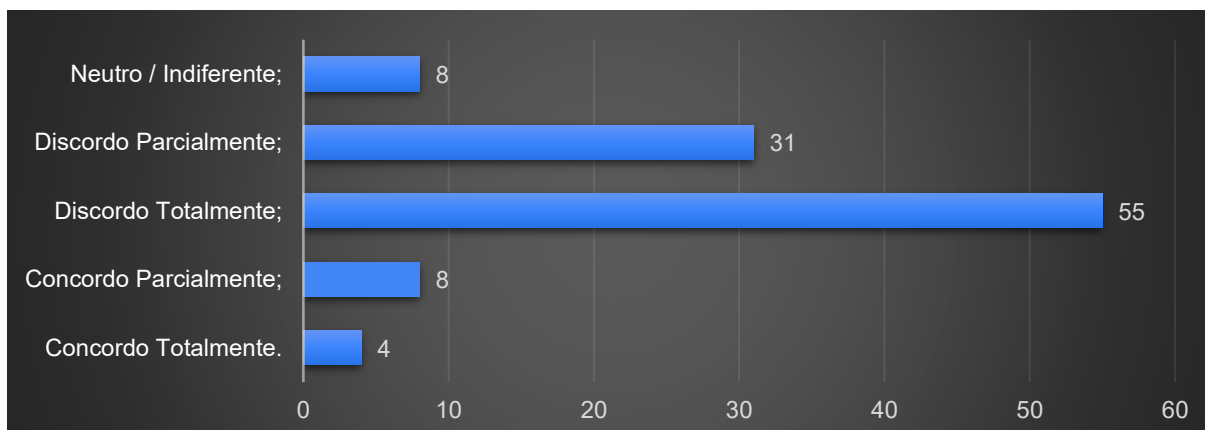
Do total de 106 respondentes, 46 (43,4% da amostra) concordam totalmente e 45 (42,5%) concordam parcialmente, totalizando 85,9% de apoio à proposição de que o TST já demonstra a robustez necessária. Esse consenso majoritário sugere que, na opinião dos gestores, o estudo piloto forneceu evidências suficientes da capacidade do TST em ser um instrumento de seleção válido e confiável, apto a subsidiar os padrões exigidos no ingresso de novos militares. Apenas uma pequena parcela (8,5%) discorda total ou parcialmente, enquanto 5,72% permanecem neutros.

2.3.3 Questões judiciais, logísticas e financeiras.

Na terceira etapa do questionário, as perguntas eram voltadas a questões mais transversais e estratégicas que compõem a tomada de decisão para inclusão do TST em um concurso público.

Pergunta 6: A inclusão de testes de simulação de tarefa (TST) como etapa do concurso público para soldados do CBMDF oneraria a Corporação financeiramente de forma desvantajosa, considerando o aumento de valores a serem despendidos com a empresa contratada para realização do certame?

Gráfico 6 - Pergunta 6



Fonte: O autor

A análise evidencia uma forte inclinação dos oficiais superiores em refutar a ideia de que a inclusão de TSTs resultaria em uma oneração financeira desvantajosa para a Corporação. Somando as categorias "Discordo Totalmente" com "Discordo Parcialmente", 86 respondedores ou 81,11% da amostra, não veem o impacto financeiro como um fator desfavorável.

Essa visão se correlaciona fortemente com as percepções já analisadas sobre a eficácia dos TSTs. O alto grau de concordância (mais de 90%) em que os TSTs resultam em militares mais bem preparados e avaliam a aptidão de forma mais precisa (Perguntas 3 e 4) naturalmente mitiga a preocupação com o custo.

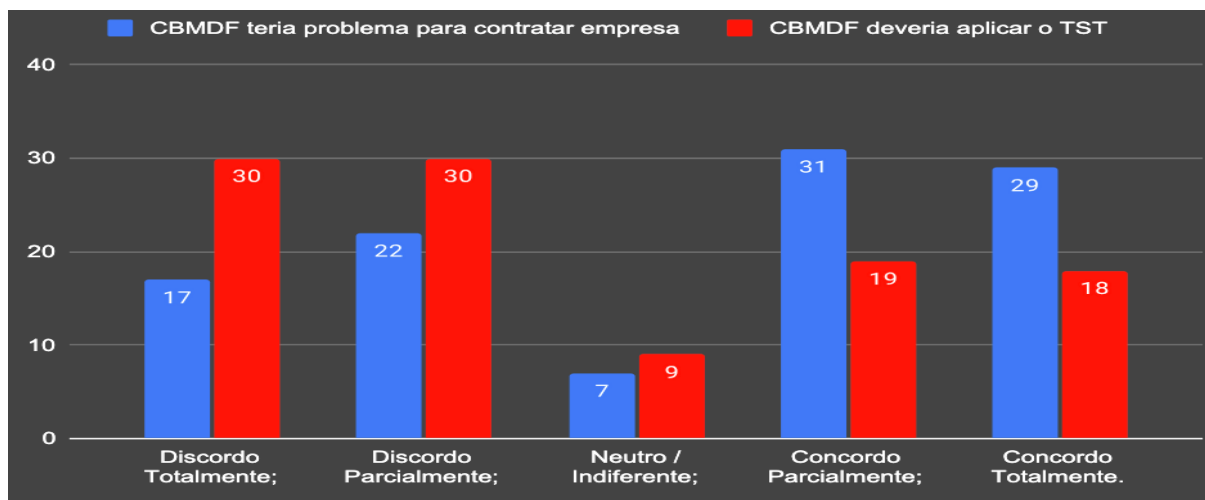
As perguntas 7 e 8 a seguir estão inter-relacionadas pois versam sobre responsabilidade sobre aplicação do TST em um concurso público. De um lado estão as dificuldades na contratação de empresa especializada para aplicação do TST e de outro lado está a reflexão sobre a Corporação assumir a responsabilidade pela aplicação do teste.

Pergunta 7: Acredita que o CBMDF teria problemas na contratação de empresa terceirizada para operacionalização do TST no concurso público, haja vista que as empresas especializadas do setor podem não possuir a expertise necessária para aplicar adequadamente o TST do CBMDF?

Pergunta 8: Acredita que o CBMDF deveria ser o responsável pela aplicação do TST no concurso público, responsabilizando-se pela organização, logística,

aplicação, filmagem e possíveis questionamentos jurídicos provenientes dessa etapa do certame?

Gráfico 7 - Pergunta 7 e 8



Fonte: O autor

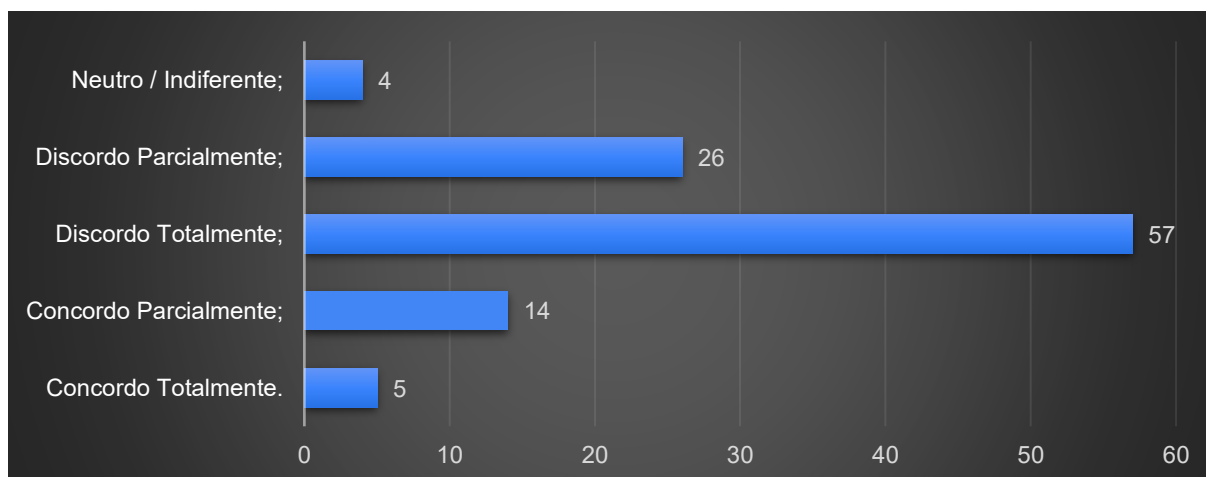
A análise evidencia que os gestores do CBMDF veem óbice na contratação de empresa para aplicação do TST, 60 oficiais superiores, ou seja, 56% da amostra, entendem que o CBMDF teria problema na contratação de empresa terceirizada enquanto outros 39, entendem que este não seria um empecilho, representando 36% da amostra, enquanto 6% mantiveram-se neutro nessa pergunta.

De forma quase que simetricamente oposta, 60 oficiais, ou seja, o mesmo percentual de 56%, entenderam que o CBMDF não deveria responsabilizar-se pela aplicação do TAF enquanto outros 34% entendem que a Corporação deveria executá-lo. Dessa forma, entende-se que, apesar dos possíveis problemas de contratação de empresa, é preferível a partir da análise de amostra, que seja realizada uma contratação à assunção de responsabilidade desta etapa do processo pelo CBMDF.

Ainda sob o aspecto de logística, é fundamental avaliar a opinião da amostra quanto à possibilidade de treinamento do TST, por parte dos candidatos, afinal, conforme já visto na revisão bibliográfica a familiarização com os testes é fator de melhora de desempenho (FULLAGAR *et al.* 2015), e a inviabilização de treinamento por parte dos candidatos poderia ensejar em problemas de ordem judicial para o CBMDF.

Pergunta 9: A natureza específica dos Testes de Simulação de Tarefa (TST) geraria uma dificuldade excessiva ou impossibilidade de treinamento adequado por parte dos candidatos ao certame público, prejudicando a isonomia?

Gráfico 8 - Pergunta 9



Fonte: O autor

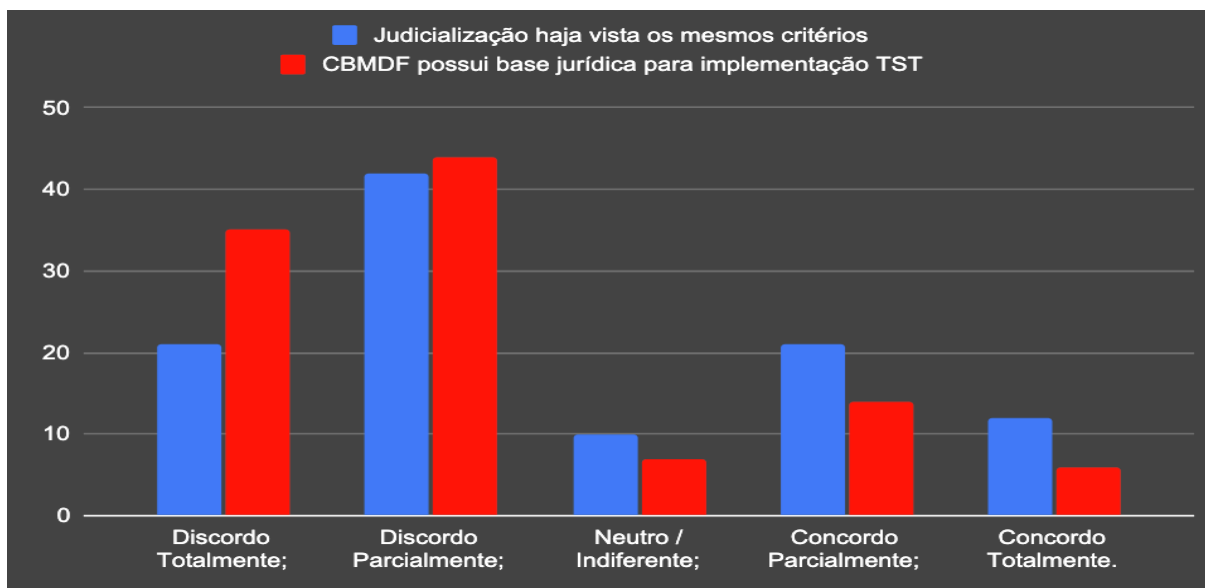
Nesta perspectiva o gráfico demonstra que os oficiais entendem não haver problemas quanto ao treinamento, possivelmente em virtude do TST ser adaptado para ampla realização já que os equipamentos para aplicação são halteres, anilhas, barra H, entre outros, facilmente encontrados em academias (*vide* figura1).

As perguntas 10 e 11 dizem respeito, respectivamente, a uma análise de possível judicialização a partir do pressuposto de mesmos índices independentemente de gênero, e uma análise quanto à cultura organizacional e estruturação institucional para aplicação de um novo modelo de teste físico como o proposto.

Pergunta 10: A inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público para soldados do CBMDF, especialmente com a premissa de critérios únicos (sem distinção de gênero/idade/raça), tende a gerar um excesso de judicializações no processo seletivo?

Pergunta 11: Acredita que o CBMDF possui o amadurecimento institucional e a base jurídica necessária para implementar e defender a inclusão do Teste de Simulação de Tarefa (TST) em seus concursos públicos sem maiores instabilidades?

Gráfico 9 - Pergunta 10 e 11



Fonte: O autor

Percebe-se que os oficiais, em sua maioria, discordam total ou parcialmente que a premissa de critérios únicos tende a gerar um excesso de judicialização (barras azuis), tal afirmação é acompanhada por 63 oficiais (21 discordam totalmente e 42 discordam parcialmente), 58% da amostra. Em contrapartida, 31% ou 33 respondedores (21 concordam parcialmente e 12 concordam totalmente), acreditam que poderá haver esse aumento, enquanto outros 11% mantiveram-se neutros.

Interessante observar que 16,2% da amostra consideram o TST discriminatório, conforme a pergunta 2, e espera-se que esses respondedores vislumbrem possíveis judicializações. Contudo, houve um aumento considerável desse percentual para 31%, o que leva a conclusão que até oficiais que não acham discriminatório entendem que na cultura brasileira haveria um aumento de judicializações.

Já na análise das barras vermelhas, 79 oficiais superiores, ou 74%, entenderam que o CBMDF não possui amadurecimento institucional e/ou base jurídica para manter um novo modelo de avaliação física com o TST, contra apenas 20, ou 18%, que entendem o contrário.

Tal opinião é bastante relevante e pode demonstrar uma fragilidade observada pela ampla maioria dos gestores, quanto à capacidade da Corporação na inclusão e

defesa de um novo paradigma no que tange à avaliação física para ingresso na carreira de soldado.

2.3.4 Perguntas abertas

As questões abertas do questionário, que não eram de resposta obrigatória, direcionadas aos 106 oficiais superiores do CBMDF, ofereceram uma rica perspectiva qualitativa, com 93 respostas detalhando os benefícios e 94 abordando os desafios, esta seção consolidou as percepções da amostra em torno de dois eixos temáticos principais: as vantagens potenciais da transição para os TSTs e os obstáculos inerentes a essa mudança.

Tabela 1 - Vantagens Potenciais

Palavra	Qtd.	Exemplos
Atividade/Atividades	49	"A aplicação de testes voltados especificamente à **atividade** bombeiro militar traria profissionais mais bem adaptados a verdadeira **atividade** praticada na missão fim da instituição."
Bombeiro/Militares	38	"A pessoa que tem interesse no ingresso no CBMDF já teria um pouco de preparo para as **atividades** que realmente são utilizadas no socorro..." Seleção de pessoal apto ao serviço bombeiro militar, independentemente do gênero." "Esses testes, parecidos com o PTDAH selecionaram candidatos mais aptos fisicamente para a **atividade bombeiro militar**" ***Seleção** de pessoal apto ao serviço BM, independentemente do gênero."
Seleção/Selecionar	35	***Selecionar** o candidato para execução da atividade bombeiro militar e mostrar quais as exigências para a atividade."
Aptidão/Aptos/Apta	18	Seleção de pessoal **apto** ao serviço BM, independentemente do gênero." "Medir **aptidão** com foco no desempenho da atividade."
Operacional/Operacionais	14	Adequar o militar à realidade das atividades físicas e **operacionais** cobradas pela Corporação." "Seleção de candidatos preparados para a realização das atividades **operacionais** do CBMDF."
Preparados/Preparo	11	A seleção de candidatos mais bem **preparados** para a realização das atividades operacionais do CBMDF." "Selecionar candidatos mais **preparados** e com mais aptidão para a profissão."

Fonte: O autor

A tabela 1 acima aponta as palavras ou ideias mais recorrentes nas perguntas abertas do eixo vantagens potenciais. Observa-se que a maior recorrência está na

maior correlação com a atividade bombeiro militar, há vários exemplos de repetição desse contexto.

Subtende-se, portanto, das respostas abertas que a percepção dos gestores é de que a vantagem está na maior correlação do que será testado com a atividade profissional.

No que tange aos maiores desafios na transição para os TSTs, a preocupação mais proeminente, mencionada em diversas respostas, é o risco de judicialização e a necessidade de uma base jurídica sólida. Embora a pesquisa quantitativa tenha mostrado que a maioria (58%) discorda que critérios únicos gerariam excesso de judicializações, essa preocupação é recorrente nas respostas abertas. Oficiais expressaram apreensão com a cultura de contestações, especialmente em face da premissa de critérios únicos (sem distinção de gênero/idade), como ilustrado:

"O excesso de judicialização, pois a sociedade atual está mais preocupada em dividir os gêneros do que em aperfeiçoar os serviços".; "Desafios jurídicos e na definição de parâmetros para elaboração do edital." ou "Isso evidencia a necessidade de uma justificativa legal robusta e de um amadurecimento institucional para lidar com possíveis ações, sendo essa uma das principais barreiras percebidas."

Outros desafios frequentemente citados incluíram a resistência cultural e institucional à mudança, tanto por parte da corporação quanto da sociedade e órgãos de controle, que podem ter dificuldades em aceitar um novo modelo.

Em síntese, as respostas abertas reforçam que, apesar do forte reconhecimento dos TSTs como ferramentas superiores para a seleção de pessoal mais qualificado e funcionalmente apto, a transição para este modelo é percebida como um processo complexo.

2.3.5 Entrevistas semiestruturadas

2.3.5.1 Centro de Capacitação Física do CBMDF

O primeiro gestor do CBMDF entrevistado foi o comandante do Centro de Capacitação Física - CECAF, realizada de forma presencial no dia 14/08/2025, que destacou os seguintes pontos:

a) A superioridade dos testes simulados em relação aos testes físicos genéricos. Segundo o entrevistado: “o TAF é muito mais genérico e não se alinha diretamente às atividades funcionais dos militares, o TST avalia "habilidades específicas, inerentes à atividade do Bombeiro Militar”

b) Desafios logístico e jurídicos na implementação e a preferência pela terceirização. O comandante do CECAF ressaltou a possível sobrecarga jurídica ao CBMDF, ponderou que é favorável à terceirização da aplicação do TST para a banca organizadora haja vista a ausência de equipamentos, corpo jurídico e infraestrutura adequada (como câmeras para filmagem) no CBMDF que dê suporte na execução e após o teste. Segundo ele, os esforços da corporação devem estar voltados às definições técnicas e parâmetros do teste.

c) Defesa da isonomia por critérios únicos e importância da validação contínua. Foi defendida a aplicação de índices iguais para todos os candidatos, justificando que a missão final exige o mesmo desempenho de todos, ressaltando a importância de uma campanha de comunicação social prévia. Adicionalmente sublinhou a indispensabilidade de embasamento científico robusto, alinhado a necessidade de aplicar o TST anualmente na corporação para subsidiar a melhor definição dos parâmetros técnicos e modifica-lo de acordo com a necessidade observada.

2.3.5.2 Departamento de Recursos Humanos do CBMDF e Diretoria de Pessoal

Outros dois gestores do CBMDF entrevistados foram a diretora da Diretoria de Gestão de Pessoas - DIGEP, e o chefe do Departamento de Recursos Humanos do CBMDF - DERHU. Ressalta-se que por questão de conveniência e agenda foram entrevistados de forma conjunta, no mesmo dia, 26/08/2025, de forma presencial e as justificativas para seleção destas autoridades estão descritas na seção metodologia. Segundo os responsáveis pela gestão de pessoal da corporação, os principais desafios são:

a) Desafios de formalização e institucionalização do teste dentro do CBMDF. Ambos os entrevistados apontam que a principal barreira para implementação do TST no concurso público não reside na validação técnico-científica, mas sim na falta de formalização e incorporação como uma prática institucional consolidada. A Diretora da DIGEP ressaltou que embora o estudo do TST seja promissor, ele ainda precisa ser amplamente trabalhado e validado internamente junto aos gestores e instrutores para maior amadurecimento institucional. O Chefe do DERHU alertou que a ausência do TST como uma “exigência técnica e prática dentro do CBMDF” no cotidiano pode levar à impugnação do concurso, visto que a prática não estaria em conformidade com a realidade institucional.

b) A imperatividade de um teste físico funcional e a isonomia da atividade. Segundo os entrevistados há um consenso entre os gestores sobre a necessidade do teste de aptidão física para ingresso reflita as demandas reais e funcionais da profissão. Nesse sentido, ambos os entrevistados expressaram apoio a critérios de avaliação uniformes do TST sob a premissa de que a atividade final não difere entre os indivíduos. No entanto, a Diretora da DIGEP ponderou que embora seja favorável a não diferenciação de parâmetros, qualquer aplicação sem estudo aprofundado das particularidades fisiológicas poderia resultar em problemas, reafirmando a necessidade de uma base científica sólida.

c) Viabilidade logística e financeira. Em termos de viabilidade operacional, os entrevistados desmistificaram as preocupações sobre a complexidade logística ou os custos financeiros como impeditivos para a inclusão do TST. A DIGEP afirmou que a aplicação do TST é “bem simples”, utilizando equipamentos comuns e que “qualquer empresa faz”, além de reiterar que o CBMDF possui “muita condição de pagar dois, três TAFs”, e que o custo do TAF não é o maior no processo de concurso. O Chefe do Departamento de Recursos Humanos corroborou que há “zero grau de dificuldade” em encontrar empresas se o teste for bem especificado. Essa perspectiva sugere que, embora haja considerações práticas, a relevância estratégica de selecionar um candidato com a capacidade funcional adequada para a missão do bombeiro militar supera as objeções puramente logísticas ou orçamentárias.

2.3.5.3 Corpo de Bombeiros Militar do Paraná - CBMPR

Uma das entrevistas externas ao CBMDF, em consonância com a subseção 2.2.4 deste trabalho, foi realizada com um representante do CBMPR, chefe do Centro de Recrutamento e Seleção do CBMPR. A entrevista ocorreu em 15/08/2025, de forma online, seguem os principais tópicos levantados pela representante do CBMPR.

Iniciou-se com uma pergunta quanto à motivação para adoção de um teste simulado, as vantagens e desvantagens observadas pela Corporação. A entrevistada, informa que o CBMPR já possui normativa interna que regula o teste físico de ingresso na corporação na qual há previsão de testes físicos genéricos e testes de habilidade específica - THE. Em um passado recente, quando o CBMPR era vinculado à polícia militar, todos candidatos faziam testes físicos e o THE era feito para candidatos bombeiros, com duas provas (travessia na trave suspensa e mergulho) contudo a logística para aplicação destes testes trazia grande embaraço ao certame. Dessa forma, o comando geral da corporação designou um grupo de estudo que propusesse um novo THE, reformulando a portaria original.

Com base em estudos técnicos, com parametrização internacional, chegaram ao teste simulado contínuo, composto por várias etapas. O teste inicialmente foi aplicado a alunos soldados para determinação de índices e posteriormente, no concurso do curso formação de oficiais - CFO de 2024, foi aplicado pela primeira vez a aproximadamente 40 postulantes a oficial do CBMPR.

Em que pese a identificação de problemas com o arrasto de boneco (alto desgaste em solo bruto), desenvolvimento de escada prolongável (necessidade de apoio do avaliador) e transporte simulado de equipamentos (peso subdimensionado) o CBMPR optou por uma maciça aplicação no concurso para formação de praças de 2025, para posterior revisão da portaria interna.

Posteriormente foi questionado quanto a terceirização do THE e filmagem no concurso público. A oficial informou que na aplicação ao concurso do CFO 2024 a aplicação foi interna, e não houve filmagem, mas que isso não ensejou em problemas judiciais. Já no certame de 2025, o THE será totalmente terceirizado, inclusive com filmagens, conforme disposto no termo de referência. Esclareceu ainda que o concurso público foi na modalidade de dispensa de licitação, que não houve

dificuldades em localizar empresas habilitadas, e que a exigência para os aplicadores era ser formados em educação física com CREF válido.

A terceira pergunta foi em relação às dificuldades culturais encontradas e também quanto a judicializações enfrentadas pelo CBMPR, haja vista a manutenção de índices iguais para homens e mulheres. A entrevistada informou que na aplicação do concurso de 2024 (CFO), não houve nenhum problema e que, para o concurso de 2025, não houve judicialização, embargos ou transtornos até o presente momento.

Hoje o entendimento é o seguinte: nós estamos exigindo o mínimo. Para o ingresso, minimamente, você deve conseguir nadar cem metros nessa distância, e minimamente você deve fazer esse percurso que são movimentos básicos de bombeiro, nesse tempo. O que faz diferença é você fazer a execução da prova sem erro. E você conseguir fazer a execução da prova. Então, nós não tivemos nenhuma dificuldade entre homens e mulheres. Quando a gente notou alguns candidatos que tiveram dificuldade, foi na questão de não conseguir executar o movimento. [...] nós não estamos procurando desempenho do 10. Se a gente fosse tabelar isso para a avaliação no curso de formação, aí sim, o rendimento máximo de uma mulher é diferente do rendimento máximo de um homem. Mas nós estamos falando de parâmetros mínimos... dentro do mínimo em distância, espera-se que ambos atinjam esse tempo mínimo.

Foi perguntado ainda se o CBMPR possui uma avaliação física anual e se há a intenção de inclusão da simulação de resgate dentro dessa avaliação. A oficial respondeu que há sim uma avaliação física contínua dentro da corporação, mas não há essa previsão de inclusão do THE na mesma. Espera-se a consolidação do teste como metodologia de ingresso anterior à inclusão como rotina de avaliação dos bombeiros.

Por fim, a recomendação do CBMPR para uma possível adoção de testes simulados para o CBMDF, está na ampla publicidade e comunicação quanto ao novo teste, em especial quanto aos principais erros e dificuldades que os candidatos enfrentarão na prova prática.

2.3.5.4 Ministério Público do Distrito Federal e Territórios - MPDFT

O Promotor titular da 5ª Promotoria de Justiça Regional de Defesa dos Direitos Difusos, foi entrevistado em 19/08/2025, de forma virtual, e os principais apontamentos, seguem abaixo discriminados:

A entrevista iniciou-se com a pergunta quanto às recomendações do MPDFT quanto a testes físicos em concursos públicos e o promotor pontuou que: “A justiça exige que se realize uma ponderação nos casos em que, de um lado, há o interesse da administração em ter os melhores e mais aptos candidatos e, do outro, o interesse da coletividade no acesso ao cargo público”, nesta perspectiva a função do ministério público é encontrar o ponto de equilíbrio entre os atores.

Sob a premissa de um teste simulado possuir um mesmo índice para todos os candidatos, e se haveria ameaça à isonomia e razoabilidade o entrevistado manifestou-se:

No caso, por exemplo, do Corpo de Bombeiros Militar, em que determinadas atividades, como agente público, a função exige exercer uma atividade extrema – por exemplo, resgate em incêndio, ou apagar incêndio numa mata fechada, algo assim – que destoa de um padrão físico normal. O grande detalhe é que a pessoa tem que dar conta nessas atividades. Até para as mulheres, se for algo essencial para o cargo, isso tem que ser feito com muita ponderação. Eu não vejo, a priori, uma vedação absoluta para que sejam feitos esses testes específicos. O que se pode questionar é: se isso deve ser feito, qual é a etapa para o ingresso no cargo? Já na fase do concurso público, ou no momento do curso de formação? [...]. Eu não vejo problema em que seja feito, mas tem que respeitar os limites dos testes. Até para não inviabilizar completamente o acesso do sexo feminino, que biologicamente tem uma força e capacidade diferente do sexo masculino.

Na terceira pergunta, fez-se menção ao edital do CBMPR com adoção de testes genéricos e simulados, neste tema, a autoridade, opinou que o ponto crucial é a validade, segundo o entrevistado: “o teste tem que ter validade. O CBMPR tem que demonstrar com base em algum estudo técnico, um indicador, alguma métrica para demonstrar que esse critério é razoável e atende ao interesse do cargo.

Avançando na entrevista as últimas perguntas foram no sentido de entender o papel de consulta preventiva de órgãos ao MPDFT. O promotor pontuou que é muito prejudicial para os candidatos e administração pública que poucas semanas após a publicação de um edital saiam decisões para eliminar ou suspender concursos públicos, que já há recomendações do Conselho Nacional na atuação preventiva dos órgãos ministeriais e que essa consulta pode ajudar em três principais pontos: segurança jurídica, prevenção de ilegalidades e aprimoramento técnico. Contudo, ressaltou que o MPDFT não pode atuar como consultor jurídico do órgão.

2.3.6 Triangulação metodológica

A integração dos achados da revisão bibliográfica, dos questionários e das entrevistas semiestruturadas permitiu uma ampla compreensão sobre a pertinência da inclusão dos Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público do CBMDF. Em consonância com a afirmação de Blacker *et al.* (2015) e Ferreira (2024) de que testes genéricos são marcadores de saúde e testes simulados preditores profissionais, os oficiais superiores do CBMDF indicaram preferência por um concurso público que complemente testes genéricos com simulados, similar ao modelo do CBMPR.

Observa-se ainda uma clara convergência no reconhecimento da superioridade preditiva dos TSTs em relação aos testes físicos genéricos tradicionais (Taylor *et al.*, 2015 e Orr *et al.*, 2021) que foi corroborado pelo questionário com mais de 90% dos oficiais tendo esse entendimento (perguntas 3 e 4), e ainda ratificado pelo Comandante do CECAF e Chefe do DERHU.

Quanto aos critérios iguais para homens e mulheres, o escopo da pesquisa não os considerou discriminatórios ou não isonômicos. No questionário, 82% da amostra, incluindo 81% das respondentes femininas, não veem discriminação. As autoridades do CBMDF foram uníssonas em defender critérios uniformes, sob a premissa de que a atividade profissional exige o mesmo desempenho. O CBMPR compartilha dessa visão, considerando a cobrança no TST como desempenho mínimo para a função. Contudo, o Dr. Cláudio, do MPDFT, embora não veja vedação absoluta, alerta para a necessidade de um estudo robusto, justificativa plausível e cuidado para não inviabilizar o acesso feminino, exigindo que "o teste tem que ter validade" para sua sustentação.

Nessa perspectiva, o TST, originalmente criado por Ferreira (2024), se amolda às recomendações de Constable e Palmer (2000) *apud* Blacker *et al.* (2015), em escolher provas que tenham correlação com a realidade profissional, e não testes desenvolvidos por outras corporações, em outros públicos.

O TST do CBMDF já foi aplicado a quase 1.000 bombeiros e, 85,9% dos oficiais superiores acham que já é suficiente para a delimitação de índices. O CBMPR, em que pese não ter mencionado o número de testes anterior à aplicação no concurso,

só testou em cursos de formação, avançou para um teste em concurso de menor proporção em 2024 (CFO) e neste ano de 2025 passará a ampla testagem no certame. Contudo, as autoridades internas do CBMDF (DIGEP e DERHU) creem que o passo anterior ao concurso é a plena aplicação dentro do CBMDF, para uma validação Institucional que ainda não ocorreu.

No que tange aos aspectos operacionais e financeiros, a análise triangulada aponta para um cenário favorável à implementação do TST. A maioria dos oficiais (81,11%) discorda que a inclusão de TSTs oneraria a Corporação financeiramente de forma desvantajosa, percepção reforçada pelos gestores da DIGEP e do DERHU, que classificam a aplicação do TST como "bem simples" e afirmam que o CBMDF possui "muita condição de pagar dois, três TAFs", ressaltando que o custo do TAF não é o mais expressivo no processo seletivo.

No que tange ao aspecto logístico, 56% dos oficiais superiores demonstram que haverá dificuldade em encontrar empresa capacitada para aplicação do teste. Mas os altos gestores internos, DERHU e DIGEP, discordam e a experiência prática do CBMPR indica haver facilidade no encontro de concorrentes capacitados.

Ainda sob o viés logístico não houve nenhuma relevante preocupação na possível alegação de falta de treinamento dos candidatos, nem via questionário, nem nas entrevistas semiestruturadas. Por fim, 56% dos questionados entendem que o CBMDF deveria terceirizar essa etapa do concurso público, o que foi ratificado pelas autoridades internas, nos moldes que o CBMPR adotou como estratégia do concurso.

Os pontos de maior receio, na opinião dos oficiais superiores combatentes e, posteriormente corroborado nas entrevistas, é o excesso de judicialização no concurso com teste simulado. Nas perguntas abertas esse foi o maior viés negativo do TST e nos questionários, 31% dos respondedores crêem em aumento de judicialização.

No entanto, analisando a jurisprudência da revisão bibliográfica há vários julgados em que a exigência editalícia do exame físico situa-se no âmbito da discricionariedade da Administração, não podendo ser revista pelo judiciário, e talvez por esse motivo, a experiência prática do CBMPR não indicou aumento de

judicializações ou impugnações de edital. Vale ressaltar a importância em realizar consultas prévias ao MPDFT, conforme citado pelo Dr. Cláudio em sua entrevista.

Outro ponto de fragilidade identificado é a percepção de falta de amadurecimento institucional (74% dos oficiais) para defender a inclusão do TST em concursos públicos. As entrevistas com a DIGEP e o DERHU corroboram essa inquietação, indicando a "falta de formalização e incorporação como uma prática institucional consolidada".

Após análise quali-quantitativa a partir da triangulação metodológica segue abaixo a matriz SWOT, que sintetiza os achados de uma forma visualmente mais clara e apoiará uma possível decisão futura do CBMDF, quanto a adoção do teste simulado no concurso público.

Figura 2 - Matriz Swot

 <u>Pontos Fortes</u>	 <u>Pontos Fracos</u>	 <u>Oportunidades</u>	 <u>Ameaças</u>
Melhor capacidade preditiva Não discriminatório Validade científica Já aplicado no CBMDF Baixo impacto financeiro	Regulamentação interna Maior difusão Institucional Amadurecimento jurídico Definição Índices Validade Institucional	Vanguarda de Inovação Execução por terceirizadas CBMPR já adotou Padrão Internacional Consulta prévia ao MPDFT	Impugnações Judicializações Enfrentamento cultural

Fonte: O autor

3 CONCLUSÃO

O estudo indica uma intencionalidade dos gestores na inclusão do teste de simulação de tarefa – TST como etapa do concurso público para soldados do CBMDF, em consonância com as melhores práticas internacionais guardando correlação com as orientações expedidas pelo Planejamento Estratégico do CBMDF, (2025, fl. 5): Este planejamento foi elaborado com ampla participação dos diversos setores do CBMDF e alinhado às melhores práticas nacionais e internacionais.”.

Problemas que poderiam se apresentar como entrave à inclusão do TST no concurso público como: (i) caráter discriminatório dos índices iguais para homens e mulheres, (ii) altos custos relacionados, (iii) falta de empresa terceirizada capaz de aplicar o TST (iv) falta de validade científica ou (v) impossibilidade de treinamento, foram minimizados, quebrando alguns potenciais paradigmas.

Observa-se, contudo, legítimos receios com os riscos de impugnações ou judicializações do edital. Algumas alternativas viáveis seriam: (i) regulamentação interna, mediante Portaria, tal qual ao Corpo de Bombeiros Militar do Paraná, (ii) maior difusão do TST institucionalmente a partir de aplicação na tropa (iii) inclusão do teste simulado nos cursos de formação (iv) maior difusão aos gestores corporativos.

Percebe-se ainda que, somente o CBMPR adota o padrão internacional para o processo de recrutamento e seleção, e a inclusão deste tipo de teste simulado no concurso público, imporia ao CBMDF uma liderança e vanguarda nos assuntos atinentes ao tema.

3.1 Considerações Finais.

O estudo avaliou a percepção dos oficiais superiores combatentes do CBMDF sobre a inclusão do Teste de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público. Os resultados indicam uma forte intenção dos gestores em adotar o TST, alinhando-se às melhores práticas internacionais e ao Planejamento Estratégico do CBMDF (2025).

As análises desmistificaram potenciais entraves como o caráter discriminatório de índices iguais para ambos os sexos, altos custos, dificuldade de encontrar empresas terceirizadas ou impossibilidade de treinamento. Contudo, foram identificados legítimos receios quanto à judicialização do edital. Para mitigar esses riscos, são propostas alternativas: (i) regulamentação interna via Portaria, similar ao CBMPR; (ii) maior difusão e aplicação do TST na tropa para validação institucional; (iii) inclusão do teste em cursos de formação; e (iv) ampla divulgação aos gestores e à sociedade, seguindo o modelo do CBMPR.

A adoção do TST posicionaria o CBMDF na vanguarda dos assuntos relacionados à seleção de pessoal, seguindo o padrão internacional.

Este estudo, contudo, apresenta limitações inerentes à sua amostra, focada exclusivamente em oficiais superiores combatentes, com baixa presença feminina (18%). Para um panorama mais completo e generalista da Corporação, sugere-se a replicação da pesquisa em outros grupos, como oficiais de quadros específicos (médicos, dentistas, complementares), praças e unidades especializadas.

Por fim, dois eventos ocorridos durante o desenvolvimento deste trabalho merecem registro: o lançamento do Edital nº 01/2025 para o Curso de Formação de Praças do CBMDF, que, embora inovador na etapa do TAF ao adotar caráter classificatório, não incluiu TSTs; e a promoção de 28 Capitães ao posto de Major QOBM/Comb. em agosto de 2025, grupo não incluído na pesquisa devido ao estágio avançado da análise dos 106 questionários.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Andressa Santos de; ANJOS, Pedro Germano dos; SOUZA, Isaac Maynart Carvalho Moyses. **Legalidade e concursos públicos postos à prova: desafios de direitos fundamentais nos testes de aptidão física (TAF) no Brasil**. Diálogos: Economia e Sociedade, Porto Velho, v. 8, n. 1, p. 1-28, jan./dez. 2024.
- BECK, Ben; BILLING, Daniel C.; CARR, Amelia J. Developing physical and physiological employment standards: Translation of job analysis findings to assessments and performance standards: A systematic review. **International Journal of Industrial Ergonomics**, v. 56, p. 9-16, 2016. Disponível em <https://sci-hub.se/10.1139/apnm-2016-0003> . Acesso em 20 mai. 2025.
- BLACKER, S. D.; RAYSON, M. P.; WILKINSON, D. M.; CARTER, J. M.; NEVILL, A. M.; RICHMOND, V. L. Physical employment standards for UK fire and rescue service personnel. **Occupational Medicine**, v. 65, n. 7, p. 551-557, 2015. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26428442/> Acesso em: 20 mai. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em 26 maio 2025.
- _____. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental no Recurso em Mandado de Segurança n. 42.707/BA. Relator: Ministro Humberto Martins, Segunda Turma, Diário da Justiça Eletrônico, 13 nov. 2015.
- _____. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Interno no Recurso em Mandado de Segurança n. 43985, Santa Catarina. Relator: Ministro Gurgel de Faria, 06 dez. 2016. Diário da Justiça Eletrônico, 06 fev. 2017.
- _____. Superior Tribunal de Justiça. Agravo Regimental no Recurso em Mandado de Segurança n. 34.676/GO. Relator: Ministro Castro Meira, 2ª Turma, 15 abr. 2013. Diário da Justiça Eletrônico, 15 abr. 2013.
- BOHLANDER, G. W.; SNELL, S. A. **Administração de recursos humanos**. 16ª ed. São Paulo: Cengage, 2015.
- CAMELO, Matheus Marques. **TAF de admissão: estudo sobre a necessidade de revisão dos índices e requisitos para ingresso na corporação**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2021.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 4. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.
- COCHRAN, William G. **Sampling techniques**. 3. ed. New York: Wiley, 1977.

COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS – COPASA MG. **Edital nº. 017/2018: concurso público.** Belo Horizonte, MG, 2018.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. **Edital nº 01 de 01 de julho de 2016.** Concurso Público para matrícula no Curso de Formação de Praças Bombeiros Militares (CFPBM), do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2016. Disponível em: <https://encurtador.com.br/c8tP8> . Acesso em 20 mai. 2025.

_____ **Plano Estratégico do CBMDF.** 2ª Edição. Brasília-DF, 2024.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça. Processo n. 0716776-91.2025.8.07.0000. Relator: Rômulo de Araújo Mendes, 1ª Turma Cível, 05 maio 2025. Diário da Justiça Eletrônico, 14 maio 2025.

DUTRA, C. L. **Correlação entre teste de aptidão física e teste de simulação de tarefa na disciplina de treinamento físico militar no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.** 2024. Artigo científico (Trabalho de Conclusão de Curso - Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2024.

GROELLER H, FULLAGAR HHK, SAMPSON JA, MOTT BJ, TAYLOR NAS. Employment Standards for Australian Urban Firefighters Part 3: The Transition From Criterion Task to Test. **Journal Occup Environ Med.** 2015;57(10):1083-1091. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26461863/> . Acesso em 20 mai. 2025.

GODOY, Marcelo Moraes. **Teste de aptidão física: uma proposta para admissão ao curso de formação de praças do CBMDF.** 2021. 143 f. Trabalho monográfico (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) – Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2021.

FERRAZ, Clara Tamy Seó. **Correlação entre o desempenho na avaliação prática profissional e os testes físicos realizados durante o Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.** 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Formação de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2020

FERREIRA, Diogo Vilela. **Avaliação física de bombeiros: validade, confiabilidade e predição de desempenho em cenários simulados de resgate veicular e combate a incêndio urbano.** 2024. 166 f. Tese (Doutorado em Educação Física) - Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Universidade de Brasília, Brasília, 2024.

FULLAGAR HHK, SAMPSON JA, MOTT BJ, BURDON CA, TAYLOR NAS, GROELLER H. Employment Standards for Australian Urban Firefighters Part 4: Physical Aptitude Tests and Standards. **Journal Occup Environ Med.** 2015;57(10):1092-1097. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26461864/>. Acesso em 20 mai 2025.

JUNQUEIRA, Matheus de Souza. **Relação entre avaliação antropométrica, performance no teste de simulação de tarefas (TST) e o absenteísmo**

relacionado a doenças musculoesqueléticas no CBMDF. 2025. 37 f. Artigo científico (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) - Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2025

KIM, JI-BEEN, KYUNG-TEA KIM, YOUNG-SEUK, DONG-IL SEO, WOOK SONG, HAN-JOON LEE, HYUN-JOO KANG, CHUNG-GUN LEE, YEON- SOON AHN, JUNG-JUN PARK. **Evaluation of Korean Firefighters' Fitness Using Candidate Physical Ability Test: Pilot Study.** The Asian Journal of Kinesiology, v. 24, n. 3, p. 31-38, 2022. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33096792/>. Acesso em 26 maio 2025.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica.** 6ed. São Paulo: Atlas, 2017.

LIMA, Sérgio Paulo Rodrigues de. **Proposta de modelo de avaliação prática profissional para atendimento de requisito do Art. 86, inciso V, da Lei nº 12.086/2009.** 2017. 244 f. Trabalho monográfico (Curso de Altos Estudos para Oficiais) - Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina, Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal, Brasília, 2017

MAMEN, A.; VON HEIMBURG, E. D.; OSELAND, H.; MEDBØ, J. I. Examination of a new functional firefighter fitness test. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, Poland, v. 25, n. 4, p. 519-529, 2019. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31216951/>. Acesso em: 20 maio. 2025

MATOS, Villiney Santos. **Protocolo de teste de aptidão física operacional para bombeiros militares brasileiros.** 2024. 78 f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) - Programa de Pós-Graduação em Educação Física, Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2024.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça. Apelação Cível n. 3238436-30.2013.8.13.0024, Belo Horizonte. Relatora: Desembargadora Hilda Teixeira da Costa, 2ª Câmara Cível, 11 out. 2016. Diário da Justiça Eletrônico, 21 out. 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça. Apelação Cível n. 1002410-19.8889.8.13.0002, Belo Horizonte. Relatora: Vanessa Verdolim Hudson Andrade, 1ª Câmara Cível, 11 nov. 2014. Diário da Justiça Eletrônico, 20 nov. 2014.

MORRIS, Cody E.; CHANDER, Harish. The Impact of Firefighter Physical Fitness on Job Performance: A Review of the Factors That Influence Fire Suppression Safety and Success. **Safety**, v. 4, n. 4, p. 1-11, dez. 2018. Disponível em <https://www.mdpi.com/2313-576X/4/4/60>

NAZARI, G.; MACDERMID, J. C.; SINDEN, K. E.; OVEREND, T. J. The Relationship between Physical Fitness and Simulated Firefighting Task Performance. **Rehabilitation Research and Practice**, London, UK, 2018. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29850253/>. Acesso em: 20 maio. 2025

PETERSEN, Stewart R. GREGORY S. ANDERSON, MICHAEL J. TIPTON, DAVID DOCHERTY, TERRY E. GRAHAM, BRIAN J. SHARKEY, AND NIGEL A.S. TAYLOR Towards best practice in physical and physiological employment standards. **Appl.**

Physiol. Nutr. Metab., v. 41, supl. S, p. S47-S62, jun. 2016. Disponível em <https://sci-hub.se/10.1139/apnm-2016-0003> . Acesso em 20 maio 2025.

RIO DE JANEIRO. Tribunal de Justiça. Agravo de Instrumento n. 0003302-66.2022.8.19. Relator: Desembargador Rogério de Oliveira Souza, 6ª Câmara Cível, Diário da Justiça Eletrônico, 12 ago. 2022.

SMITH, D. L.; DEBLOIS, J. P.; KALES, S. N.; HORN, G. P. 2016. “Cardiovascular Strain of Firefighting and the Risk of Sudden Cardiac Events”: **Exercise and Sport Sciences Reviews** 44 (3): 90–97. Disponível em <https://shre.ink/e3f9> Acesso em 20 maio 2025.

SCHMIT, M.; DEBELISO, M. The relationship between firefighters’ physical performance characteristics and simulated firefighting demands. **Turk J. Kinesiol**, Turkey, v. 5, n. 2, p. 63-75, 2019. Disponível em: <https://dergipark.org.tr/en/pub/turkjin/issue/44410/560623> . Acesso em: 20 maio 2025

TAYLOR NAS, FULLAGAR HHK, MOTT BJ, SAMPSON JA, GROELLER H. Employment Standards for Australian Urban Firefighters Part 1: The Essential, Physically Demanding Tasks. **Journal Occup Environ Med**. 2015 1063-1071. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26461861/> . Acesso em: 20 maio 2025.

TAYLOR NAS, FULLAGAR HHK, SAMPSON JA, NOTLEY SR, BURLEY SD, LEE DS, GROELLER H. Employment Standards for Australian Urban Firefighters Part 2: The Physiological Demands and the Criterion Tasks. **Journal Occup. Environ. Med**. 2015;57(10):1072-1082. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26461862/> . Acesso em: 20 maio 2025.

GROELLER H, FULLAGAR HHK, SAMPSON JA, MOTT BJ, TAYLOR NAS. Employment Standards for Australian Urban Firefighters Part 3: The Transition From Criterion Task to Test. **Journal. Occup. Environ Med**. 2015; 1083-1091. Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26461863/> . Acesso em 20 maio 2025.

ORR, R.; SAKURAI, T.; SCOTT, J.; MOVSHOVICH, J.; DAWES, J. J.; LOCKIE, R.; SCHRAM, B. The Use of Fitness Testing to Predict Occupational Performance in Tactical Personnel: A Critical Review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 14, p. 7480, 2021, Disponível em <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34299926/> .Acesso em 20 maio 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E TERRITÓRIOS. **Justiça suspende concurso da PMDF para inclusão de reserva de vagas para pessoas com deficiência**. Brasília, 2025. Disponível em: www.tjdft.jus.br Acesso em: 26 maio 2025.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Questionário Anônimo

Questionário Anônimo: Percepções de Oficiais Superiores Combatentes sobre Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público do CBMDF

Prezado Senhor (a) Oficial Superior,

Agradecemos imensamente a sua disponibilidade em participar desta importante pesquisa acadêmica, que faz parte do Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Altos Estudos para Oficiais do CBMDF. O objetivo deste questionário é coletar a sua valiosa percepção e experiência sobre os **Testes de Simulação de Tarefa (TST)** no contexto do concurso público de ingresso na carreira de soldado do CBMDF.

Um Teste de Simulação de Tarefa (TST) é uma avaliação prática que replica as demandas físicas de uma função específica, utilizada para medir a capacidade de um indivíduo de performar em situações reais. Ao contrário dos testes físicos genéricos, os TSTs buscam assemelhar-se às atividades operacionais críticas de uma profissão. Em síntese, os testes genéricos são bons preditores de saúde e de prevenção de lesão, enquanto os TSTs são preditores de desempenho operacional.

A adoção de TSTs tem sido uma tendência crescente em diversos países, (EUA, Canadá, Austrália, Noruega, Inglaterra) para seleção e avaliação em carreiras de alta exigência, como as de bombeiros, policias, paramédicos e forças táticas, devido à sua maior aderência à realidade funcional.

No cenário nacional, essa abordagem também ganha espaço; o Corpo de Bombeiros do Estado do Paraná, por exemplo, adotou de forma inovadora um sistema de TST no concurso público para ingresso na carreira de praça da Instituição, demonstrando um alinhamento com as melhores práticas internacionais.

O CBMDF dispõe de um TST cientificamente validado que, em 2024, foi aplicado a aproximadamente 1.000 bombeiros militares do CBMDF, demonstrando que a estrutura para sua aplicação é factível e também reproduzível fora dos ambientes operacionais da Corporação. O senhor (a) pode ver como é o teste clicando nesse link: [Visualização do TST CBMDF](#).

Sua visão, baseada em sua experiência e posição estratégica, é crucial para aprofundar a compreensão sobre a aplicabilidade, desafios e benefícios dos TSTs no CBMDF, em especial para delineamento da cultura organizacional da Corporação.

Este questionário é **inteiramente anônimo** e confidencial. As respostas serão utilizadas exclusivamente para fins estatísticos e acadêmicos, de forma agregada, sem qualquer identificação individual. O tempo estimado para preenchimento é de aproximadamente **10 minutos**.

Contamos com sua inestimável colaboração.

Seção 1: Dados Gerais

1. **Qual o seu tempo de serviço total no CBMDF?**
 - Até 10 anos
 - De 11 a 20 anos
 - De 21 a 30 anos
 - Mais de 30 anos
 2. **Qual o seu Posto atual?**
 - Coronel (Cel)
 - Tenente-Coronel (Ten-Cel)
 - Major (Maj)
 3. **Qual o seu gênero?**
 - Masculino
 - Feminino
 - Não Binário
 - Não Informado
-

Seção 2: Percepção sobre Testes Físicos e Simulados

4. **Na sua opinião qual o modelo de avaliação física ideal a ser incluído no concurso público para soldados do CBMDF?**
 - a) Somente testes físicos genéricos;
 - b) Somente testes físicos simulados;
 - c) Testes físicos e simulados de forma complementar;
 - d) Indiferente, desde que haja testes físicos;
 - e) Não há necessidade de testes físicos.
5. **Os testes de simulação de tarefa partem do pressuposto que o executante, independentemente de gênero, idade ou raça, execute a bateria de exercícios com um mesmo tempo mínimo. O Senhor (a) acha que tal premissa é discriminatória ou não promove a equidade entre os participantes?**
 - Considero discriminatória, pois desconsidera diferenças biológicas e/ou socioculturais relevantes para a função.
 - Considero parcialmente discriminatória, mas promove a equidade funcional ao focar na capacidade para a atividade.
 - Neutro / Indiferente
 - Não considero discriminatória, pois foca na capacidade funcional necessária para a atividade.
 - Não considero discriminatória e promove a equidade entre os participantes ao nivelar as exigências pela função.
6. **A implementação de TSTs nos processos seletivos do CBMDF resultaria na seleção de militares mais bem preparados para as demandas operacionais reais.**
 - Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
7. **O Teste de Simulação de Tarefa (TST) aplicado em estudo piloto a aproximadamente 1.000 bombeiros do CBMDF em 2024 demonstra confiabilidade e validade suficientes para ser incluído como etapa eliminatória em um concurso público para soldados?**
 - Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente

- Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
- 8. Acredito que os Testes de Simulação de Tarefa (TST) avaliam de forma mais precisa a aptidão físico-operacional para o serviço de bombeiro militar do que os testes físicos genéricos tradicionais.**
- Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
-

Seção 3: Seção Estratégica (Judicializações, Financeiro e Logístico)

- 9. A inclusão de testes de simulação de tarefa (TST) como etapa do concurso público para soldados do CBMDF oneraria a Corporação financeiramente de forma desvantajosa, considerando o aumento de valores a serem despendidos com a empresa contratada.**
- Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
- 10. O Senhor (a) acha que o CBMDF teria problemas na contratação de empresa terceirizada para operacionalização do TST no concurso público, haja vista que as empresas especializadas do setor não possuem a *expertise* necessária para aplicar adequadamente o TST do CBMDF.**
- Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
- 11. A natureza específica dos Testes de Simulação de Tarefa (TST) geraria uma dificuldade excessiva ou impossibilidade de treinamento adequado por parte dos candidatos ao certame público, prejudicando a isonomia?**
- Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
- 12. A inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público para soldados do CBMDF, especialmente com a premissa de critérios únicos (sem distinção de gênero/idade/raça), tende a gerar um excesso de judicializações no processo seletivo?**
- Discordo Totalmente
 - Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
- 13. Acredita que o CBMDF possui o amadurecimento institucional e a base jurídica necessária para implementar e defender a inclusão do Teste de Simulação de Tarefa (TST) em seus concursos públicos sem maiores instabilidades?**
- Discordo Totalmente

- Discordo Parcialmente
 - Neutro / Indiferente
 - Concordo Parcialmente
 - Concordo Totalmente
-

Seção 4: Perguntas Abertas

15. Quais, em sua opinião, seriam os principais benefícios da implementação de Testes de Simulação de Tarefa (TST) nos processos seletivos do CBMDF? (Resposta breve)
 - [Espaço para resposta breve]
16. Quais seriam os maiores desafios para o CBMDF na transição do modelo atual de Teste de Aptidão Física (TAF) para um modelo baseado em TSTs? (Resposta breve)
 - [Espaço para resposta breve]

APÊNDICE B - Entrevista Semiestruturada com Órgãos Externos

Roteiro de Entrevista Semiestruturada: Membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT)

Contexto da Entrevista: Esta entrevista busca compreender a perspectiva do Ministério Público sobre os aspectos legais, a razoabilidade e a equidade dos critérios de aptidão física em concursos públicos, com foco na inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) para carreiras de bombeiro militar.

Objetivo: Obter *insights* sobre os desafios do MP na fiscalização desses testes, as estratégias de atuação e as possibilidades de colaboração com as instituições.

Participante: PROMOTOR Cláudio João Medeiros Miyagawa Freire, Promotor de Justiça - Titular da 5ª Promotoria de Justiça Regional de Defesa dos Direitos Difusos.

Data: [19/08/2025] **Local:** [Online] **Duração Estimada:** [Ex: 30minutos]

Perguntas:

1. Quais as principais recomendações que o Ministério Público adota para assegurar que os testes físicos em concursos públicos para forças de segurança pública sejam transparentes, proporcionais e estejam em conformidade com os princípios constitucionais?
2. Alguns concursos públicos implementam testes simulados, e esses testes simulados utilizam o mesmo critério de avaliação para todos os candidatos, independentemente de gênero, sob a justificativa de que a função exige o mesmo desempenho de todos. Nessa perspectiva do Ministério Público, quais as considerações que o senhor entende ao analisar a compatibilidade desse novo modelo com a legalidade, isonomia e razoabilidade? O senhor acha que exigir o mesmo teste, mesmo que profissional, feriria, em linhas gerais, a isonomia e a razoabilidade?
3. O edital do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná (nº 01/2025) estabeleceu uma etapa física dividida em dois dias: o primeiro com testes genéricos e índices diferenciados por gênero, e o segundo com simulação de resgate e natação com os mesmos índices para todos. Como o Ministério Público avalia a compatibilidade desse modelo de edital com as normativas constitucionais e quais os principais pontos de atenção nesse formato?
4. Existe alguma forma de colaboração, consulta ou diálogo preventivo entre o Ministério Público e instituições como o Corpo de Bombeiros Militar, antes da publicação de editais de concurso, especificamente em relação à concepção ou revisão dos testes físicos? Se sim, como funciona essa interação e quais os resultados?
5. A última pergunta diz respeito a um novo desafio que as instituições têm enfrentado. Recentemente, tanto no concurso público do Corpo de Bombeiros – este que foi publicado sexta-feira agora – quanto no da PMDF, foi sugerido pelos Ministérios Públicos o acatamento legal da reserva de vagas para pessoas com deficiência (PCDs). Nessa perspectiva, a gente entende que um dos fatores positivos de uma inclusão de um teste profissional é a garantia do atendimento ao interesse social, que seria o ingresso dos PCDs, e também da administração pública, que poderá ter um PCD realizando um serviço finalístico de bombeiro. O senhor, como representante do Ministério Público – aliás, não sei se já conseguiu formular alguma opinião, pois essa conversa de 20 minutos é bem difícil de formular, ainda que pese a sua experiência – , mas o senhor vislumbra que isso pode ser um fator que favoreça essa inclusão de PCDs, uma vez que essa regra já está posta?

Roteiro de Entrevista Semiestruturada: Membros do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná (CBMPR)

Contexto da Entrevista: O CBMPR implementou, de forma inovadora, um novo modelo de teste físico em seu concurso de 2025, incluindo um teste simulado de resgate e uma prova de natação com mesmos índices mínimos para aprovação. Esta entrevista busca captar as experiências práticas, desafios e percepções do CBMPR sobre essa implementação.

Objetivo: Compreender as motivações, dificuldades operacionais, questões jurídicas e as prospecções futuras desse novo formato de avaliação física.

Participante: Capitã Tamires – Chefe da Seção de Recrutamento e Seleção do CBMPR.

Data: 15/08/2025] **Local:** [Online] **Duração Estimada:** [Ex: 45minutos]

Perguntas:

1. A inclusão de teste simulados em um concurso de grande escala apresenta desafios operacionais e institucionais significativos. Quais tem sido as maiores dificuldades enfrentadas pelo CBMPR na logística (infraestrutura, treinamento de avaliadores, padronização) e na aceitação interna ou cultural desse novo formato de teste?
2. Como o CBMPR interagiu com outras agências governamentais (como o Ministério Público, Procuradoria do Estado) antes da publicidade do edital de 2025 e após sua publicação, especificamente em relação à concepção, validade e implementação do novo modelo de teste físico?
3. O edital previu um mesmo índice mínimo de aprovação para todos os candidatos no TST, independentemente do gênero. Essa decisão resultou em judicializações ou questionamentos por parte de candidatos ou órgãos externos? Como o CBMPR tem defendido essa abordagem legalmente?
4. Quais são, na sua avaliação, as prospecções positivas de longo prazo para o CBMPR com a seleção de soldados por meio do TST, especialmente no que se refere à qualidade e adequação dos profissionais para as demandas operacionais reais?
5. Com base na experiência de 2025, o CBMPR tem planos para aprimorar o TST ou expandir sua aplicação para outras categorias de concursos ou mesmo para a avaliação contínua dos militares em atividade?
6. Em retrospectiva, qual seria o conselho principal que o CBMPR daria a outra instituição, como o CBMDF, que esteja considerando implementar um Teste de Simulação de Tarefa em seus processos seletivos?

APÊNDICE C - Entrevista Semiestruturadas com autoridades do CBMDF

Autoridade: Comandante do Centro de Capacitação Física (CECAF)

Contexto da Entrevista: Esta entrevista busca coletar a perspectiva técnico-científica do Comandante do Centro de Capacitação Física do CBMDF acerca da potencial inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) como etapa do processo seletivo para ingresso de soldados.

Participante: Comandante do Centro de Capacitação Física do CBMDF **Data:** [DD/MM/AAAA] **Local:** [Presencial/Online] **Duração Estimada:** [45-60 minutos]

Perguntas:

1. Sob a ótica técnico-científica, como o Teste de Simulação de Tarefa (TST) se diferencia dos Testes de Aptidão Física (TAFs) genéricos em termos de validade preditiva para o desempenho operacional real do soldado bombeiro militar e para a prevenção de lesões durante a carreira?
2. Qual o modelo ideal de avaliação física no concurso público de ingresso para a carreira de soldado do CBMDF?
3. O TST desenvolvido para o CBMDF e aplicado em 2024 demonstrou robustez em termos de confiabilidade e validade. Do ponto de vista técnico do CECAF, quais as principais fortalezas e, se houver, as limitações desse TST para sua aplicação em um concurso público de larga escala?
4. A implementação de um TST no concurso público demandaria, potencialmente, a qualificação específica de avaliadores e a padronização de procedimentos. Qual é a capacidade atual do CECAF e quais investimentos em capacitação e recursos seriam necessários para garantir a excelência na aplicação e fiscalização de um TST? Essa etapa deveria ser terceirizada ou realizada pelo CBMDF?
5. Considerando a premissa de critérios únicos para todos os candidatos em TSTs, independentemente de gênero ou idade, quais as implicações fisiológicas e biomecânicas observadas ou esperadas? Como o CECAF pode orientar a preparação dos candidatos para mitigar potenciais desvantagens sem comprometer a especificidade da avaliação?
6. Em sua visão, como a adoção de um TST no processo seletivo pode influenciar a cultura de preparação física dos futuros bombeiros militares, estimulando um treinamento mais funcional e alinhado às demandas da profissão?
7. Quais seriam os critérios técnicos indispensáveis para a validação contínua e aprimoramento de um TST, garantindo que ele permaneça atualizado e relevante diante das evoluções das demandas operacionais do CBMDF?

Autoridade: Diretor da Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)

Contexto da Entrevista: Esta entrevista visa obter a perspectiva do Diretor da Diretoria de Gestão de Pessoas do CBMDF sobre a inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público para soldados, em especial às ameaças e vantagens dessa decisão.

Participante: Diretor da Diretoria de Gestão de Pessoas do CBMDF **Data:** [DD/MM/AAAA] **Local:** [Presencial/Online] **Duração Estimada:** [45-60 minutos]

Perguntas:

1. Quais são os potenciais riscos e vantagens na inclusão de um teste de simulação de tarefa no concurso público do CBMDF?
2. A operacionalização de um TST, como o desenvolvido pelo CBMDF, pode requerer a contratação de empresas especializadas. Quais seriam os desafios na licitação e na fiscalização dessas empresas para garantir a qualidade e a conformidade da aplicação do teste?
3. A transição para um TST poderia impactar a percepção dos candidatos sobre a equidade do processo seletivo? Quais são as estratégias preventivas e reativas que seriam consideradas para defender a validade do processo?
4. O CBMDF deveria trazer para si a responsabilidade da execução desta etapa do certame?
5. Qual é a sua análise sobre o impacto financeiro de substituir ou complementar os TAFs genéricos por TSTs no processo seletivo?

Autoridade: Chefe do Departamento de Recursos Humanos (DERHU)

Contexto da Entrevista: Esta entrevista destina-se a explorar a perspectiva do Chefe do Departamento de Recursos Humanos do CBMDF sobre os aspectos operacionais, logísticos e financeiros da inclusão de Testes de Simulação de Tarefa (TST) no concurso público para soldados, focando na execução e nos desafios práticos.

Participante: Chefe do Departamento de Recursos Humanos do CBMDF **Data:** [DD/MM/AAAA] **Local:** [Presencial/Online] **Duração Estimada:** [45-60 minutos]

Perguntas:

1. Diante da política de pessoal atualmente existente na Corporação, em especial quanto à seleção e ingresso, há a perspectiva de alteração dos padrões físicos de ingresso?
2. Há discussões ou estudos a respeito da inclusão de testes simulados no concurso público para ingresso?
3. O TST amplamente aplicado ao CBMDF já é um estudo suficiente para definição de índices em um possível concurso público com inserção de testes simulados?