

EVASÃO PRECOCE DE BOMBEIROS MILITARES DO 12º GRUPAMENTO DE BOMBEIROS PARA RESERVA REMUNERADA

JOEL DA SILVA LUIZ FILHO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE - UNICENTRO

JULIANE SACHSER ANGNES

LUCIANO FERREIRA DE LIMA

Introdução

O Corpo de Bombeiros tem por missão constitucional a execução de atividades de prevenção e combate a incêndios, buscas, salvamentos e socorros públicos. Desta forma exerce atividades com a finalidade de preservar à vida, patrimônios e manter a ordem e salubridade pública. Estas ações devem ser desenvolvidas de forma rápida, eficiente e para isso conta com o uso de equipamentos e ferramentas, mas o sucesso de qualquer operação depende de pessoas. Entre os anos de 2019 e 2021 o 12º GB teve um número elevado de pedidos de transferência para reserva remunerada de forma precoce.

Problema de Pesquisa e Objetivo

O estudo teve como objetivo principal demonstrar a importância dos bombeiros militares no desenvolvimento das atividades, revelando os motivos que levaram os bombeiros à inatividade ao completarem o tempo mínimo exigido. A descoberta dos motivos desta evasão precoce devem ser identificados para que medidas administrativas sejam propostas, visando obter a permanência, destes valorosos homens, por mais tempo nas fileiras da Corporação, resultando no sucesso da missão institucional que é salvar vidas.

Fundamentação Teórica

A reforma Constitucional de 2019 alterou significativamente as regras do Sistema de Proteção Social, abordando temas como a inatividade dos militares estaduais de todo país. As corporações devem ser administradas conforme os interesses de seus Stakeholders, que são os clientes, os fornecedores, os funcionários, os investidores e a comunidade, enfatizando as interconexões entre a empresa e aqueles que participam de alguma forma do processo. No campo da administração pública a teoria dos Stakeholders pode auxiliar na gestão de relacionamentos nos ambientes institucionais e técnicos.

Metodologia

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, sendo descritiva ao buscar conhecer e descrever a legislação Estadual e Federal no que se refere aos direitos e deveres dos bombeiros militares, focado na transferência destes para inatividade. Foi explicativa por analisar dados referentes ao efetivo do 12º Grupamento de Bombeiros e comparar com a literatura consolidada referente a Teoria dos Stakeholders e foi exploratória por existir pouco conhecimento sobre as práticas de gestão de pessoas no Corpo de Bombeiros. As técnicas empregadas foram o levantamento bibliográfico, documental e entrevistas.

Análise dos Resultados

Esta pesquisa permitiu analisar o 12º Grupamento de Bombeiros por um prisma da Teoria dos Stakeholders, ao ser considerado o bombeiro-militar como uma parte interessada da instituição para cumprimento de suas missões constitucionais. No âmbito do 12º Grupamento de Bombeiros não houveram problemas determinantes para evasão precoce dos bombeiros, sendo questões sistêmicas da instituição, numa perspectiva ampla, como planos de carreira, remuneração, déficit de efetivo, desgastes físicos e emocionais decorrentes do desempenho da função os principais motivadores.

Conclusão

Qualquer organização depende dos funcionários para o sucesso de suas atividades. No Corpo de Bombeiros não é diferente e a motivação, qualidade de vida e comprometimento dos bombeiros é determinante para uma prestação de serviços de qualidade à população. Entre as motivações para solicitação de reserva remunerada precoce, está a possibilidade de maior renda, demonstrando que eventual readequação dos salários poderia manter por mais tempo os bombeiros na atividade. O plano de carreira limita a ascensão profissional, a falta de especialização é um fator de descontentamento.

Referências Bibliográficas

DONALDSON, T.; PRESTON, L. E. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, v. 20, n. 1, p. 65-91, 1995. FREEMAN, R. E. *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman, 1984. FREEMAN, R.; MCVEA, J. A stakeholder approach to strategic management. In: HITT, M.; FREEMAN, R. E.; HARRISON, J. (Eds.). *Handbook of strategic management*. Oxford, UK: Blackwell Publishing, 2001. p. 189-207. PARANÁ. Lei. 1943/1954: Código da Polícia Militar do Paraná. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao>

Palavras Chave

Corpo de Bombeiros, Inatividade, Teoria das Partes Interessadas

EVASÃO PRECOCE DE BOMBEIROS MILITARES DO 12º GRUPAMENTO DE BOMBEIROS PARA RESERVA REMUNERADA

1 INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná tem por missão constitucional a execução de atividades de prevenção e combate a incêndios, defesa civil, buscas, salvamentos e socorros públicos. Desta forma exerce atividades com a finalidade de preservar à vida, patrimônios e manter a ordem e salubridade pública. Estas ações devem ser desenvolvidas de forma rápida, eficiente e técnica e para isso conta com o uso de equipamentos, ferramentas e veículos específicos, mas o sucesso de qualquer operação depende de pessoas.

A legislação atual possibilita aos bombeiros militares a transferência para reserva remunerada com 25 anos efetivos de serviços prestados à instituição, podendo ainda, permanecer nas fileiras da Corporação até completar 35 anos de serviço.

Entre os anos de 2019 e 2021 o 12º Grupamento de Bombeiros, com sede em Guarapuava-PR, teve um número elevado de pedidos de transferências para reserva remunerada, de bombeiros militares que completaram 25 anos de serviço efetivo, diminuindo em aproximadamente 30% o efetivo existente.

Esta situação impactou diretamente o desenvolvimento da atividade fim da instituição, sendo fechado o Posto de Bombeiros no Distrito Entre Rios e suspenso o atendimento pré-hospitalar com Auto Ambulância no município de Guarapuava-PR.

Sendo a gestão de pessoas fundamental para consecução das metas e objetivos de qualquer órgão público ou empresa privada, esta pesquisa visa identificar os motivos que levaram muitos bombeiros militares deixarem a instituição de forma precoce, passando a inatividade ao completarem o tempo mínimo exigido por lei.

A descoberta dos motivos desta evasão precoce devem ser identificados para que medidas administrativas sejam propostas, visando obter a permanência, destes valorosos homens, por mais tempo nas fileiras da Corporação, resultando no sucesso da missão institucional que é salvar vidas.

Neste diapasão, o estudo teve como objetivo principal demonstrar a importância dos bombeiros militares no desenvolvimento das atividades, revelando os motivos que levaram os bombeiros à inatividade ao completarem o tempo mínimo exigido.

A meta foi discorrer sobre a legislação vigente no que diz respeito a atividade, inatividade, reserva remunerada, reforma e aposentadoria dos bombeiros militares, com enfoque para suas características fundamentais, observando os direitos e deveres do bombeiro, mencionados na literatura especializada.

Ainda foi apresentado dados referentes as transferências para reserva remunerada no 12º Grupamento de Bombeiros com sede no município de Guarapuava-PR nos anos de 2019, 2020 e 2021 e o impacto que trouxe no Quadro Organizacional.

Foram entrevistados alguns bombeiros que passaram para inatividade neste período, visando desvendar os motivos e causas que determinaram essa tomada de decisão.

Foi descrita a Teoria dos Stakeholders vinculando ao caso supracitado, para demonstrar a importância dos bombeiros-militares para instituição Corpo de Bombeiros da Polícia Militar e para sociedade em geral.

Por fim, foram apresentadas possíveis alternativas e medidas que poderão ser adotadas pelos gestores, para que os bombeiros optem por permanecer na instituição após completarem o tempo mínimo previsto na legislação vigente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Inatividade do bombeiro-militar

A reforma Constitucional de 2019 alterou significativamente as regras do Sistema de Proteção Social, abordando temas como a inatividade dos militares estaduais de todo país.

Cabe ressaltar que a Emenda Constitucional nº 103/2019 alterou o artigo 22 da Constituição Federal de 1988, tornando competência exclusiva da União estabelecer normas gerais sobre a inatividade e pensão de todos os militares estaduais:

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:

(...) XXI - normas gerais de organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação, mobilização, inatividades e pensões das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares; (Redação dada pela Constituição Federal de 1988)

Neste diapasão a Constituição Federal de 1988 recepcionou o Decreto-Lei nº 667/1969 como Lei ordinária Federal, por tratar de forma geral destas regras, sendo atualizados assuntos pertinentes à inatividade e pensão dos militares pela Lei nº 13.954/2019 na sobredita norma.

O Decreto Estadual nº 3.829/2020 em consonância com os artigos 24-F e 24-G do Decreto-Lei nº 667/1969, prorrogou no Estado do Paraná os efeitos da Lei Federal para início em 1º de janeiro de 2022.

Art. 1.º Ficam estendidos até o dia 31 de dezembro de 2021 os efeitos de que trata o art. 24-F e o caput do art. 24-G do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, incluídos pela Lei Federal nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 667 de 1976)

No cenário atual existem três condições distintas para o bombeiro-militar passar a inatividade:

1º) os militares que preencherem todos os requisitos até 31 de dezembro de 2021, e que, portanto, possuem direito adquirido nos termos do art. 24-F do Decreto Lei nº 667/76 c/c o art. 1º do Decreto Estadual nº 3.829/2020 que estendeu o prazo para 31/12/2021:

Art. 24-F. É assegurado o direito adquirido na concessão de inatividade remunerada aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, e de pensão militar aos seus beneficiários, a qualquer tempo, desde que tenham sido cumpridos, até 31 de dezembro de 2019, os requisitos exigidos pela lei vigente do ente federativo para obtenção desses benefícios, observados os critérios de concessão e de cálculo em vigor na data de atendimento dos requisitos. (Redação dada pelo Decreto Lei nº 667 de 1976)

2º) os militares que ingressaram na PMPR até 31 de dezembro de 2021, e não completaram o tempo mínimo para inatividade, e, assim, estão sujeitos a regras de transição, na

forma do art. 24-G do Decreto Lei nº 667/76 c/c o art. 1º do Decreto Estadual nº 3.829/2020 que estendeu o prazo para 31/12/2021:

Art. 24-G. Os militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios que não houverem completado, até 31 de dezembro de 2019, o tempo mínimo exigido pela legislação do ente federativo para fins de inatividade com remuneração integral do correspondente posto ou graduação devem:

I - se o tempo mínimo atualmente exigido pela legislação for de 30 (trinta) anos ou menos, cumprir o tempo de serviço faltante para atingir o exigido na legislação do ente federativo, acrescido de 17% (dezesete por cento); e

II - se o tempo mínimo atualmente exigido pela legislação for de 35 (trinta e cinco) anos, cumprir o tempo de serviço exigido na legislação do ente federativo.

Parágrafo único. Além do disposto nos incisos I e II do **caput** deste artigo, o militar deve contar no mínimo 25 (vinte e cinco) anos de exercício de atividade de natureza militar, acrescidos de 4 (quatro) meses a cada ano faltante para atingir o tempo mínimo exigido pela legislação do ente federativo, a partir de 1º de janeiro de 2022, limitado a 5 (cinco) anos de acréscimo." (Redação dada pelo Decreto Lei nº 667 de 1976)

3º) os militares que ingressarem nas fileiras da PMPR, a partir de 1º de janeiro de 2022, aplicando a estes as novas regras na íntegra.

Considerando que a pesquisa tem como intuito entender os motivos de pedidos de reserva remunerada nos anos de 2019, 2020 e 2021 no 12º Grupamento de Bombeiros, passamos a descrever a legislação vigente quanto à inatividade do Estado do Paraná até 31/12/2021.

Para fins didáticos, a seguir, serão estudados os termos relacionados a inatividade dos militares, sendo “reserva”, “reforma”, “compulsória”, “remunerada” e “não remunerada”. As hipóteses de reserva compulsória, por invalidez, acidente de trabalho, enfermidade não serão abordadas por não terem relação direta com o objeto deste estudo.

A Lei Estadual nº 1.943/1954 - Código da Polícia Militar do Paraná aborda em seu artigo 154 e 155 a inatividade dos bombeiros-militares:

Art. 154. A inatividade do militar da Corporação é determinada pela transferência para a reserva ou pela reforma.

§ 1º. A reserva é a situação temporária de inatividade em que o militar fica obrigado a determinados deveres e conserva alguns direitos.

§ 2º. A reforma é a situação de inatividade que desobriga o militar, definitivamente, do serviço. (Redação dada pela Lei Estadual nº 1943, de 1954)

Resta Claro que os termos “reserva” e “reforma” podem ser considerados um tipo de aposentadoria, pois o militar deixa de trabalhar e continua perfazendo sua remuneração. A diferença ocorre pela idade que o bombeiro-militar possui e o Posto/Graduação que ocupa.

Na reserva o militar permanece à disposição da Corporação caso seja necessário voltar à ativa em uma situação excepcional. Já em caso de reforma, quando o militar atinge a idade limite de permanência na reserva, este não pode ser chamado de volta, ficando afastado definitivamente de qualquer atividade.

Outra distinção importante que a Lei nº 1.943/1954 descreve sobre a transferência do militar para reserva, é que pode ser facultativa ou compulsória, com ou sem remuneração:

Art. 155. A transferência do militar para a reserva verificar-se-á, facultativa ou compulsoriamente, com ou sem remuneração. (Redação dada pela Lei Estadual nº 1943, de 1954)

A transferência compulsória ocorre sem possibilidade de manifestação de vontade do bombeiro-militar, sendo a primeira possibilidade ao atingir 35 anos de efetivo serviço público, passando automaticamente para reserva remunerada.

Art. 157. Serão transferidos compulsoriamente para a reserva remunerada o oficial que conte ou venha a contar 35 anos de serviço público, o que atingir a idade limite estabelecida nesta Lei e o que permanecer afastado da atividade militar ou policial por mais de 8 (oito) anos contínuos ou não. (Redação dada pela Lei 4543 de 31/01/1962)

§ 1º. Os oficiais alcançados por este artigo serão transferidos para a reserva remunerada com as seguintes vantagens: (Incluído pela Lei 4543 de 31/01/1962)

I - Os coronéis, com os respectivos proventos acrescidos de importância correspondente à diferença entre este posto e o de Tenente Coronel; e (Incluído pela Lei 4543 de 31/01/1962)

II - Os demais oficiais, no posto imediatamente superior e com os direitos e vantagens correspondentes. (Incluído pela Lei 4543 de 31/01/1962)

§ 2º. Os subtenentes e os 1ºs. sargentos alcançados por este artigo passarão para a reserva remunerada no posto de 2º. Tenente e com os direitos e vantagens correspondentes. (Incluído pela Lei 4543 de 31/01/1962)

§ 3º. Será ainda transferido compulsoriamente para a reserva o militar que, em consequência de processo administrativo ou criminal no foro militar ou civil, for reconhecido culpado de delito em que o Código Militar Penal estabeleça pena que importe na passagem para a inatividade. (Incluído pela Lei 4543 de 31/01/1962 (Redação dada pela Lei Estadual nº 1943, de 1954)

A segunda forma de ingressar na inatividade de maneira compulsória, ocorre ao atingir a idade-limite de permanência no Posto/Graduação, conforme definido pelo artigo 158 da Lei Estadual nº 1943/1954:

Tabela 1 – Idade Limite por Posto/Graduação

Oficiais Combatentes	
Coronel	62 anos
Tenente Coronel	59 anos
Major	56 anos
Capitão	53 anos
1º Tenente	50 anos
2º Tenente	47 anos

Oficiais Não Combatentes	
Coronel	66 anos
Tenente Coronel	63 anos

Major	60 anos
Capitão	57 anos
Oficial Subalterno	54 anos

Praças	
Aspirante a Oficial	47 anos
Sub-Tenente e Sargentos	56 anos
Cabo	54 anos
Soldado	53 anos

Fonte: Adaptado do artigo 158 da Lei Estadual nº 1.943 de 1954

Em relação a reserva remunerada facultativa é previsto no artigo 157, § 4º:

Art. 157. Serão transferidos compulsoriamente para a reserva remunerada o oficial que conte ou venha a contar 35 anos de serviço público, o que atingir a idade limite estabelecida nesta Lei e o que permanecer afastado da atividade militar ou policial por mais de 8 (oito) anos contínuos ou não.
(...)

§ 4º. Poderá ser transferido, a pedido, para a reserva remunerada, o militar que conte mais de:

I - 30 anos de serviço público, na forma do art. 158, da Constituição Estadual, independentemente de inspeção de saúde e com os proventos integrais;

II - 25 anos de serviço efetivo prestados à Corporação, com 10, pelo menos, como Rádio Telegrafista, Rádio Técnico de Serviço de Telecomunicação, de operação direta com Raios X ou substâncias rádio-ativas cujos proventos serão integrais; e

III - 25 anos de serviço público, 15, pelo menos, prestados ao Estado do Paraná, com proventos proporcionais à razão de 1/30 avos do vencimento do posto ou graduação da atividade e por ano de serviço. (Redação dada pela Lei 1.943 de 1954)

Isto posto, as regras de inatividade a pedido, dos bombeiros-militares, se resumem em:

- 30 anos de serviço público (serviços prestados à União, Estados e Municípios) com proventos integrais;
- 25 anos de serviço efetivo prestado a Polícia Militar do Paraná, com pelo menos 10 em atividades específicas, com proventos integrais;
- 25 anos de serviço público (serviços prestados à União, Estados e Municípios), com pelo menos 15 prestados ao Estado do Paraná, com proventos proporcionais equivalendo 1/30 por ano de serviço.

2.2 Teoria dos Stakeholders

O embasamento conceitual deste estudo se apoia na Teoria dos Stakeholders. A teoria possui uma perspectiva funcionalista, com abordagem político-econômica e permite estudar as

partes interessadas de uma organização, assessorando a tomada de decisões e fortalecendo a instituição.

Freeman e McVea (2001) afirmam que o termo Stakeholders foi citado pela primeira vez em um memorando interno do Stanford Research Institute – SRI na década de 1960. A utilização do termo referenciava os grupos de interesse determinantes para sobrevivência da empresa.

A definição mais utilizada na literatura do termo Stakeholder é de Freeman (1984), sendo que:

Um stakeholder em uma organização é (por definição) qualquer grupo ou indivíduo que pode afetar ou é afetado pela realização dos objetivos da organização. (FREEMAN, 1984, p. 46, tradução nossa)

Evan e Freeman (1993) discorrem que as corporações devem ser administradas conforme os interesses de seus Stakeholders, que são os clientes, os fornecedores, os funcionários, os investidores e a comunidade, enfatizando as interconexões entre a empresa e aqueles que participam de alguma forma do processo.

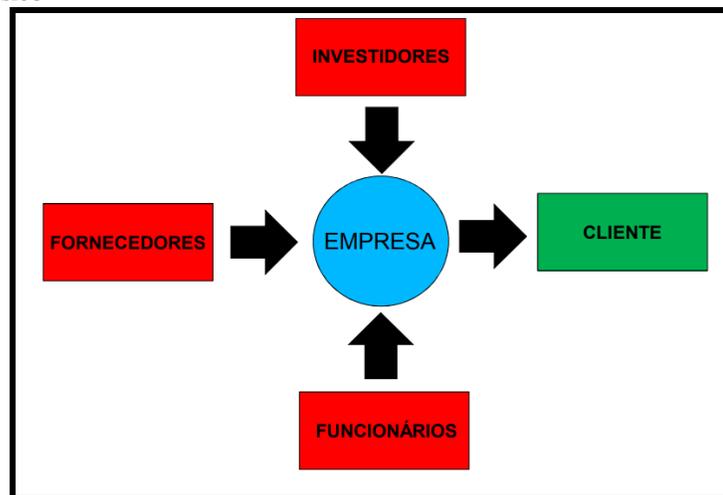
Os stakeholders devem ser entendidos como aqueles grupos que influenciam ou são influenciados pela empresa, seja pelas decisões tomadas, objetivos traçados, políticas adotadas, e que podem afetar substancialmente os resultados da organização.

Nesta esteira Donaldson e Preston (1995) diferenciam o modelo clássico do modelo Stakeholders, afirmando que todos os grupos de interesses que participam de uma empresa, o fazem para obter benefícios, e que não deve existir prioridade ou um conjunto de benefícios para um grupo em detrimento de outro.

Freeman e McVea (2001) reforçam este pensamento ao afirmarem:

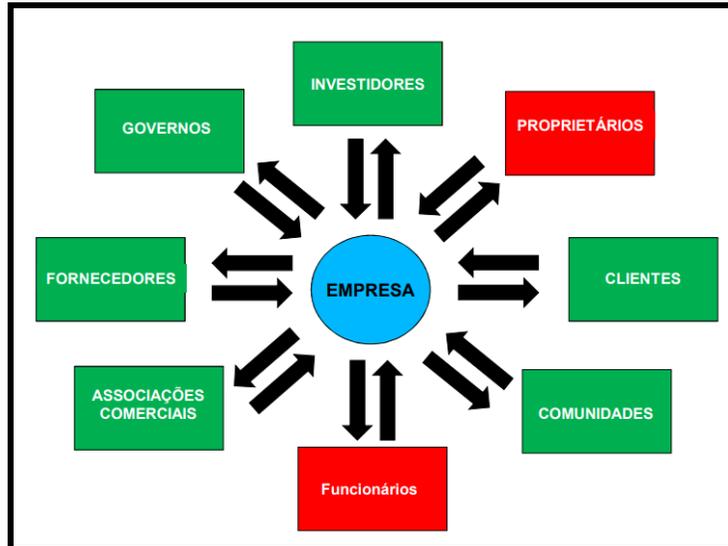
Portanto, estratégias bem-sucedidas são aquelas que integram os interesses de todos os stakeholders, ao invés de maximizar a posição de um grupo dentro das limitações fornecidas pelos demais. (FREEMAN E MCVEA, 2001, p. 191, tradução nossa)

Figura 1 – Modelo Clássico



Fonte: Traduzido e adaptado de Donaldson e Preston (1995) p. 68

Figura 2 – Modelo Stakeholders



Fonte: Traduzido e adaptado de Donaldson e Preston (1995) p. 69

No modelo clássico - Figura 1 é possível perceber que investidores, fornecedores e funcionários são tratados como recursos, para empresa satisfazer o Cliente, setas unidirecionais. Já no modelo Stakeholders – Figura 2 todas as partes interessadas se relacionam com a empresa, fornecendo e recebendo recursos, gerando conexões, formando um ambiente favorável para todos, setas bidirecionais.

Donaldson e Preston (1995) categorizam a Teoria dos Stakeholders em três aspectos, podendo ser usados de formas distintas pelas organizações, para alcançar objetivos diferentes: descritivo, instrumental e normativo.

O aspecto descritivo é utilizado quando a empresa busca entender as suas relações, mapeando conexões, e definindo os papéis das partes interessadas, ou seja, ilustrando os Stakeholders, por isso representado na parte mais externa do círculo na Figura 3. A categoria instrumental é usada como ferramenta de gestão, pois após estabelecer as conexões dos Stakeholders, ou a ausência dela, é possível elaborar estratégias de sucesso, com ênfase nos impactos de cada relacionamento. Já o uso normativo, na parte mais interna do círculo na Figura 3, busca interpretar a finalidade da organização, os princípios morais que norteiam, reconhecendo todos os stakeholders e seus interesses, indo além de questões estratégicas e atingindo campos éticos e filosóficos. (DONALDSON E PRESTON, 1995)

Figura 3 – Aspectos alternativos da teoria dos Stakeholders



Fonte: Traduzido e adaptado de Donaldson e Preston (1995) p. 74

Freeman e McVea (2001) afirmam que as pesquisas sobre Stakeholders ocorrem em quatro subáreas, sendo as corporativas de governança e organizacional, da responsabilidade social corporativa e desempenho, a normativas de negócios, e da gestão estratégica.

O autor enfatiza que a abordagem normativa de negócios prioriza o investimento nos relacionamentos, sendo compartilhado valores e princípios, de maneira a serem traçados planos estratégicos em conjunto.

Os pensamentos voltados para governança corporativa e teoria organizacional conforme o autor:

[...] cresceu a partir do contraste entre a visão tradicional da empresa, em que é dever da administração proteger os interesses do acionista, e o modelo Stakeholders em que a administração deve tomar decisões para o benefício de todos os Interessados. (FREEMAN E MCVEA, 2001, p. 198, tradução nossa)

A abordagem voltada para responsabilidade social e desempenho utiliza de critérios qualitativos como poder, legitimidade e urgência para delinear as partes interessadas, conseguindo subsídios para melhorar seu desempenho social.

Por fim a visão voltada para gestão estratégica visa compreender as partes interessadas no presente, mas gerir a longo prazo. Ressaltam Freeman e McVea (2001):

A gestão dos stakeholders é construída sobre uma mentalidade de parceria que envolve a comunicação, negociação, contratação, gestão de relações e motivação. Estes diferentes aspectos da gestão das partes interessadas são mantidos em conjunto pela estratégia empresarial que define o que a empresa representa. (FREEMAN E MCVEA, 2001, p. 200, tradução nossa)

O papel do gestor é de suma importância, devendo dirigir a organização para um ambiente mais favorável, gerenciando e estabelecendo ambientes benéficos à organização, levando em consideração todos os stakeholders que têm participação no sucesso da mesma.

Evan e Freeman (1993) descrevem a importância dos funcionários, com habilidades especializadas e que buscam preservar sua subsistência, definindo as responsabilidades da empresa e que políticas éticas e de valorização tornam a relação produtiva.

[...] Em troca de seu trabalho, eles esperam segurança, salários, benefícios e trabalho significativo. Em troca de sua lealdade, espera-se que a corporação forneça para eles e os conduza em tempos difíceis. Espera-se que os funcionários sigam as instruções da administração na maioria das vezes, falem favoravelmente sobre a empresa e sejam cidadãos responsáveis nas comunidades locais em que a empresa opera. Quando são usados como meios para um fim, devem participar nas decisões que afetem tal uso. (EVAN E FREEMAN, 1993, pg. 42, tradução nossa)

Esta relação harmoniosa e recíproca entre funcionários e empresa é fundamental para alcançar os objetivos e metas, sendo que um depende do outro nos processos diários. Os funcionários são Stakeholders essenciais para a consecução de resultados positivos.

No campo da administração pública a teoria dos Stakeholders pode auxiliar na gestão de relacionamentos nos ambientes institucionais e técnicos. (GOMES, LIDDLE, & GOMES, 2010a). As organizações públicas devem possuir um mapeamento dos atores envolvidos em seus ambientes, e avaliar a satisfação das interações e relacionamentos, para que assim a instituição possa contar com sua confiança. Freeman (1984) discorre que a satisfação das partes interessadas relacionadas com o funcionamento das organizações é a forma mais eficaz de garantir o sucesso delas.

Assumindo a importância dos funcionários no planejamento estratégico das organizações públicas, é fundamental o estudo profundo para melhorar a gestão de relacionamento com eles. Isto permite identificar os anseios, dúvidas e descontentamentos, propiciando intervenções e adaptações no planejamento estratégico.

3 METODOLOGIA

O campo da pesquisa foi o 12º Grupamento de Bombeiros com sede no município de Guarapuava-PR e em locais ajustados para realização de entrevistas com cinco bombeiros que passaram para inatividade nos anos de 2019, 2020 e 2021.

A pesquisa teve uma abordagem qualitativa, sendo descritiva ao buscar conhecer e descrever a legislação Estadual e Federal no que se refere aos direitos e deveres dos bombeiros militares, focado na transferência destes para inatividade. Foi explicativa por analisar dados referentes ao efetivo do 12º Grupamento de Bombeiros e comparar com a literatura consolidada referente a Teoria dos Stakeholders e foi exploratória por existir pouco conhecimento sobre as práticas de gestão de pessoas no Corpo de Bombeiros.

As técnicas empregadas foram o levantamento bibliográfico, levantamento documental da instituição referente aos pedidos de reserva remunerada nos anos de 2019, 2020 e 2021 e entrevistas semiestruturadas direcionadas aos bombeiros que passaram à inatividade neste período. Assim o método utilizado foi o estudo de caso, com aplicação das técnicas de levantamento de dados primários por meio de entrevistas e de dados secundários por pesquisa documental.

As fases metodológicas foram divididas nas seguintes etapas:

- I. Estudo dos aspectos conceituais e legais dos direitos e deveres dos bombeiros, em particular as exigências para passagem a inatividade;

- II. Estudo dos aspectos conceituais a respeito da Teoria dos Stakeholders;
- III. Análise dos dados referentes ao efetivo do Corpo de Bombeiros de Guarapuava nos anos de 2019, 2020 e 2021;
- IV. Identificação por entrevistas semiestruturadas dos motivos que levaram os bombeiros a deixarem precocemente a instituição;
- V. Análise dos impactos desta evasão de bombeiros nos anos de 2019, 2020 e 2021 na atividade fim da instituição.
- VI. Produção de dados e formação de uma base científica e acadêmica sobre possíveis pontos que poderão ser melhorados para uma gestão mais eficiente de pessoal.

ROTEIRO DA ENTREVISTA

- 1) Graduação/Posto que se encontra no momento da transferência para reserva remunerada?
- 2) Função que exercia no momento da transferência para reserva remunerada?
- 3) Quantos anos trabalhou no 12º Grupamento de Bombeiros?
- 4) Em que ano solicitou a transferência para reserva remunerada proporcional?
- 5) Com quantos anos de serviço prestados para o Estado estava no momento da transferência para reserva remunerada?
- 6) Você foi para inatividade recebendo proventos integrais ou proporcionais? No caso de proporcionais qual proporção?
- 7) Você sabia que receberia proporcional ao tempo de serviço, diminuindo desta forma seu salário ao passar para reserva remunerada?
- 8) Quais motivos foram determinantes para você decidir solicitar a reserva remunerada, mesmo com menos de 30 anos de serviço e recebendo proporcionalmente aos anos trabalhados?
- 9) Conforme os motivos apresentados, investigar mais afundo cada um deles?
- 10) Você teve dúvidas antes de solicitar a reserva remunerada? Quais motivos pesavam para permanecer mais tempo?
- 11) Conforme os motivos apresentados, investigar mais afundo cada um deles?
- 12) Na sua opinião o que o 12º Grupamento de Bombeiros deve fazer, adaptar, mudar, criar, para que outros bombeiros não solicitem a reserva remunerada antes dos 35 anos ou atingirem a idade limite no Posto-Graduação?
- 13) No seu entendimento os gestores do 12º Grupamento de Bombeiros se preocupavam com os bombeiros, procurando resolver problemas de ordem institucional, pessoal, etc?
- 14) Você se arrependeu de solicitar a reserva remunerada? Em caso positivo, por qual motivo?

4 ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS

O 12º Grupamento de Bombeiros com sede no município de Guarapuava é responsável por 21 municípios da região central do Estado do Paraná. O quadro Organizacional da unidade militar prevê um efetivo de 190 bombeiros.

Atualmente o Grupamento de Bombeiros conta com 73 bombeiros, 38,43% do previsto, e cabe destacar que nos últimos 3 anos 27 bombeiros passaram para inatividade, conforme descrito na Tabela 2.

Tabela 2 – Bombeiros-militares do 12º GB que passaram para inatividade

2019	
Forma de transferência para reserva	Quantidade
Por solicitação, com menos de 30 anos de serviços prestados e proventos proporcionais	8
Por solicitação, com mais de 30 anos de serviços prestados e proventos integrais	0
Por solicitação, com mais de 30 anos e menos de 35 anos de serviços prestados, e proventos integrais	1
Compulsoriamente ao atingir 35 anos de serviços prestados	1
Compulsoriamente ao atingir a idade limite no Posto/Graduação	0

2020	
Forma de transferência para reserva	Quantidade
Por solicitação, com menos de 30 anos de serviços prestados e proventos proporcionais	6
Por solicitação, com mais de 30 anos de serviços prestados e proventos integrais	0
Por solicitação, com mais de 30 anos e menos de 35 anos de serviços prestados, e proventos integrais	0
Compulsoriamente ao atingir 35 anos de serviços prestados	0
Compulsoriamente ao atingir a idade limite no Posto/Graduação	1

2021	
Forma de transferência para reserva	Quantidade
Por solicitação, com menos de 30 anos de serviços prestados e proventos proporcionais	10
Por solicitação, com mais de 30 anos de serviços prestados e proventos integrais	0
Por solicitação, com mais de 30 anos e menos de 35 anos de serviços prestados, e proventos integrais	0
Compulsoriamente ao atingir 35 anos de serviços prestados	0
Compulsoriamente ao atingir a idade limite no Posto/Graduação	0

Fonte: O autor, com dados fornecidos pelo 12º Grupamento de Bombeiros

No ano de 2019 10 bombeiros passaram à reserva remunerada, sendo que 80% solicitaram com menos de 30 anos e proventos proporcionais, 10% com mais de 30 anos e proventos integrais e 10% compulsoriamente ao atingir 35 anos de serviços prestados.

No ano de 2020 7 bombeiros passaram à reserva remunerada, sendo que 85,7% solicitaram com menos de 30 anos e proventos proporcionais, 14,3% compulsoriamente ao atingir a idade limite no posto/graduação.

No ano de 2021 10 bombeiros passaram à reserva remunerada e todos solicitaram com menos de 30 anos e proventos proporcionais.

Conforme Tabela 2 houve uma redução de 27% do efetivo existente nos três últimos anos, sendo que 92,6% das transferências para inatividade ocorreu a pedido e apenas 7,4% compulsoriamente.

Foram realizadas 5 entrevistas, 20%, dos bombeiros que se transferiram para reserva à pedido, sendo denominados nesta pesquisa como ALFA, BRAVO, CHARLIE, DELTA E ECHO.

A seleção destes bombeiros usou como critério atingir ao menos 1 bombeiro de cada período/ano selecionado e diversificar os Postos/Graduações ocupados pelos bombeiros no momento da transferência para inatividade.

Desta forma as entrevistas foram realizadas com bombeiros que ocupavam as graduações de Cabo, 3º Sargento e Subtenente que compõem o grupo denominado praças, e com bombeiros que ocupavam os postos de Tenente e Tenente-Coronel, do grupo denominado Oficiais, e que exerciam cargos de chefia e comando na instituição.

As entrevistas foram conduzidas buscando identificar os motivos que levaram estes bombeiros solicitarem a reserva remunerada antes dos 30 anos, o que diminui seu salário em uma proporção de 1/30 avós por ano. Como exemplo sem correlação aos entrevistados, um bombeiro com 26 anos que venha solicitar a reserva remunerada, receberá 26/30 avós do salário que recebe enquanto encontra-se na ativa.

A identificação destes motivos permitiu analisar o 12º Grupamento de Bombeiros por um prisma da Teoria dos Stakeholders, ao ser considerado o bombeiro-militar como uma parte interessada da instituição para cumprimento de suas missões constitucionais.

O bombeiro ALFA trabalhou no Corpo de Bombeiros por 25 anos, e foi para inatividade na graduação de Cabo, no ano de 2019, exercendo a função de socorrista, sendo que por 23 anos desempenhou suas funções em Guarapuava-PR.

O bombeiro BRAVO trabalhou no Corpo de Bombeiros por 25 anos, e foi para inatividade na graduação de 3º Sargento, no ano de 2021, exercendo a função de Auxiliar da 4ª Seção – Logística, sendo que desenvolveu toda sua carreira no município de Guarapuava-PR.

O bombeiro CHARLIE trabalhou no Corpo de Bombeiros por 27 anos, e foi para inatividade na graduação de Subtenente, no ano de 2019, exercendo a função de Auxiliar da 3ª Seção – Planejamento, sendo que desempenhou suas funções por 22 anos em Guarapuava-PR.

O bombeiro DELTA trabalhou na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros por 25 anos, e foi para inatividade na graduação de 1º Tenente, no ano de 2021, exercendo a função de chefe da 6ª seção – Tesouraria, e desempenhou suas funções por 5 anos em Guarapuava-PR.

O bombeiro ECHO trabalhou no Corpo de Bombeiros por 28 anos, e foi para inatividade na graduação de Tenente-Coronel, no ano de 2020, exercendo a função de Comandante da Unidade, sendo que desempenhou suas funções por 10 anos em Guarapuava-PR em dois momentos distintos.

Todos os bombeiros-militares expressaram que tinham pleno conhecimento que teriam seus proventos reduzidos e proporcionais ao tempo de serviço. Ainda foi possível observar que

isto foi um dos tópicos analisados momentos antes da solicitação da passagem para reserva remunerada. Destaca-se que o bombeiro ALFA decidiu que saindo da instituição poderia ter oportunidade de aumentar sua renda com outro emprego, haja visto os baixos salários da base da Corporação. Ainda o bombeiro ECHO vislumbrou novos desafios e a possibilidade de obter maiores ganhos com seu conhecimento e capacitação na iniciativa privada.

O bombeiro CHARLIE teve como motivação determinante para sua passagem para reserva remunerada a ausência de perspectivas de ascensão na carreira, estando quadro de acesso estagnado, e também pela designação funcional direcionada para o serviço administrativo e a impossibilidade de realizar novos cursos especialização.

O bombeiro DELTA se mostrou seguro na decisão, que se planejou por vários anos, sendo determinante maior tempo para auxiliar na formação e cuidados com os filhos pequenos.

O bombeiro BRAVO informou que a qualidade de vida foi determinante para sua decisão, considerando que o trabalho administrativo exige grande comprometimento, bem como o atendimento à ocorrência oferece diversos riscos, exigindo um equilíbrio físico e mental muito grande do bombeiro.

Quando questionados se tiveram dúvidas antes de solicitar a reserva remunerada, todos os entrevistados, foram seguros em afirmar que a decisão foi construída ao longo do tempo e que não surgiram dúvidas.

Ao serem indagados quais seriam as ações que o 12º Grupamento de Bombeiros deve adotar, adaptar, mudar, criar, para que outros bombeiros não solicitem a reserva remunerada antes dos 35 anos ou atingirem a idade limite no Posto-Graduação, foi possível verificar que os bombeiros entendem como um problema sistêmico da instituição, não cabendo alterações a nível local, mas sim alterações conceituais em nível de Estado. Problemas como defasagem salarial, progressão de carreira, riscos inerentes à profissão, e pretensões pessoais relativas à qualidade de vida foram determinantes para a tomada da decisão. Nenhum dos bombeiros citou um problema local que motivou esta decisão.

Ao ser arguido a postura e interação dos gestores do 12º Grupamento de Bombeiros, procurando resolver problemas de ordem institucional, pessoal, entre outros, foi obtido diversas respostas por parte dos entrevistados:

O bombeiro ALFA afirmou que a nível local existe uma grande preocupação com os bombeiros, porém a nível estadual entende que não existem esforços para solucionar as demandas solicitadas, a exemplo a dificuldade na execução dos trabalhos em Guarapuava-PR pela grande defasagem do efetivo.

O bombeiro BRAVO entende que existe uma grande preocupação com a instituição e muitas vezes demandas pessoais dos bombeiros são deixadas de lado pelos gestores, priorizando a necessidade do serviço, sem avaliar os danos produzidos aos bombeiros.

O bombeiro CHARLIE discorre que os novos bombeiros, oficiais e praças, cada vez mais demonstram menos identificação com a profissão, com os valores da instituição, sendo apenas um emprego. Afirma ainda que são formados grupos dentro e fora da instituição, e que problemas de bombeiros não incluídos nestes grupos são mais demorados para serem analisados e atendidos.

O bombeiro DELTA acredita que todo ambiente pode ser melhorado, assim como a conduta de todos os bombeiros, incluindo os gestores, podem ser aperfeiçoadas para uma melhor prestação de serviços e conseqüentemente de todos os bombeiros. Porém entende que os gestores do 12º Grupamento de Bombeiros são comprometidos e atuam dentro dos preceitos legais para melhoria diária da unidade militar.

O bombeiro ECHO assevera que a grande maioria dos oficiais, dispõem grande parte do seu tempo na progressão de sua carreira ou determinadas atividades, enquanto deveriam pensar globalmente nas estratégias da Corporação.

Os bombeiros foram unânimes ao responderem que não estão arrependidos de terem solicitados a reserva remunerada.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer organização depende dos funcionários para o sucesso de suas atividades. No Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná não é diferente e a motivação, qualidade de vida e comprometimento dos bombeiros é determinante para uma prestação de serviços de qualidade à população.

Neste diapasão foi possível verificar que entre as motivações para solicitação de reserva remunerada precoce no 12º Grupamento de Bombeiros, está a possibilidade de maior renda, demonstrando que eventual readequação dos salários poderia manter por mais tempo os bombeiros na atividade.

A pesquisa permitiu identificar que o plano de carreira limita a ascensão profissional, e que os bombeiros militares ao chegarem na graduação de subtenente não possuem perspectivas de promoção, gerando assim uma desmotivação no exercício da profissão. Ainda a falta de especialização é um fator de descontentamento, considerando que as técnicas de atendimento de ocorrências e os equipamentos estão em constante evolução.

O fator remuneração foi citado por todos os entrevistados demonstrando que pode ser um ponto determinante para motivação dos bombeiros e tomada de decisão na solicitação da reserva remunerada. Ainda foi possível verificar que os riscos inerentes à profissão e os desgastes físicos e mentais também contribuem para essa opção de passagem à aposentadoria.

No âmbito do 12º Grupamento de Bombeiros não houveram problemas determinantes para essa tomada de decisão, sendo questões sistêmicas da instituição, como planos de carreira, remuneração, déficit de efetivo, desgastes físicos e emocionais decorrentes do desempenho da função os principais motivadores.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Data de Acesso: 29/01/2022.

BRASIL. **Decreto-Lei. 667/1969**: Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0667.htm. Data de Acesso: 29/01/2022.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103/2019**: Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Data de Acesso: 29/01/2022

BRASIL. **Lei. 13954/2019:** Reestruturar a carreira militar e dispor sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.954-de-16-de-dezembro-de-2019-233744070>. Data de acesso: 29/01/2022

DONALDSON, T.; PRESTON, L. E. The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications. *Academy of Management Review*, v. 20, n. 1, p. 65-91, 1995.

EVAN, W. M.; FREEMAN, R. E. A stakeholder theory of the modern corporation: kantian capitalism. In: DONALDSON, T.; WERHANE, P. H. (Eds.). *Ethical Issues in Business*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1993. p. 38-48.

FREEMAN, R. E. *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman, 1984.

FREEMAN, R.; MCVEA, J. A stakeholder approach to strategic management. In: HITT, M.; FREEMAN, R. E.; HARRISON, J. (Eds.). *Handbook of strategic management*. Oxford, UK: Blackwell Publishing, 2001. p. 189-207.

GOMES, R. C., LIDDLE, J., & GOMES, L. d. (2010a). Cross-cultural analysis of stakeholder identification in municipal districts: a comparison of Brazil and England. *Public Management Review*, 53-75.

PARANÁ. **Constituição do Estado do Paraná.** Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=9779&codItemAto=97592>. Acesso em: 29/01/2022.

PARANÁ. **Decreto. 3829/2020:** Estende até o dia 31 de dezembro de 2021 os efeitos de que trata o artigo 24-F e o caput do art. 24-G do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, incluídos pela Lei Federal nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019; aplicabilidade da quota compulsória de 35 anos de serviço público prevista no caput do art. 157, da Lei nº 1943, de 23 de junho de 1954. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/pesquisarAto.do?action=exibir&codAto=230627&indice=1&totalRegistros=1&dt=29.0.2022.15.10.0.852> Data de Acesso: 29/01/2022.

PARANÁ. **Lei. 1943/1954: Código da Polícia Militar do Paraná.** Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/exibirAto.do?action=iniciarProcesso&codAto=14555&codItemAto=157326>. Data de Acesso: 29/01/2022.