

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA**  
**CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**SERVIÇO TEMPORÁRIO NA POLÍCIA MILITAR – SOLDADO  
TEMPORÁRIO**

**Autores: Paulo Lemes de Camargo e William Platner**

Capa do Trabalho de Conclusão do Curso apresentado à Universidade Federal do Paraná para obtenção de título de Especialista em Administração de Pessoas.

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Bulgacov.

Curitiba

2007

## **AGRADECIMENTOS**

Aos nossos familiares pela compreensão dispensada face os inúmeros momentos dedicados a este labor.

Aos nossos colegas de curso desejamos toda felicidade pessoal e realização profissional, esperamos que os laços de amizade e camaradagem sejam duradouros.

Se você não sabe para onde vai. Todos os ventos parecerão favoráveis. (Sêneca).

## SUMÁRIO

<b>LISTA DE GRÁFICOS.....</b>	<b>8</b>
<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE QUADROS .....</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS .....</b>	<b>11</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO I – BASE TEÓRICA-EMPÍRICA .....</b>	<b>17</b>
1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS .....	17
1.2 O SERVIÇO TEMPORÁRIO NAS CORPORAÇÕES MILITARES .....	18
<b>CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO SERVIÇO TEMPORÁRIO .....</b>	<b>24</b>
2.1 FUNDAMENTOS FAVORÁVEIS.....	24
2.2 FUNDAMENTOS CONTRÁRIOS .....	25
2.3 LEGISLAÇÃO FEDERAL.....	27
2.4 O SERVIÇO TEMPORÁRIO NA BRIGADA MILITAR GAÚCHA.....	34
2.5 O SERVIÇO TEMPORÁRIO NA POLÍCIA MILITAR DO CEARÁ.....	38
2.6 O SERVIÇO TEMPORÁRIO EM OUTRAS POLÍCIAS MILITARES.....	39
2.7 REPORTAGENS SOBRE O SERVIÇO TEMPORÁRIO EM OUTRAS POLÍCIAS MILITARES.....	40
<b>CAPÍTULO III – METODOLOGIA DO ESTUDO .....</b>	<b>46</b>
3.1 DELINEAMENTO E CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO .....	46
3.2 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DA BIBLIOGRAFIA COLETADA .....	46
3.3 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS.....	47
3.4 CORRELAÇÃO DAS HIPÓTESES COM OS INSTRUMENTOS DE PESQUISA .....	49
3.5 ASPECTOS QUE LIMITARAM DO ESTUDO .....	49
<b>CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>51</b>
4.1 PROCEDIMENTOS NA ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS .....	51
4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS DO PRIMEIRO QUESTIONÁRIO .....	51
4.3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS DO SEGUNDO QUESTIONÁRIO .....	65
4.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS ENTREVISTA .....	73
<b>CAPÍTULO V – ATIVIDADES PARA EMPREGO DE SERVIDOR VOLUNTÁRIO ..</b>	<b>79</b>
5.1 ATIVIDADES NOS ÓRGÃOS DE DIREÇÃO E APOIO/PMPR.....	79
5.2 ENCARGOS E SERVIÇOS QUE NÃO PODERÃO SER EXECUTADOS POR CIVIS NA PMPR .....	79
5.3 O EMPREGO DE CIVIS EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES .....	80
5.4 VANTAGENS, DESVANTAGENS NO EMPREGO DE VOLUNTÁRIOS NA PMPR .....	81
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>83</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>85</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>87</b>

ANEXO A - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA COMANDANTE DE OPM.....	87
ANEXO B - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA OFICIAIS DO CAO/QOEPM ....	89
ANEXO C – MODELO DE ROTEIRO PARA ENTREVISTA.....	91
ANEXO D - A PMPR E A FORÇA DE TRABALHO CIVIL.....	93
ANEXO E – MINUTA DE ANTEPROJETO DE LEI .....	94

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	– MOTIVOS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR CIVIL POR SERVIDOR MILITAR DO QUADRO REGULAR – 2007	53
GRÁFICO 2	– ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELOS SERVIDORES SUBSTITUÍDOS – 2007	54
GRÁFICO 3	– VANTAGENS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO POR SERVIDOR DO QUADRO REGULAR – 2007	56
GRÁFICO 4	– DESVANTAGENS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO POR MILITAR DO QUADRO REGULAR – 2007	58
GRÁFICO 5	– COMPARATIVO ENTRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO (CIVIL) VERSUS MILITAR DO QUADRO REGULAR NAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS – 2007	60
GRÁFICO 6	– OUTRAS CONSIDERAÇÕES – 2007	63
GRÁFICO 7	– MAIOR DEDICAÇÃO DO SERVIDOR MILITAR – 2007	66
GRÁFICO 8	– FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS – 2007	66
GRÁFICO 9	– DISCIPLINA INTELLECTUAL DO SERVIDOR MILITAR – 2007	67
GRÁFICO 10	– DINAMISMO DO SERVIDOR MILITAR – 2007	67
GRÁFICO 11	– MAIOR SIGILO DOS ASSUNTOS ADMINISTRATIVOS – 2007	68
GRÁFICO 12	– MAIOR SEGURANÇA DE INFORMAÇÕES – 2007	68
GRÁFICO 13	– MAIS EFICIENTE QUE O SERVIDOR TEMPORÁRIO – 2007	69
GRÁFICO 14	– DUPLA JORNADA DE TRABALHO – 2007	70
GRÁFICO 15	– ESPECIALIZAÇÃO DO SERVIDOR TEMPORÁRIO – 2007	70
GRÁFICO 16	– AFASTAMENTO DO SERVIDOR MILITAR DA ATIVIDADE FIM – 2007	71
GRÁFICO 17	– ROTATIVIDADE DAS FUNÇÕES – 2007	71
GRÁFICO 18	– EMPREGO DE EFETIVO INAPTO PARA O POLICIAMENTO OSTENSIVO – 2007	72
GRÁFICO 19	– MAIOR CUSTO/BENEFÍCIO – 2007	72

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1	- MOTIVOS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR CIVIL POR SERVIDOR MILITAR DO QUADRO REGULAR - 2007	52
TABELA 2	- ATIVIDADES DESEMPENHADAS PELOS SERVIDORES SUBSTITUÍDOS - 2007	54
TABELA 3	- VANTAGENS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO POR SERVIDOR DO QUADRO REGULAR - 2007...	55
TABELA 4	- DESVANTAGENS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO POR MILITAR DO QUADRO REGULAR - 2007	57
TABELA 5	- COMPARATIVO ENTRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO (CIVIL) VERSUS MILITAR DO QUADRO REGULAR NAS ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS - 2007	60
TABELA 6	- VINCULAÇÃO SALARIAL - SERVIDOR MILITAR DO QUADRO REGULAR X SERVIDOR CIVIL OU MILITAR TEMPORÁRIO	76

## LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	- OUTRAS CONSIDERAÇÕES – 2007.....	62
QUADRO 2	- VANTAGENS DA SUBSTITUIÇÃO DOS SERVIDORES TEMPORÁRIOS (CIVIL) POR MILITAR QUADRO REGULAR – 2007.....	65
QUADRO 3	- DESVANTAGENS DA SUBSTITUIÇÃO DE SERVIDOR MILITAR TEMPORÁRIO POR MILITAR DO QUADRO REGULAR – 2007.....	69

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	- Ação Civil Pública
Art.	- Artigo
Aux.	- Auxiliar
BM	- Bombeiro-Militar
BM	- Brigada Militar
BPM	- Batalhão Policial-Militar
CAO	- Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
CF	- Constituição Federal
CG	- Comandante-Geral
Cialnd PGd	- Companhia Independente de Polícia de Guarda
CINDACTA	- Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle do Tráfego Aéreo
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CMT	- Comandante
Cond.	- Condutor
COPOM	- Centro de Operações Policiais Militares
CPC	- Comando do Policiamento da Capital
COM	- Colégio da Polícia Militar
DAL	- Diretoria de Apoio Logístico
DE	- Divisão de Exército
DE	- Diretoria de Ensino
DP	- Diretoria de Pessoal
EB	- Exército Brasileiro
EM	- Estado-Maior
EME	- Estado-Maior do Exército
EMG	- Estado-Maior Geral
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
HPM	- Hospital da Polícia Militar
LOB	- Lei de Organização Básica
MPT	- Ministério Público do Trabalho
Op.	- Operacional
OPM	- Organização Policial-Militar
PM	- Policial-Militar
PM	- Polícia Militar
PMPR	- Polícia Militar do Paraná
PMs	- Policiais-Militares
PMSC	- Polícia Militar de Santa Catarina
QOEPM	- Quadro de Oficiais Especiais Policial-Militar
RISG	- Regulamento Interno dos Serviços Gerais
RM	- Região Militar
RM/DE	- Região Militar/Divisão de Exército
RS	- Rio Grande do Sul
SAS	- Serviço de Assistência Social
SP	- São Paulo
Vtr.	- Viatura

## RESUMO

O presente trabalho objetiva verificar a viabilidade da implantação do serviço temporário, na atividade meio da Polícia Militar do Paraná, em substituição a servidores civis do quadro geral e militares de carreira, apontando vantagens e desvantagens. A pesquisa está baseada na necessidade de adequar os recursos humanos da Instituição, a uma nova visão e concepção de gestão pública, na qual, princípios administrativos, tais como: a eficiência, a eficácia e a efetividade que devem ser observados e seguidos, com o intuito de atingir um padrão de excelência dos serviços prestados à comunidade. Os dados para este estudo foram obtidos através de documentos institucionais, elaborados pela 1ª Seção do EMG e outros, oriundos de demais co-irmãs, além de legislação ordinária de outros estados da federação. Exemplo do serviço temporário, como ocorre nas Forças Armadas Alemãs e nas Forças Armadas Brasileiras são referenciados, servindo para ilustrar e subsidiar a intenção da pesquisa, quanto à viabilidade do emprego deste serviço na Polícia Militar do Paraná. Outras considerações, de relevante importância são abordadas com ênfase na situação atual do efetivo da Polícia Militar; quanto às conseqüências e implicações na folha de pagamento; um breve comentário sobre a Lei Complementar Federal nº. 10.029/2000, que dispõe sobre o serviço voluntário e, os aspectos jurídicos desta modalidade de serviço. Identificaram-se no estudo, as vantagens e desvantagens deste tipo de serviço, pelo conclui-se que a criação de um Quadro de Servidores Militares Temporários é uma solução auto-aplicável às necessidades da Corporação, além de ser uma alternativa viável a outras questões institucionais, tais como a diminuição do claro efetivo existente para emprego na atividade fim, bem como as repercussões financeiras na folha de pagamento e das aposentadorias dos servidores de carreira.

Palavras chave: serviço temporário, recursos humanos, atividade meio, princípios administrativos.

## INTRODUÇÃO

Conforme o Plano Diretor da reforma do aparelho do Estado, publicada pela Presidência da República em novembro de 1995, vê-se que a sua filosofia orientadora busca o estabelecimento de uma administração pública mais eficiente, no sentido de que o cidadão, como destinatário dos serviços públicos que o Estado deve prestar, receba-os com maior qualidade e menor custo.

Neste aspecto, o Governo Federal editou medidas saneadoras com o intuito de coibir desperdícios e racionalizar o gasto público, através de Emendas Constitucionais e Leis, em especial a Emenda Constitucional nº 19 e nº 20 e a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar Federal nº. 101, de 5 de maio de 2000).

Desta forma, os Estados buscam alternativas viáveis dentro dos seus contextos administrativos, capazes de promover o bem estar social, de maneira racional, respeitando os ditames e normas emanadas da esfera federal, no que se refere aos gastos públicos.

A atual situação institucional, como ocorre com outros segmentos do Estado, traduz-se numa fase de inúmeras dificuldades e, entre elas, está a problemática gerada pela falta de recursos humanos, que traz reflexos diretos às questões operacionais da Instituição.

A Polícia Militar do Paraná sempre teve um número de militares estaduais previsto em Lei e, na prática, constata-se que nunca operou com o quantitativo determinado, havendo um claro no efetivo, que hoje está em cinco mil militares estaduais, representando 25% do efetivo a ser preenchido, situação que tende a agravar-se ainda mais por questões da estrutura interna da Corporação.

Embora a Instituição tenha se esforçado para completar os claros de efetivo em todos os níveis, com o objetivo de melhorar os serviços prestados à comunidade

paranaense, pode-se notar que nos últimos dez anos houve um decréscimo circunstancial no número de militares estaduais ativos, na execução dos serviços de policiamento ostensivo, o que representa o fim constitucional da PMPR.

Esta situação se torna ainda mais preocupante ao se analisar o número de efetivo de militares estaduais de carreira, previstos para desempenharem atividades meio da Corporação compreendidos pelos serviços administrativos, bem como aqueles desviados da função fim para atender as necessidades existentes na área da saúde.

A motivação para o presente trabalho se deu no sentido de apresentar, após diagnosticar a atual realidade das circunstâncias que contribuem para o problema, solução aplicável à temática que fosse, não apenas juridicamente aceita, mas, com intuito de operacionalizar o emprego dos Servidores Temporários no contexto das atividades da Polícia Militar do Paraná.

Convém salientar, que as atividades administrativas estão cada vez mais complexas, principalmente, com a edição das Emendas Constitucionais nº. 19 e 20 e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

O presente trabalho objetiva verificar a viabilidade da implantação do serviço temporário na atividade meio da Polícia Militar do Paraná em substituição a servidores civis do quadro geral e militar de carreira, apontando as vantagens e desvantagens dessa alternativa.

Seguindo o objetivo inicial procurou identificar as funções administrativas que legalmente podem ser substituídas por servidores temporários, em composição com o Regulamento Interno de Serviços Gerais da PMPR, Decreto Estadual nº 9.060, de 1º de dezembro de 1949, que regula os serviços gerais no âmbito da Polícia Militar.

Para tanto foi necessário a constatação da origem e evolução do serviço militar temporário, onde se buscou mostrar desde a formação das primeiras milícias de guerra e defesa do território nacional até a situação em nossos dias.

Em seguida foi realizada uma visão panorâmica sobre o Serviço Militar nas forças armadas, principalmente quanto à sua forma de recrutamento e seleção, bem como quanto a situação brasileira, ou seja, a vinculação constitucional das Polícias Militares ao Exército Nacional, na condição de Forças Auxiliares e Reservas da Força Terrestre.

Após este embasamento procurou tratar, especificamente, do serviço alternativo ao Serviço Militar e seu paralelo com o serviço voluntário no Brasil, objetivando o serviço voluntário nas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares.

Em seguida foi retratado o perfil da Polícia Militar do Paraná com referência à possível implantação da prestação voluntária de serviços em seus quadros, comparando os fundamentos favoráveis e contrários ao emprego do serviço voluntário na Corporação com base na Constituição Federal e na Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000.

Além disso, preocupou-se com as experiências de outras Corporações Militares, em especial com relação as atividades para o emprego de pessoal voluntário, procurando explorar as vantagens e desvantagens na utilização do Serviço Temporário, bem como caracterizar as implicações administrativas e legais para a PMPR.

Diante do contexto de utilização do Serviço Temporário, o comando deverá observar a limitação legal quanto a operacionalização de ações e coordenação, por

parte da Corporação, visando a substituição das atividades desempenhadas pelo efetivo regular por servidores temporários.

## CAPÍTULO I – BASE TEÓRICA-EMPÍRICA

### 1.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Toda análise tem objetivos específicos. Antes de construirmos um pensar, devemos ter o cuidado de inserir o objetivo geral do nosso estudo no contexto, nos servindo da literatura e ou das experiências, devidamente comprovadas, como suporte àquilo que se tem intenção de desenvolver.

O referencial teórico a seguir apresenta o conhecimento disponibilizado na literatura, com relação à temática abordada, apresentando fundamentos capazes de sustentar a lógica da presente pesquisa. Segundo Bruyne *et alii* (1991, p. 101), “Nas ciências sociais a teoria não é um luxo para o pesquisador, é muito mais uma necessidade; afirmar poder abster-se dela é uma impostura que deve ser recusada sob pena de privação do próprio fundamento de toda a ciência”.

Na mesma linha de pensamento, Asti Vera (1976, p. 10) faz referência que *“a teoria constitui o núcleo essencial da ciência, sem o qual a descrição e a experiência perderiam o sentido”*.

Assim, é de extrema necessidade o caminhar dentro da literatura referente ao tema proposto, como forma de fundamentar e subsidiar os resultados obtidos no levantamento dos dados desta pesquisa.

Neste sentido, o referencial teórico nos serve de suporte literário ao desenvolvimento do nosso pensar, nos auxiliando a construir uma abordagem de forma sistêmica, observando-se todas as variáveis que contribuem para a análise da questão norteadora.

## 1.2 O SERVIÇO TEMPORÁRIO NAS CORPORações MILITARES

O serviço temporário, a exemplo das experiências existentes, sejam elas em nível privado ou federal, tem, ao longo dos anos, demonstrado que a aplicabilidade desta modalidade de trabalho traz às organizações ganhos circunstanciais em termos econômicos e financeiros, além daqueles referentes às questões de aposentadoria e previdência.

Não pretendemos discorrer desta modalidade de serviço em nível privado e sim, através de exemplos adotados por órgãos das gestões públicas, trazendo o que ocorre em instituições do primeiro mundo, tais como o das Forças Armadas da Alemanha e, nesta linha de raciocínio, citar o exemplo nacional das Forças Armadas Brasileiras, ilustrando e consubstanciando a viabilidade do emprego do serviço temporário nos órgãos da administração pública, em especial, na Polícia Militar do Paraná.

O serviço temporário, fazendo-se analogia à legislação trabalhista, pode ser entendido como aquele prestado por pessoa física a uma empresa, seja em nível de privada ou pública, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ainda, a acréscimo extraordinário de serviço. Na CLT, o trabalho temporário é regulado pela Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

Em se tratando de Estado ou Município, conforme prevê o enunciado 123 do Tribunal Superior do Trabalho, ou seja:

[...] a lei que estabelece o regime jurídico do servidor temporário ou contratado é a estadual ou municipal a qual, uma vez editada, apanha as situações preexistentes fazendo cessar sua regência pelo regime trabalhista. Incompetente é a Justiça do Trabalho para julgar as reclamações ajuizadas posteriormente à vigência da lei especial.

Em nível internacional, para enriquecer a pesquisa, passamos a citar o modelo alemão das Forças Armadas que emprega em sua estrutura militar, o Serviço Temporário como uma forma de promover integração social entre os jovens da sociedade alemã. O ingresso de militares temporários, nas Forças Armadas da Alemanha, ocorre com jovens que buscam nas fileiras militares uma especialização e formação profissional e, também, a oportunidade de exercer a primeira atividade remunerada.

A admissão dos voluntários nas Forças Armadas alemãs é realizada através de processo de seleção, que começa com uma análise dos documentos apresentados e uma investigação dos antecedentes, uma entrevista de informação e aconselhamento, um exame médico, um teste psicológico e algumas provas físicas. Não é exigido exame cultural prévio, mas o candidato deve apresentar o certificado de conclusão do ensino médio.

Outra fonte de ingresso voluntário é o serviço militar obrigatório, neste os futuros reservistas participam de congressos em que são oferecidas palestras informativas sobre as vantagens oferecidas pela profissão de soldado e são incentivados a assinar contratos como militares temporários. Entre 20% a 30% das incorporações anuais são procedentes dos militares convocados.

As leis alemãs autorizam, também, o recrutamento de mulheres, em caráter voluntário, unicamente nas áreas de saúde e de serviços administrativos. O custo desta modalidade de serviço temporário, embora tenha um custo elevado para as Forças Armadas Alemãs tem a vantagem, findo o período da efetiva prestação do serviço, de não concorrer para o crescimento de aposentadorias na esfera pública.

Após referenciar a experiência do modelo alemão, de imediato, analisaremos o modelo empregado nas Forças Armadas Brasileiras, que adotam o sistema de serviço temporário de maneira semelhante aos modelos europeus.

O serviço temporário difere do de carreira, pela sua condição e natureza jurídica ao qual é instituído. Basicamente, o serviço temporário nas Forças Armadas se dá pelo ingresso obrigatório, sendo regido pela Lei Federal nº. 4.375<sup>1</sup>, de 17 de agosto de 1964, que prevê as condições para o serviço militar, incorporando os candidatos nas organizações da ativa das Forças Armadas, sendo este serviço de natureza convocatória e obrigatória. Outra forma se dá por matriculados<sup>2</sup> em órgãos de formação da reserva, que possuem natureza voluntária.

Fica evidente, assim, que as Forças Armadas, há muito tempo, aproveitam o serviço temporário de maneira a suprir as suas deficiências com mão-de-obra qualificada sem onerar seus quadros e tampouco aumentar o seu efetivo da reserva remunerada, não acarretando, assim, acréscimos aos cofres públicos da União. O quadro organizacional do serviço temporário integra a reserva não remunerada das Forças Armadas.

O serviço temporário existente nas Forças Armadas é operacionalizado com base na Constituição Federal, leis de menor hierarquia e normas administrativas inerentes à respectiva Corporação Militar.

A duração do serviço temporário é pré-estabelecido por prazo determinado, tendo como objetivo primeiro preencher claros existentes em efetivos das unidades

---

<sup>1</sup> A Lei Federal nº. 4.375, de 17 de agosto de 1964, trata da natureza e da obrigatoriedade do Serviço Militar, consistindo no exercício de atividades específicas desempenhadas pelas Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica), compreendendo na mobilização os encargos relacionados à Defesa Nacional.

<sup>2</sup> Entende-se como matrícula, em razão da lei, o ato de admissão do convocado ou voluntário em qualquer escola, centro, curso de formação de militares da ativa, ou órgão de formação de reserva.

militares, sendo que o servidor temporário obedecerá, durante o período da prestação do serviço, a todas as leis e regulamentos militares aplicados aos servidores de carreira, no que lhes é específico e peculiar.

O processo de seleção é realizado em conformidade com as exigências relacionadas à vaga em que o temporário irá prestar o efetivo serviço. A seleção, tanto da classe a ser convocada como a de caráter voluntário, é realizada dentro dos aspectos físicos, psicológicos, culturais e morais.

Já na Brigada Militar Gaúcha, o serviço temporário é relatado pela história da própria instituição, onde *corpos provisórios* foram criados para atender as necessidades de determinado período, tendo uma natureza *transitória, voluntária* e instituída por um determinado prazo.

Os *corpos provisórios* foram criados como alternativas de substituir os serviços desenvolvidos pelo Corpo Policial (denominação dada à Polícia Militar no ano de 1837, instituída pela Lei Provincial nº. 7, de 18 de novembro de 1837), em caráter precário, tendo esses, posteriormente, sido incorporados às fileiras do Corpo Policial, para atuarem na guerra do Paraguai. Esse período da história foi caracterizado, principalmente, pela existência de grupos irregulares, milícias e ordenanças, os quais se originaram das forças militares portuguesas, uma vez que as tropas imperiais vinham da metrópole e regressavam logo após o término das batalhas. Ficavam assim, para a região sul, os grupos de combatentes, pelos próprios povoados, que iam se formando conforme os interesses portugueses da região.

Essas formações sobreviveram até a ascensão do Partido Revolucionário Republicano no RS, quando passaram a se chamar Corpos Provisórios e foram organizados para defender os interesses da oligarquia e do próprio partido.

Assim, a partir da instauração da República da Farroupilha, na antiga província do Rio Grande do Sul, e por ocasião da “Revolução Federalista” em 1893, o governo do Estado passou a convocar *voluntários* para atuarem provisoriamente em “corpos e colunas”, organizados por chefes políticos locais e coronéis republicanos.

Em razão desta, os integrantes desses destacamentos passaram a ser conhecidos pelo nome de “Provisórios”, por terem os mesmos um caráter transitório.

Nos anos em que estiveram organizados, em 1893, 1923, 1924, 1930, 1932 e 1937, outras derivações também designavam esses agrupamentos, tais como, “Corpos Auxiliares”, “Esquadrões. Provisórios”, “Corpos de Reserva”, “Contingentes Auxiliares”, “Corpos Patriotas”, “Corpos Provisórios” e “Batalhões Rodoviários”, este último com a finalidade de construir e reparar estradas.

Assim, como se verifica, por relatos históricos da Co-irmã do Rio Grande do Sul, o serviço temporário é algo que faz parte daquela cultura e, para se efetivar na Brigada Militar, necessita de ser regulamentado para a sua aplicabilidade, conforme a previsão legal prevista no artigo 3º, § 1º, I, letra b, da Lei Complementar nº. 10.990, de 18 de dezembro de 1997.

Agora, na Polícia Militar do Paraná, observou que desde a sua criação em 10 de agosto de 1854, o serviço temporário e voluntário foi criado com o ingresso dos remanescentes de praças oriundos do Exército Brasileiro, compondo o efetivo inicial de 67 homens.

Desta data até os dias de hoje a PMPR já adotou diversas formas de recompletamento de seu efetivo, quer por inclusão de reservistas do EB, reenclusão de seus próprios praças.

A Polícia Militar Paranaense foi reorganizada com a aprovação da Lei Estadual nº. 6.774, de 8 de janeiro de 1976, Lei de Organização Básica, que tornou possível a utilização de pessoal civil na Polícia Militar. Entretanto, tal iniciativa condiciona-se ao emprego deste pessoal em atividades não privativas dos cargos da carreira policial-militar.

O Estatuto da Polícia Militar, instituído pela Lei Estadual nº. 1.943, de 23 de junho de 1954, define em seu artigo 304, alínea “g” o cargo, como “o conjunto de atribuições definidas por lei ou regulamento e cometida ao militar”. Entretanto, os cargos, postos e funções, privadas de militares da Corporação são regulados pelo RISG.

## CAPÍTULO II – LEGISLAÇÃO PERTINENTE AO SERVIÇO TEMPORÁRIO

### 2.1 FUNDAMENTOS FAVORÁVEIS

O presente trabalho consistente no estudo das principais teorias formuladas sobre o tema Soldado Temporário, a fim de se estabelecer um conceito aproximado do serviço temporário nas organizações militares.

Utilizando os embasamentos doutrinários e a legislação pertinente à matéria será possível visualizar a probabilidade e da viabilidade legal para utilização de pessoal civil no serviço temporário na Polícia Militar do Paraná.

A Lei de Organização Básica reorganizou a PMPR, de modo que tornou possível a utilização de pessoal civil na Polícia Militar. Entretanto, tal iniciativa condiciona-se aos critérios estabelecidos no artigo 67, combinando com o parágrafo único do artigo 22, deste modo observa-se que:

Art. 67. O Comandante-Geral da Polícia Militar, na forma da legislação em vigor, utilizará pessoal civil para prestar serviços de natureza técnica ou especializada e para serviços gerais.

Art. 22. As assessorias, constituídas, eventualmente, para determinados estudos que escapem às atribuições normais e específicas dos órgãos de direção, destinam-se a dar flexibilidade à estrutura do Comando da Corporação.

Parágrafo único. Assessorias, de que trata este artigo, poderão ser constituídas por civis.

O legislador estadual, ao positivar tal desiderato, o condicionou para que fossem priorizados os serviços de natureza técnica ou especializada ou serviços gerais. Obviamente, a possibilidade ficou adstrita à observância das normas vigentes na Corporação. Desta maneira, salvaguardou as funções privativas, as quais somente poderão ser exercidas por integrantes do quadro regular da Corporação de acordo com as qualificações relacionadas aos respectivos postos e graduações.

Para abrigar a administração interna do pessoal civil, o artigo 15 da LOB atribuiu à Diretoria de Pessoal a incumbência do planejamento, execução, controle e fiscalização das atividades relacionadas com o pessoal policial-militar e civil. Desta maneira, esta Diretoria é o órgão responsável para conduzir o processo de recrutamento e seleção de pessoal, seguindo as diretrizes do Comandante-Geral.

Os estagiários poderão ser empregados em alguns serviços técnicos ou especializados, mas em caráter esporádico ou para fins pré-determinados, como projetos específicos.

O estatuto da Polícia Militar define as funções privativas de militares do quadro regular, portanto, à margem estão as demais atividades técnicas ou especializadas e os serviços gerais. Diante deste dispositivo existe uma oposição legal para que tais cargos ou funções sejam exercidos por funcionários civis, nos diferentes setores que compõem a estrutura da Corporação.

Neste diapasão, tais especificações estão, perfeitamente, enquadradas às normas para a Organização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, preconizadas na Portaria 027- EME, de 16 de junho de 1977, em que declara: “O efetivo empregado na atividade-meio não deverá ultrapassar a 20% da Polícia Militar e, nesta atividade poderá ser usada a mão-de-obra civil, inclusive a feminina”.

## 2.2 FUNDAMENTOS CONTRÁRIOS

Segundo VALLA, 2003, nas atividades da caserna por questão de segurança institucional não é possível a participação de civis em atividades de linha ou auxiliar de linha, como por exemplo, as atividades de coordenação exercidas nos Centros ou

Salas de Operações ou, ainda, aquelas relativas à direção geral e setorial da Corporação.

Seguindo este ponto de vista define-se a Coordenação de Centros e Salas de Operações como: “o conjunto de ações harmonizadoras desenvolvidas pelos Centros e Salas de Operações, em nomes dos comandantes dos respectivos níveis, que incidam sobre as frações empenhadas na segurança pública e no esforço sob sua responsabilidade, de forma a exercer limitado grau de controle, acompanhá-lhes a atuação, orientá-las, conjugar, convergir e integrar esforços” (VALLA, 1999, p. 220).

Diante deste posicionamento doutrinário observamos como pressupostos básicos dos Centros e Salas de Operações:

- a. A configuração de um canal de coordenação, onde as vozes transmitidas representam ordens superiores e detêm o caráter de impessoalidade. É como se ali estivesse, permanentemente, o Comandante do CPC ou da unidade e transmite, pessoalmente, suas ordens aos elementos subordinados;
- b. Respeito às prerrogativas dos comandantes subordinados – estendendo-se aos comandantes de subáreas e setores, quando se tratarem das frações destacadas, independentes ou descentralizadas, que assumindo o comando das ações ou operações nas respectivas áreas ou setores, assumem também a responsabilidade total da coordenação e dos resultados, salvo a interferência do escalão superior e;
- c. Posicionando-se num nível de coordenação em relação ao escalão considerado. (VALLA, 1999, p. 220).

O Procedimento Permanente de Operações n° 021-CPC, 18 de agosto de 1988, regula os deveres e responsabilidades do pessoal escalado para os serviços obrigatórios de coordenação do policiamento ostensivo, incluindo-se os conceitos dos respectivos serviços de Chefe de Operações, Adjunto de Operações, Telefonista e Despachante de Viaturas do COPOM, além de outros serviços de coordenação afetos às Unidades Operacionais subordinadas ao CPC.

Os auxiliares da Seção de Comunicações e despachante de patrulhas (Auxiliares da Seção de Operações), além de funções militares previstas para o COPOM/CPC, não se confunde com as atividades de uma telefonista ou de um rádio-operador convencional. São policiais-militares treinados para executar uma tarefa ligada à segurança pública e integrada à missão da polícia ostensiva de preservação da ordem pública, além daquelas relacionadas à coordenação e controle das forças distribuídas no terreno, turno-a-turno. Tal desiderato, também, ocorre nas Salas de Operações das Unidades de Área ou Específicas. Aliás, tal estrutura é utilizada por todas as Polícias Militares do país e na maioria das organizações policiais do resto do planeta.

A doutrina castrense veda, em parte, a participação de pessoal civil nos órgãos relacionados a informações e operações, até por questões óbvias, ou seja, tal posicionamento é embasado em face dos documentos e questões de natureza sigilosa que circulam nesses locais, ou seja, tal posicionamento é primordial para a discrição e o controle da atividade fim da Corporação. Além disso, também apresentam caráter de natureza sigilosa, alguns setores da 4<sup>a</sup> Seção do EM e demais setores que controlam o material bélico, não sendo permitida sua manipulação por pessoal estranho à área militar. A mesma premissa equivale para os órgãos de gestão de pessoas, no que se refere ao controle do efetivo.

### 2.3 LEGISLAÇÃO FEDERAL

O serviço voluntário, já foi genericamente tratado na Lei Federal nº. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, mas nesta não há previsão de remuneração, ou direitos trabalhistas.

Art 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária.

A Lei Federal nº. 10.029<sup>3</sup>, de 20 de outubro de 2000, estabelece normas gerais para a prestação voluntária dos serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas polícias militares e corpos de bombeiros militares, ou seja:

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal poderão instituir a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, observadas as disposições desta Lei.

Art. 2º A prestação voluntária dos serviços terá duração de um ano, prorrogável por, no máximo, igual período, a critério do Poder Executivo, ouvido o Comandante-Geral da respectiva Polícia Militar ou Corpo de Bombeiros Militar.

Parágrafo único. O prazo de duração da prestação voluntária poderá ser inferior ao estabelecido no caput deste artigo nos seguintes casos:

I - em virtude de solicitação do interessado;

II - quando o voluntário apresentar conduta incompatível com os serviços prestados; ou

III - em razão da natureza do serviço prestado.

Art. 3º Poderão ser admitidos como voluntários à prestação dos serviços:

I - homens, maiores de dezoito e menores de vinte e três anos, que excederem às necessidades de incorporação das Forças Armadas; e

II - mulheres, na mesma faixa etária do inciso I.

Art. 4º Os Estados e o Distrito Federal estabelecerão:

I - número de voluntários aos serviços, que não poderá exceder a proporção de um voluntário para cada cinco integrantes do efetivo determinado em lei para a respectiva Polícia Militar ou Corpo de Bombeiros Militar;

II - os requisitos necessários para o desempenho das atividades ínsitas aos serviços a serem prestados; e

III - o critério de admissão dos voluntários aos serviços.

Art. 5º Os Estados e o Distrito Federal poderão estabelecer outros casos para a prestação de serviços voluntários nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, sendo vedados a esses prestadores, sob qualquer

---

<sup>3</sup> Tal Lei veio assegurar uma possibilidade de incremento de efetivos nas Polícias Militares, visando a reforçar os recursos humanos dessas Corporações, quando escassos, dentro da convivência e oportunidade administrativa.

hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de armas de fogo e o exercício do poder de polícia.

Art. 6º. Os voluntários admitidos fazem jus ao recebimento de auxílio mensal, de natureza jurídica indenizatória, a ser fixado pelos Estados e pelo Distrito Federal, destinado ao custeio das despesas necessárias à execução dos serviços a que se refere esta Lei.

§ 1º O auxílio mensal a que se refere este artigo não poderá exceder dois salários mínimos.

§ 2º A prestação voluntária dos serviços não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

De acordo com este texto legal, o serviço voluntário nas unidades federativas, ou seja, nas Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares estão afetos às atividades administrativas, serviços auxiliares de saúde e atividades de defesa civil.

A Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, apresentam outros aspectos importantes, tais como:

- a prestação voluntária terá duração de um ano, prorrogável por, no máximo, igual período, o que obriga a uma rotatividade maior de voluntários e evita a perpetuação na atividade, de forma empregatícia;
- estabelece a redução da prestação voluntária de serviços, a pedido do interessado, por conduta incompatível ou pela natureza do serviço prestado, o qual poderá ser por tempo específico como, por exemplo, no caso de um estado de emergência ou calamidade pública temporária;
- estabelece como possibilidade, a admissão de homens maiores de dezoito anos e menores de vinte três anos, que excederam a necessidade de incorporação das Forças Armadas, não restringindo, citada lei, a que esse universo se limite a período específico, o que, entende-se, possibilita a admissão de excedentes em anos anteriores, o que aumenta, em muito, o universo a ser recrutado e selecionado;
- possibilita a admissão de mulheres no serviço voluntário, na mesma faixa de idade, em respeito ao princípio da isonomia esculpido no art. 5º, caput, da Carta Magna e, da mesma forma, amplia, sobremodo, o universo de jovens a ser recrutados e selecionados;
- limita o ingresso de voluntários a 20% (vinte por cento) do número do efetivo policial militar fixado em lei, para que se evite a descaracterização da organização policial militar;
- deixa a cargo dos estados a regulamentação das normas gerais, de acordo com suas peculiaridades, no pertinente a requisitos necessários, critérios de admissão de voluntários, e outros casos de prestação de serviços voluntários, restringindo, nesse caso, o exercício do poder de polícia e o porte ou uso de armas de fogo nas vias públicas;
- a vedação citada no item anterior não exclui da legislação estadual a possibilidade de atribuir ao voluntário da Polícia Militar a prestação de serviço de guarda, inclusive com uso de armas de fogo, em outras

organizações públicas ou privadas (Casa Militar, Assembléia Legislativa e Tribunal de Justiça, Secretaria da Segurança Pública e Serviço de Cartórios e Permanência nas Delegacias de Polícia Civil, etc.), vez que a restrição de que trata o art. 6º, se limita às vias públicas;

- garante ao voluntário a percepção de auxílio mensal indenizatório para custeio de suas despesas com a execução do serviço, cujo teto máximo é de dois salários mínimos, equivalente, hoje, a R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) descaracterizando qualquer vínculo empregatício, obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Corroborando com este dispositivo legal, bem como em relação à previsão constitucional e repercussões que poderão advir com a aplicação desta Lei. Leon Fredja Szklarowsky, Sub-Procurador Geral da Fazenda Nacional aposentado, advogado e editor da Revista Jurídica Consulex e L & C Revista de Direito e Administração Pública:

A Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, estabelece normas gerais da União para a prestação voluntária de serviços administrativos e auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, em face da sua competência privativa para legislar sobre organização, efetivos, material bélico, garantias, convocação e mobilização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares. Essa competência advém-lhe do inciso XXI do artigo 22 da Constituição Federal e, obviamente não exclui, muito ao contrário, inclui, a competência dos Estados e do Distrito Federal, para legislar sobre os serviços administrativos e auxiliares da saúde e da defesa civil, visto que, ao estabelecer as normas gerais, implicitamente, pressupõe que essas unidades federativas suplementem a legislação nacional, como corolário do princípio federativo. Esse dispositivo deve ser interpretado em harmonia com o inciso XII do artigo 24, que atribui competência concorrente à União, aos Estados e ao Distrito Federal para legislar sobre a proteção e defesa da saúde. Ademais, os comandos dos §§ 1º, 2º e 3º desta disposição conduzem ao mesmo entendimento.

O constitucionalista José Afonso da Silva adverte que “a Carta Magna desenhou a competência da União sobre essa matéria (inciso XXI do artigo 22), mas omitiu-se, quando não a inseriu entre as competências concorrentes entre ela e as unidades federativas, como o fez com a Polícia Civil”. Entretanto, seguindo este pensamento, a omissão do legislador constitucional, não significa que não possam legislar supletivamente, como fruto da organização federativa e mercê da natureza da legislação principio lógica na repartição das competências, que se traduz na

correlação com a competência suplementar, compreendendo a supletiva e complementar dos Estados e do Distrito Federal. (SILVA, 1990).

Neste contexto, a Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, faculta aos Estados e ao Distrito Federal instruírem esse serviço voluntário sem qualquer ônus para o Erário, pois não admite que se estabeleça vínculo empregatício ou obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim, com os voluntários.

No entanto, eles farão jus ao auxílio mensal, que terá natureza meramente indenizatória, para o custeio de despesas suficientes à execução dos aludidos serviços.

Os Estados e o Distrito Federal fixarão esse valor, que não poderá exceder dois salários mínimos, assim como o número de voluntários, que não deverá ultrapassar a proporção de um para cada cinco integrantes do efetivo dessas Corporações; o critério de admissão e os requisitos essenciais para o desempenho dessas atividades. Os voluntários ficarão proibidos do porte ou o uso de arma de fogo, em via pública, bem como o exercício do poder de polícia.

Tal dispositivo cria uma celeuma, pois ao qualificar o tipo de arma, estará permitindo a utilização de qualquer outra arma que não a de fogo, o que certamente não é a vontade da lei.

A Lei não estabelece um limite na questão referente às atividades especificadas, pois admite outros casos de serviço voluntário, a serem estabelecidos por essas esferas de poder, com o que o objetivo estará sendo atingido, que é o de propiciar uma participação efetiva da sociedade na solução dos problemas que a afetam.

A duração desse trabalho está adstrita a um ano, e poderá ser prorrogada por igual período, a critério do Poder Executivo, com a anuência dos Comandantes-Gerais de Polícia Militar ou de Corpo de Bombeiros Militar.

Esse prazo, também, poderá ser reduzido, se assim o desejar o interessado e na hipótese de o voluntário apresentar conduta incompatível com os serviços que deve prestar. Neste aspecto a natureza dos serviços facultará o seu desligamento antes de decorrido o prazo mínimo estabelecido nesse diploma legislativo.

O requisito necessário para admissão de homens a esse serviço voluntário é que sejam maiores de dezoito anos e menores de vinte e três anos e que sejam excedentes das Forças Armadas. As mulheres, maiores de dezoito anos e menores de vinte e três anos, também poderão compor esse corpo de voluntários.

Sobre legislação concorrente registra o § 1º do artigo 24 da CF, que a União limita-se às normas gerais, estas normas são limites estabelecidos à competência concorrente dos Estados e do Distrito Federal. Atendendo ao § 2º do artigo 24, esta lei não exclui a competência concorrente dos Estados e do Distrito Federal, dentro das regras por ela estabelecidas e o parágrafo § 3º estabelece que se haja lei estadual esta estaria com sua eficácia suspensa, naquilo que fosse contrária. O inciso XII do artigo 24 estabelece competência concorrente entre a União, os Estados e o Distrito Federal para legislar sobre a proteção e defesa da saúde, conclui-se que se a competência exclusiva da União para legislar sobre a organização, efetivos, material bélico, garantias, convocações e mobilização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares está limitada pelo artigo 22 inciso XXI somente as normas gerais, não exclui a competência supletiva dos Estados e do Distrito Federal quanto ao estabelecido pela Lei nº. 10.029, de 20 de outubro de

2000, muito embora o artigo 24 não traga as Polícias Militares, como fez com a Polícia Civil no seu inciso XVI.

O ato legislativo se preocupou em especificar que esse serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim, e exceder-se-á mediante a celebração do termo de adesão entre a entidade e o prestador de serviço, fazendo constar o objeto e as condições. Este, por sua vez, poderá ser ressarcido das despesas que comprovadamente realizar na execução dessas atividades, desde que expressamente autorizadas pelo referido ente.

Na Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, o legislador foi extremamente feliz, ao determinar que o voluntário faz jus ao recebimento do auxílio mensal para custeio das despesas necessárias à execução dos serviços e fixou um parâmetro, enquanto na Lei Federal nº. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, dispôs que o serviço voluntário, para os fins nela previstos, é a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública, de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha finalidade cívica, cultural, educacional, científica, recreativa ou de assistência social, incluindo-se a mutualidade.

Não se admite a gratuidade dessa prestação de serviço, vez que a Constituição não admite o exercício de qualquer tipo trabalho não remunerado. E voluntariedade não quer dizer, necessariamente, serviço gratuito. Mas, apesar de tudo essas leis representam um avanço expressivo e merecem os maiores encômios, pois se fundamentam nos postulados fundamentais do exercício da cidadania e da dignidade da pessoa, erigidos na Carta Magna com fonte nos salutares princípios da solidariedade e da convivência entre as criaturas humanas.

## 2.4 O SERVIÇO TEMPORÁRIO NA BRIGADA MILITAR GAÚCHA

O serviço temporário é uma possibilidade concreta dentro do ordenamento jurídico daquele ente federado, ou seja, foi baseado no dispositivo constitucional. A previsão do serviço temporário como uma possibilidade, está prevista no artigo 37 inciso IX da CF de 88, e dita que:

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público.

Esta possibilidade foi regulada para aplicação aos servidores civis pela Lei nº. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, mas os servidores militares têm um regime jurídico próprio, previsto no artigo 42 § 1º, pertencente à “Seção III, Dos Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”.

Art. 42 Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

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

Como visto a matéria do inciso X, do § 3º do artigo 142 da CF/88, aplicada à Polícia Militar, é de competência do Governador do Estado, que deve tratar a matéria em lei específica, assim observa que:

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

Fica claro que, sendo a estabilidade matéria a ser regulada por lei específica, ela subordina-se à lei ordinária pela disposição supra.

No entanto, o artigo 46 da Constituição do Estado do Rio Grande do Sul, determina que o estatuto que rege a Brigada Militar deve ser criado por lei complementar, observando, entre outras disposições, a do inciso IV, que prevê a estabilidade aos praças com cinco anos de efetivo serviço prestado à Corporação. Não se referindo aos Oficiais que têm sua condição estável estabelecida pela Constituição Federal e pelo § 2º do artigo 3º do Estatuto dos Servidores Militares da Brigada Militar do Rio Grande do Sul, estatuto este criado pela Lei Complementar nº. 10.990, de 18 de agosto de 1997.

Tal estatuto regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos servidores militares do Estado, onde infere no §1º, letra “b”, do inciso I, do artigo 3º, por uma inovação de sua reformulação ocorrida em 1997, a previsão do servidor militar temporário.

A Constituição Gaúcha, no inciso IV do artigo 19 dispõe que:

Art. 19 – [...]

IV – a lei estabelecerá os casos de contratação de pessoal por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Este dispositivo constitucional trata de situação que não é regra, eis que para sua implementação está dispensado o concurso público, sendo quatro os requisitos para a sua aplicação: caso estabelecido em lei, por tempo determinado, necessidade temporária e excepcional interesse público.

A regra de ingresso na administração pública é por aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, mais ampla e de maior espectro, e por isso regra. Devemos respeitar os princípios constitucionais republicanos, entre eles o da moralidade, da igualdade, da impessoalidade, escolhendo os mais aptos a

ocuparem as vagas, através da aplicação do concurso público, quando não houver conformação com o dispositivo da excepcionalidade.

Na Brigada Militar Gaúcha, existe uma lacuna com relação o preenchimento das vagas existentes na área da saúde e na administração, em vista disto temos que considerar que estas vagas existem e são de caráter permanente e por isso cargos efetivos, onde não podemos confundir com a situação do servidor com o cargo.

Cargo efetivo ou de provimento efetivo é aquele predisposto a ser preenchido sem transitoriedade, ou seja, em caráter definitivo. A sua natureza tende à recepção de um ocupante que permaneça no cargo em caráter transitório. (MUJALLI, 1997, p.142)

Seguindo este pensamento, o autor clareia a situação colocando que o cargo existe por tempo indeterminado, já o servidor sempre terá um tempo determinado a cumprir, ou seja, no máximo até a inatividade ou por tempo certo e determinado, como é previsto no nosso ordenamento. A estabilidade no cargo policial-militar só é alcançada quando o período previsto para sua implementação realiza-se por efetivo exercício do servidor da função policial-militar e atendidas as exigências da lei.

Assim, se o cargo policial-militar é criado para ser ocupado por militar temporário, tal militar tem um tempo certo e determinado de permanência na ativa, não podendo atingir cinco anos após a posse, a fim de não tornar-se estável, tendo por obrigação a necessária dispensa antes deste prazo, no caso de praças. Os Oficiais, pela norma legal, adquirem vitaliciedade no momento em que são nomeados pelo Governador do Estado, e tomam posse de cargo policial-militar, para o desempenho voluntário e permanente do serviço policial-militar, que não é o caso do temporário, por não ser permanente o cargo policial-militar ocupado. Assim, a

criação de um quadro de militares temporários depende de lei complementar que venha regulamentar o ingresso e o regime jurídico dos seus ocupantes.

Neste diapasão para viabilizar a sua criação pode ser destinado um percentual de cargos policial-militar aos militares temporários, tanto do quadro de saúde quanto do quadro de combatente, sendo que este último só teria funções restritas à área administrativa existentes no quadro organizacional atual. Certo é que o regime jurídico específico deste quadro deve ser trabalhado em função da precariedade da permanência do serviço público, eis que neste breve tempo de serviço, a relação jurídica com o Estado será diferente da do militar de carreira, o que carece de regras jurídicas específicas.

Seguindo este pensamento o governo do Estado do Rio Grande do Sul criou o Programa de Militares Estaduais Temporários na Brigada Militar do Estado, pela Lei Estadual nº. 11.991, de 27 de outubro de 2003, nos termos da Lei Complementar nº. 10.990, de 18 de agosto de 1997, o Programa de Militares Estaduais Temporários, obedecidas às condições previstas nesta Lei. Tal Lei foi atualizada pela Lei Estadual nº. 12.558, de 12 de julho de 2006.

Os candidatos selecionados e contratados como Soldado PM Temporário vinculam-se, obrigatoriamente, ao Regime Geral da Previdência Social, sujeitando-se, no que couber, às normas aplicáveis aos integrantes da Brigada Militar.

A contratação será pelo prazo de um ano, podendo ser prorrogada no máximo uma vez, por igual período, sendo requisitos para a seleção:

- Ser Brasileiro;
- Possuir ilibada conduta pública e privada;

- Ter concluído o serviço militar obrigatório das Forças Armadas em período não superior a seis meses antes da data de abertura das inscrições ao processo seletivo;
- Ter sido licenciado no mínimo no comportamento Bom;
- Não ter sido punido pela prática de falta grave na forma do regulamento disciplinar da Força a que servia;
- Estar em dia com as obrigações eleitorais;
- Ter concluído o ensino fundamental;
- Possuir Certificado de Reservista de 1ª ou 2ª categoria;
- Não ter sofrido condenação criminal com pena privativa de liberdade ou qualquer condenação incompatível com a função Policial-Militar.

## 2.5 O SERVIÇO TEMPORÁRIO NA POLÍCIA MILITAR DO CEARÁ

A Lei Estadual nº. 13.326, de 15 de julho de 2003, instituiu a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Ceará.

Tendo em vista este dispositivo legal, que foi elaborado com base na Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, o voluntário que ingressar nos postos de serviços voluntários de que trata esta Lei será denominado Soldado-PM Temporário ou Soldado-BM Temporário e estará sujeito a normas próprias a ser regulamentada por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

No exercício das atividades de prestação voluntária de serviços a que se refere esta Lei, ficam vedados, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de armas de fogo e o exercício do poder de polícia.

O recrutamento para a Prestação Voluntária de Serviços deverá ser precedido de autorização expressa do Governador do Estado, mediante proposta do Comandante-Geral da respectiva Corporação Militar, observado o limite de um Soldado Temporário para cada cinco integrantes do efetivo total fixado em lei para a respectiva Corporação.

## 2.6 O SERVIÇO TEMPORÁRIO EM OUTRAS POLÍCIAS MILITARES

A Lei Estadual nº. 1.375, de 2 de março de 2001, institui o Serviço Auxiliar Voluntário, na Polícia Militar do Estado do Acre, nos termos da Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas às condições previstas nesta Lei.

A Lei Estadual nº. 14.012, de 18 de dezembro de 2001, institui o Serviço Auxiliar Voluntário, na Polícia Militar do Estado de Goiás, nos termos da Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas às condições previstas nesta Lei.

A Lei Estadual nº. 11.064, de 8 de março de 2002, institui o Serviço Auxiliar Voluntário, na Polícia Militar do Estado de São Paulo, nos termos da Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas às condições previstas nesta Lei.

A Lei Estadual nº. 7.729, de 23 de outubro de 2002, de autoria do deputado Humberto Bosaipo, institui o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de Mato Grosso.

A Lei Estadual nº. 430, de 16 de abril de 2004, instituiu o Serviço Auxiliar Voluntário na Polícia Militar do Estado de Roraima.

## 2.7 REPORTAGENS SOBRE O SERVIÇO TEMPORÁRIO EM OUTRAS POLÍCIAS MILITARES

**Boletim informativo do deputado Flavio Koutzii (24), em 22 de outubro de 2003.**

Segundo Flávio Koutzii, que relatou no Boletim Informativo da Assembléia Legislativa do Rio Grande do Sul, que o projeto do governo do Estado que cria os policiais militares temporários é uma irresponsabilidade, uma solução meia-sola capaz de desestruturar a Brigada Militar.

Com o avanço e a sofisticação da criminalidade, cada vez mais a atividade da segurança pública exige do policial consciência da responsabilidade e preparo técnico. Em vez de fortalecer a corporação histórica, fundada na metade do século 19, nomeando soldados já concursados ou realizando novos concursos públicos para suprir gradualmente as lacunas de pessoal, o governo Rigotto resolve trazer para a Brigada Militar centenas de jovens egressos das Forças Armadas. Em vez dos nove meses do tradicional curso de formação da BM, os rapazes terão apenas de dois a três meses de preparação para servirem como uma espécie de policial militar de segunda categoria, nesse campo cada vez mais duro e conflagrado.

Sobre esse delicado tema da preparação de um servidor público especial que terá direito a posse de arma de fogo, o texto completo do projeto de lei e sua justificativa salientam apenas que "a contratação do Soldado PM Temporário dar-se-á mediante seleção e aprovação em curso específico" e que "o curso será oferecido pelo Departamento de Ensino da Brigada Militar". Nenhuma garantia de que serão cumpridas pelo menos às 300 horas-aula anunciadas por representantes do governador em discussões nas comissões temáticas da Assembléia e no plenário. A

um ritmo intensivo, digamos, de oito horas diárias, seis dias por semana, os policiais completariam esse curso de supostas 300 horas em apenas 6,2 semanas, ou um mês e meio.

Está lá na justificativa oficial: "A contratação do Soldado PM Temporário trará grandes benefícios à comunidade gaúcha, uma vez que atenderá as lacunas decorrentes do desemprego do jovem que, após cumprir o serviço militar obrigatório, procura oportunidades de emprego sem sucesso em razão do excesso de mão-de-obra."

A redação desse projeto consegue formular contradições dentro da mesma frase, como nota-se na intenção de atrair jovens servidores da segurança pública para evitar "o seu envolvimento em atividades anti-sociais". Mas não se pode culpar o governo do Estado de não ter sido explícito em seus propósitos, quando elege para as primeiras linhas dos objetivos da contratação emergencial essa preciosidade: "Dar maior visibilidade ao policiamento, por meio do aumento do contingente de policiais".

Os PMs temporários também poderão ser utilizados (talvez seja "utilizar" o verbo mais correto) na "guarda externa de estabelecimentos penais" e, em caso de rebelião de presidiários, nós, os deputados que votamos contra o projeto, aconselhamos aos jovens policiais temporários que não se deixem matar ou invalidar permanentemente. Não se metam em brigas, rapazes. Brigas são atividades anti-sociais e o governo do Estado quer dar emprego para vê-los longe de confusões. Até porque, segundo o projeto, um curto tempo depois da atuação, "ao ser excluído do Programa de Militares Estaduais Temporários, encerra-se para o Soldado PM Temporário o vínculo com a Brigada Militar, não cabendo qualquer remuneração ou indenização por parte do Estado".

**Polícia Militar abre inscrições para contratação de soldados temporários Sexta, 22 de Setembro de 2006 às 12:28.**

A Polícia Militar de São Paulo abre a partir do dia 27 deste mês, as inscrições para jovens com idade entre 18 a 23 anos, interessados em concorrer a uma das 841 vagas disponíveis para contratação do soldado temporário. As inscrições terminam no dia 29.

O programa que prevê a contratação de adolescentes é desenvolvido desde 2002. Eles recebem dois salários para efetuar funções administrativas. O candidato que se inscrever no Processo Seletivo estará concorrendo às vagas na área abrangida pelos municípios do Comando de Policiamento do Interior (CPI): CPI-2 - Campinas e região, CPI-3 - Ribeirão Preto e região, CPI-4 - Bauru e região, CPI-5 - São José do Rio Preto e região, CPI-7 - Sorocaba e região, CPI-8 - Presidente Prudente e região, CPI-9 Piracicaba e região. ([www.canalrioclaro.com.br/noticias](http://www.canalrioclaro.com.br/noticias)).

**Ação pretende regularizar a situação trabalhista de soldados "voluntários" em SP, 17/10/2006 10:51**

O Ministério Público do Trabalho em São Paulo entrou com ação civil pública contra a Fazenda Pública do Estado de São Paulo a fim de regularizar a situação trabalhista de cerca de 14 mil soldados admitidos como "voluntários" pela Polícia Militar.

Segundo a procuradora do Trabalho Vivian Rodriguez Mattos, os depoimentos dos soldados ao MPT mostraram de forma inequívoca que, sob o manto de serviço voluntário, estão patentes os requisitos da relação de emprego.

"Trata-se de fraudulenta contratação de típicos empregados na condição de trabalhadores voluntários", explica a procuradora. "Na realidade, estão presentes

todos os elementos de uma verdadeira relação de emprego, só que com a supressão dos direitos sociais dos trabalhadores", afirma.

A Fazenda Pública contrata o que denomina de "Soldado PM Temporário" com base na Lei Federal 10.029/2002 e na Lei Estadual 11.064/2002, que institui o "serviço auxiliar voluntário da PM no Estado de São Paulo" com a finalidade de admitir trabalhadores voluntários para "a execução de atividades administrativas, de saúde e de defesa civil". Esses "voluntários" foram e são admitidos em processo seletivo público. Ao todo, foram admitidos nove soldados nos últimos quatro anos.

Segundo a Procuradora do Trabalho, o que caracteriza o trabalho voluntário é a falta de onerosidade. "Voluntariado pressupõe ação espontânea para auxiliar. O voluntário verdadeiro age de acordo com a sua vontade, quando pode e como pode. Não é isso o que acontece. Na PM, o chamado trabalho voluntário tem todos os elementos configuradores da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade", diz a procuradora.

Além disso, o Soldado PM Temporário passa por um processo seletivo público não porque esteja imbuído de um espírito de solidariedade, mas porque está desempregado e precisa de uma fonte de renda para se manter. Para participar do processo seletivo, um dos pré-requisitos é que os interessados estejam desempregados e a remuneração oferecida, chamada de auxílio-mensal, é de cerca de R\$ 700,00.

"Não é crível que uma pessoa jovem e desempregada se submeta a um concurso público para exercer uma função com dedicação exclusiva, em tempo integral, sem pretender salário", avalia a procuradora. Tanto não é verdade, que a remuneração dos "soldados voluntários" é fixa e os que pagam pensão alimentícia têm o valor descontado em folha de pagamento.

No âmbito da administração, a Fazenda Pública mascarou a relação de emprego para aumentar o contingente policial ao mesmo tempo em que reduzia o custo do pessoal pela supressão dos direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados.

"Isso implica em deixar de arrecadar aos cofres da seguridade social cerca de R\$ 27 milhões ao ano, considerados 14 mil trabalhadores com renda mensal de dois salários mínimos. Em relação ao FGTS, são sonegados R\$ 9,4 milhões anuais", sustenta a procuradora.

Na ação, a procuradora pede que seja reconhecida a fraude ao contrato de trabalho e que as duas leis que embasam as contratações de Soldado PM Temporário sejam declaradas inconstitucionais no que diz respeito à supressão dos direitos trabalhistas e afastamento da incidência da CLT.

A ACP requer também que o "serviço voluntário" seja convertido em trabalho temporário com vínculo empregatício regido pela CLT, por prazo indeterminado, ou, caso o juiz entenda não ser possível fazer a conversão, que seja decretada a nulidade das contratações, extinguindo todos os contratos de Soldado PM Temporário, ficando a Fazenda Pública obrigada a registrar todos os falsos voluntários. ([www.pgt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine](http://www.pgt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine)).

**Polícia Militar/SP abrirá 2000 vagas, Segunda, 23 de janeiro de 2006  
08h18.**

A Polícia Militar de São Paulo publicará, em breve, o concurso que visa o preenchimento de cerca de duas mil vagas para Soldado Temporário de ambos os sexos. Segundo a PM, as vagas foram anunciadas por meio de pronunciamento do governador do Estado, Geraldo Alckmim à imprensa. Estas vagas fazem parte de um planejamento do Governo do Estado de reforçar a Segurança Pública.

A Divisão de Alistamento da PM ainda informou que é provável que a oferta de vagas seja menor, que a prevista por Alckmin e a abertura do concurso, aguarda ainda, autorização do mesmo. A data para divulgação do concurso e outras informações ainda não foram definidas, mas, a PM informou que deverão abrir oportunidades para a Capital, Grande São Paulo e Interior do Estado. O último concurso foi realizado no final do ano passado, ofereceu duas mil vagas. (<http://www.excelenciaglobal.com.br/noticias/?nt=1205>).

## **CAPÍTULO III – METODOLOGIA DO ESTUDO**

### **3.1 DELINEAMENTO E CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO**

O presente capítulo vai descrever a metodologia empregada para busca de subsídios para validar as hipóteses, tendo como base a verificação das vantagens e desvantagens da substituição de Servidor Militar do Quadro Regular por Servidor Temporário nas atividades administrativa da PMPR.

### **3.2 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DA BIBLIOGRAFIA COLETADA**

Trata-se de uma pesquisa descritiva exploratória caracterizada por estudos bibliográficos, levantamento e coleta de dados, os quais foram observados, registrados e analisados sem a interferência do pesquisador, sobre a situação atual dos Servidores Civis e Militares do quadro regular correlacionando às vantagens e desvantagens da substituição deste por Servidores Temporários, com a descrição de um fenômeno e dos fatos da realidade.

Este tipo de pesquisa estuda fatos do mundo físico, humano, sem a interferência do pesquisador. Procura descobrir, com precisão, a frequência com que o fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. OLIVEIRA (1998), assim descreve a finalidade da pesquisa descritiva:

[...] tem por finalidade observar, registrar e analisar os fenômenos sem, entretanto, entrar no mérito de seu conteúdo [...] os estudos descritivos destinam-se a descrever as características de determinada situação. (Oliveira, 1998,p. 128).

Para a coleta de dados foram utilizados como fontes primárias a Constituição Federal, a Constituição Estadual, Leis, Decretos e documentos da Corporação que tratam sobre o tema. Utilizou-se também de fontes secundárias, um questionário aos Comandantes de OPM da Capital, Região Metropolitana de Curitiba e das unidades especializadas de área, outro questionário aplicado aos Oficiais do CAO, do quadro QOEPM e, por fim uma entrevista com o Chefe do Setor de Pessoal responsável pela META 4, da PMPR.

O primeiro questionário foi elaborado e composto por três questões fechadas e quatro questões abertas, sendo aplicado aos Comandantes de OPM, o segundo questionário foi aplicado aos Oficiais que freqüentam o CAO Especial (QEOPM), constituindo de uma questão dividida em duas partes, respondidas de acordo com a escala de Likert, sobre as vantagens e desvantagens da substituição de Servidores Civis e militares do quadro regular por Servidores Temporários nas atividades administrativas. A entrevista constituiu-se de oito questões abertas às quais funcionaram como um roteiro para as respostas do entrevistado.

A aplicação do instrumento foi realizada pelo próprio pesquisador em contato com os Comandantes de OPM, Oficiais do CAO Especial (QEOPM), onde foram sanadas dúvidas que por ventura existissem com a interpretação dos questionamentos.

### 3.3 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Para analisar os dados obtidos através de questionários com respostas às questões fechadas, utiliza-se a proposta de GIL (1996):

d) conhecimento direto da realidade. À medida que as próprias pessoas informa a respeito (...) de suas opiniões..;

e) economia e rapidez (...) os dados são obtidos mediante questionários, os custos tornam-se relativamente baixos;

f) quantificação. Os dados obtidos mediante levantamento podem ser agrupados em tabelas, possibilitando sua análise estatística.” (GIL, 1996,p.57).

Para análise das respostas das questões abertas, utiliza-se:

“... uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática do conteúdo manifesto pela comunicação.” (BARDIN, 1979, p.19).

A apuração dos resultados procedeu-se na análise e discussão dos dados abordados feita para cada questão da entrevista, traçando um paralelo com o referencial teórico estudado.

Para BARDIN (1979) a análise se efetiva por três etapas fundamentais: a pré-análise, o tratamento do material e os resultados e interpretações.

“1ª) Pré-análise - Nesta etapa foram feitas profundas e reiteradas leituras do material resultante da pesquisa, cuja finalidade foi a identificação de indicadores pertinentes às categorias (variáveis) e que pudessem orientar a interpretação final; ainda nesta fase será selecionada a unidade de registro que orientará o processo de codificação posterior. BARDIN define a Pré-análise como um sentido de unidade “ que se destaca naturalmente de um texto analisado” (1979,p.105). A escolha da unidade temática proposta por Bardin define e caracteriza o tipo temático. Neste sentido, “fazer uma análise temática consiste em descobrir os núcleos de significação que compõem uma comunicação, cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objetivo visado... qualitativamente, a presença de determinados temas denota valores e de referência ... presente no discurso”, segundo MINAYO, 1996,P.209.

2ª) Tratamento do material - A exploração do material consiste na operação de codificação. É a seleção das categorias que atendem os objetivos do estudo.

3ª) Resultados e interpretações - O processo de codificação permite o aprofundamento dos significados por intermédio de inferências e interpretações que os quadros e gráficos ensejam, e que representam a síntese das opiniões dos participantes da pesquisa.”

Portanto, a presente monografia procurou analisar os fundamentos principais da legislação aplicada ao serviço temporário, principalmente, a norma geral que é a Lei Federal nº 10.029, de 20 de outubro de 2000, além das outras leis estaduais que

são derivadas da principal, com o intuito de adaptar a matéria às necessidades de cada unidade federativa, em prol das necessidades da PMPR, observando os pontos favoráveis e contrários que norteiam o objeto em análise.

### 3.4 CORRELAÇÃO DAS HIPÓTESES COM OS INSTRUMENTOS DE PESQUISA

HIPÓTESE	QUESTIONÁRIO		ENTREVISTA
	CMT OPM	OFICIAIS DO CAO ESPECIAL	
a. A substituição do Servidor Militar por Militar Temporário possibilitará redução de custos com pessoal, para o Estado.		Questão como Desvantagem letra "f"	Questões 02, 03 e 04
b. A substituição do Servidor Militar por Militar Temporário permitirá o aumento do efetivo na atividade de policiamento ostensivo.	Questão 03	Questão como Desvantagem letra "c"	Questão 06
c. A substituição do Servidor Militar por Militar Temporário permitirá o aumento de eficiência e qualidade no serviço em consequência da especialização e permanência na função.	Questões 01 e 06	Questão como vantagem letra "g" e como desvantagem letra "b"	Questão 07

### 3.5 ASPECTOS QUE LIMITARAM DO ESTUDO

Consideraram-se como limitadores para o desenvolvimento de um trabalho mais aprofundado alguns aspectos relacionados à:

- Exigüidade e inexistência de pesquisas na área de Gestão de Pessoas – com ênfase e Servidores Civis e correlatos;

- A disciplina de metodologia da pesquisa dificultou a cognição de conhecimentos para definição do problema, a elaboração e conclusão da pesquisa;
- A criação de paradigmas por alguns doutrinadores da Corporação com relação aos pontos contrários e desfavoráveis ao emprego de pessoal temporário em atividades ditas como exclusivas e de caráter sigiloso no âmbito da PMPR, inviabilizando em partes uma discussão mais aprofundada e qualificada sobre o tema.

## **CAPÍTULO IV – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

### **4.1 PROCEDIMENTOS NA ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS**

Com o intuito de obter resposta ao problema, sobre quais as vantagens e desvantagens da substituição de Servidores Militares do Quadro Regular e Civis por Servidores Militares Temporários nas atividades administrativas, elaborou-se dois instrumentos, sendo dois questionários e um roteiro de entrevista semi-estruturado, que foi enviado ao Chefe do Setor de Pessoal responsável pela META 4, da PMPR. As questões fechadas serão analisadas pela proposta de GIL, e para as questões abertas serão observados os ensinamentos BARDIN.

### **4.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS DO PRIMEIRO QUESTIONÁRIO**

O primeiro questionário composto de três questões fechadas e quatro questões abertas dirigido aos Comandantes de OPM, com o objetivo de levantar as dados analíticos, os quais serão analisados e discutidos.

**Q.P.1.** As atividades administrativas de seu Órgão de Polícia Militar são desempenhadas por Servidores Militares do quadro regular, Civis ou ambos?

**ANÁLISE:** Todos os Comandantes de OPM, consultados responderam que as atividades administrativas são desempenhadas em sua maioria por servidores militares do quadro regular e raramente por servidores civis.

**DISCUSSÃO:** A resposta a esta questão, permite concluir que as atividades administrativas em toda a Corporação são desempenhadas tanto por Servidores Civis como Militares, mas em sua esmagadora maioria desempenhada por PM.

**Q.P.2** Na sua OPM já houve substituição de Servidor civil ou outro similar por Servidor Militar do quadro regular para desempenhar atividades Administrativas?

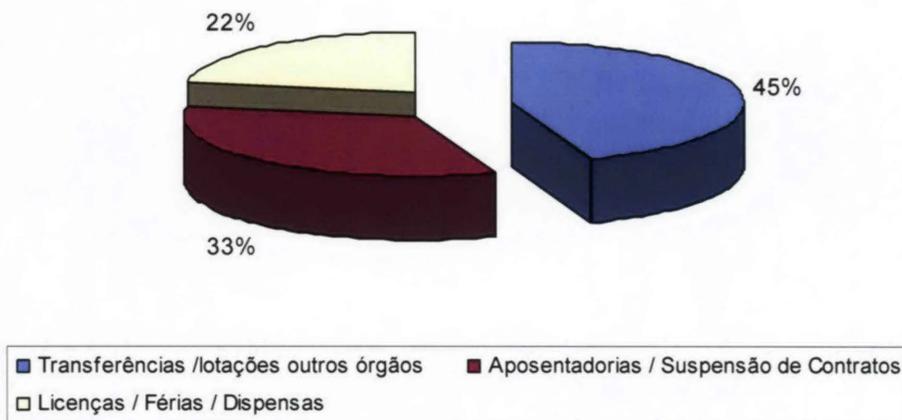
**ANÁLISE:** cinco Comandantes responderam de forma afirmativa e quatro negativamente, o que totalizando 55,6% das OPM da amostra, que tiveram substituição de Servidor civil ou outro similar por Servidor Militar do quadro regular, com o afastamento deste da atividade fim da Corporação, tendo como motivos destas movimentações, 04 (quatro) transferências ou lotações em outros órgãos, 03 (três) aposentadorias ou suspensão de contratos, 02 (duas) licenças, férias e dispensas.

**TABELA 1 – Motivos da substituição de Servidor Civil por Servidor Militar do Quadro Regular**

Motivo	Quantidade	%
Transferências/lotações outros órgãos	04	45
Aposentadorias/suspensão de contratos	03	33
Licenças/ férias/dispensas	02	22
Total	09	100

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

## GRÁFICO 1 – Motivos da substituição de Servidor Civil por Servidor Militar do Quadro Regular



Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**DISCUSSÃO:** Neste questionamento buscou-se descobrir quais os principais motivos da substituição de Servidores Civis por Servidores Militares do quadro regular. Apesar da pequena amostragem, ficou demonstrado que tais afastamentos geram a necessidade da substituição definitiva. A diferença existente entre os motivos e o número de respostas afirmativas deve-se ao fato que em uma OPM houve mais de um motivo para o afastamento.

**Q.P.3** Com a criação do Quadro de Servidores militares temporários, em quais atividades serão empregados os Servidores Militares do quadro regular que atualmente desempenham atividades administrativas?

**ANÁLISE:** Dos nove Comandantes que responderam o questionamento, seis afirmam que seriam empregados no Policiamento Ostensivo e três em outras atividades administrativas, sendo no serviço interno com uma incidência e duas o planejamento operacional e a inteligência policial.

**TABELA 2 – Atividades a serem desempenhadas pelos Servidores substituídos**

Atividades	Quantidade	%
Policimento Ostensivo	06	67
Outras atividades administrativas	03	33
Total	09	100

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**GRÁFICO 2 – Atividades a serem desempenhadas pelos Servidores**

**Substituídos**



Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**DISCUSSÃO:** neste contexto deve ser considerada a importância da criação de cargos públicos na PMPR com o provimento de pessoal capacitado para desempenho das atividades administrativas, através de concurso público, de forma que as respostas ao quesito é uma iniciativa que trará benefícios à Corporação, uma vez que dentre os pesquisados 67% são favoráveis ao emprego operacional do efetivo a ser remanejado e, apenas 33% entendem que mesmo havendo a contratação de Servidores Temporários, os Servidores Militares do quadro regular continuariam a desempenhar as atividades administrativas que são inerentes a condição de militar para exercê-las, (GRÁFICO 2). No confronto deste dado com os

auferidos no segundo questionário referente as desvantagem, o afastamento do Servidor Militar da atividade fim foi eleita por 62% dos pesquisados (Quadro 3, Gráfico 16) corroborada pela resposta da questão 06 da entrevista, confirmando a hipótese de que a substituição de Servidor Militar por Servidor Militar Temporário possibilitará o aumento do efetivo nas atividades no policiamento ostensivo.

**P.Q.4** Em sua opinião, quais as vantagens da substituição de Servidor Militar do quadro Temporário por Servidor Militar do quadro regular, nas atividades administrativas?

**ANÁLISE:** Nas respostas a este quesito, foram apresentadas como principais vantagens: a flexibilidade de horários e, o maior comprometimento e dedicação com as atividades da Corporação com três incidências cada; a disciplina intelectual com quatro e, que não vêm vantagens com duas incidências.

**TABELA 3 – Vantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Servidor Militar do Quadro Regular**

Vantagem	Quantidade	%
Flexibilidade de horários	03	25
Dedicação e comprometimento com da Corporação	03	25
Disciplina intelectual do Servidor Militar Quadro Regular	04	33
Não há vantagens	02	17
Total	12	100

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**GRÁFICO 3 – Vantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Servidor Militar do Quadro Regular**



Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**DISCUSSÃO:** As vantagens apresentadas revelam que a possibilidade de emprego do efetivo de Servidores Militares nas atividades administrativas está amparada na premissa de que este servidor está disponível durante as vinte e quatro horas, salientando-se a flexibilidade de horários; o maior comprometimento e dedicação com as atividades da Corporação, com 25%, e a disciplina intelectual com 33%, o que em tese, não ocorreria com o Servidor Militar Temporário em virtude de o regime jurídico ser diferente do Militar Regular. Fazendo-se o cruzamento das respostas do segundo questionário verifica-se que no entendimento dos pesquisados a maior vantagem nesta substituição, é o dinamismo do Servidor Militar para desempenhar várias atividades, ao passo que o Servidor Militar Temporário desempenhará apenas aquela para qual foi contratado, com 62% (Quadro 2 e Gráfico 10); a flexibilidade de horários com 62% (Quadro 2 e Gráfico 8) e a disciplina intelectual do Servidor Militar com 58% (Quadro 2 e Gráfico 11) da amostra da pesquisa.

**P.Q.5** Qual a sua opinião sobre as desvantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Servidor Militar do Quadro Regular nas atividades administrativas?

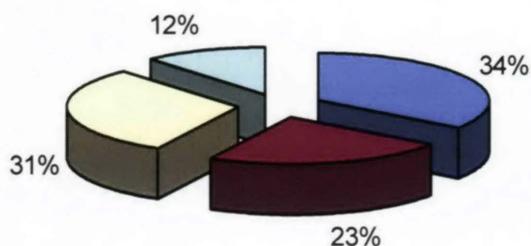
**ANÁLISE:** A maioria das respostas apresenta como desvantagem o afastamento do servidor Militar do Quadro Regular das atividades de policiamento ostensivo com 34%, a rotatividade no desempenho das funções com 23% e a eficiência do Servidor Militar Temporário com 31% (Tabela 4, Gráfico 4).

**TABELA 4 – Desvantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Servidor Militar do Quadro Regular**

Desvantagem	Quantidade	%
Afastamento do Servidor Militar Regular da atividade fim	09	34
Rotatividade no desempenho das funções	06	23
Militar Temporário será mais eficiente	08	31
Não há desvantagens	03	12
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**GRÁFICO 4 – Desvantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Militar do Quadro Regular**



- Afastamento do Servidor Militar Regular da atividade fim
- Rotatividade no desempenho das funções
- Militar Temporário será mais eficiente
- Não há desvantagens

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**DISCUSSÃO:** A conclusão é evidente, pois o emprego do Servidor Militar do Quadro Regular em atividades administrativas vem em prejuízo da atividade fim, reconhecido por gerentes da Corporação, conforme dados fornecidos pelo questionamento aos Comandantes de OPM e Oficiais do CAO/QOEPM, que assim se manifestaram com 62% (Quadro 3 e Gráfico 16), porém cabe esclarecer que existem atividades administrativas que são inerentes ao Servidor Militar Regular, não podendo ser delegadas a outra categoria de servidor (P/2), por suas características peculiares, outras, entretanto, são de características eminentemente burocrática, que podem ser delegadas aos Servidores Temporários.

A rotatividade na função é uma considerável desvantagem, que ficou em terceiro lugar nas respostas do segundo questionário com 23%, (Quadro 3 e Gráfico 17) pois pelo dinamismo da carreira, o Servidor Militar do Quadro Regular é passível de movimentações por promoção, por interesse próprio ou da administração militar, para freqüentar cursos e outros afastamentos previstos em lei, para tal há

necessidade de instruir outro Servidor para ocupar sua vaga, ao passo que o Servidor Militar Temporário tem como característica a especialização na função.

Dizer que o Servidor Militar Temporário será mais eficiente, está se utilizando o mesmo argumento apresentado em relação ao Servidor Militar do Quadro Regular, fato que não é mensurável, pois depende da característica de cada indivíduo. O que deverá ser observado serão as condições de seleção entre o Servidor Militar e Servidor Temporário, para o primeiro, busca-se o perfil de agente de segurança pública, formado pela Corporação para desempenhar atividades fim de polícia da preservação da ordem pública, já o segundo, traz a bagagem específica para a função que motivou o concurso. Em termos, cada qual deve ser um técnico em sua área de atuação.

Diante da operacionalização do emprego do Servidor Militar Temporário verifica-se que com planejamento adequado, apesar do pouco tempo de treinamento, que é de 300 (trezentas) horas, será possível o cumprimento das atividades administrativas. Também, não é uma verdade absoluta que o Servidor Militar Regular é mais dedicado, comprometido e que tem maior disciplina intelectual, pois estas qualificadoras são inerente pessoa humana e não a sua condição de militar do quadro regular ou temporário.

**P.Q.6** Apoiado em sua experiência, compare o desempenho de Servidor Civil (que será a atividade do militar temporário) versus Servidor Militar do Quadro Regular, nas atividades administrativas?

**ANÁLISE:** O comparativo de desempenho entre o Servidor Civil (que será a atividade a ser desempenhada pelo militar temporário) e Militar do Quadro Regular está diretamente ligado à capacitação e interesse individual, pois a especialização

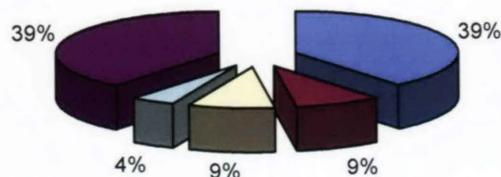
do Servidor Civil ou do Militar Temporário a ser contratado, a dupla jornada de trabalho, disciplina intelectual e dinamismo do Servidor Militar.

**TABELA 5 – Comparativa entre o desempenho do Servidor Militar Temporário (CIVIL) versus Militar do Quadro Regular nas atividades administrativas**

Desempenho	Quantidade	%
Diretamente proporcional a capacidade e interesse individual de cada pessoa	09	39
Disciplina intelectual é maior no Servidor Militar Regular	02	09
Servidor Militar regular é mais dinâmico executa tarefas variadas	02	09
Servidor Militar Quadro Regular tem dupla jornada de trabalho	01	04
Especialização do Servidor Militar Temporário	09	39
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**GRÁFICO 5 – Comparativo entre o desempenho do Servidor Militar Temporário (Civil) versus Militar do quadro regular nas atividades administrativas**



- Diretamente proporcional à capacidade e interesse individual de cada pessoa
- Disciplina intelectual é maior no Servidor Militar Regular
- Servidor Militar Regular é mais dinâmico
- Servido Militar Regular tem dupla jornada de trabalho
- Especialização do Servidor Militar Temporário

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**DISCUSSÃO:** No comparativo do desempenho de qualquer função ou atividade, o componente determinante, é a capacidade, o interesse e a especialização da pessoa que a executa, este entendimento é unânime na análise das respostas, ou seja, 39%, já a disciplina intelectual e o dinamismo para desempenhar atividades ficou com 9% (Tabela 5 e Gráfico 5). Deste modo são consideradas vantagens do emprego de Servidor Militar Temporário nas atividades administrativas, pela sua especialização no serviço administrativo, ou seja, 39% (Tabela 5, Gráfico 5). Fazendo-se o cruzamento das respostas do segundo questionário verifica-se que com 58% (Quadro 3 e Gráfico 15) afirmam que o servidor temporário é mais especializado, bem como a permanência na função, também, com 58% (Quadro 3 e Gráfico 17), são fatores consideráveis no balanceamento destas vantagens. Estas conclusões validam a hipótese de que a substituição de Servidor Militar do Quadro Regular por Servidor Militar Temporário, permitirá o aumento da eficiência e da qualidade do serviço em consequência da especialização e permanência na função.

Outra consideração importante refere-se ao emprego de Servidor Militar, em atividades administrativas, isto ocasiona, raras vezes, que não se possa dispor de seu serviço, pois concorre a outros serviços na atividade fim, de modo que algumas vezes tem que comparecer a seção administrativa, em horário de folga, caracterizando a dupla jornada de trabalho.

**P.Q.7** Outras considerações julgadas necessárias por Vossa Senhoria, sobre o tema em discussão.

**ANÁLISE:** Tal questão permitiu aos pesquisados a possibilidade de emitirem sua opinião sobre o tema, contudo, houve a preocupação em relação à

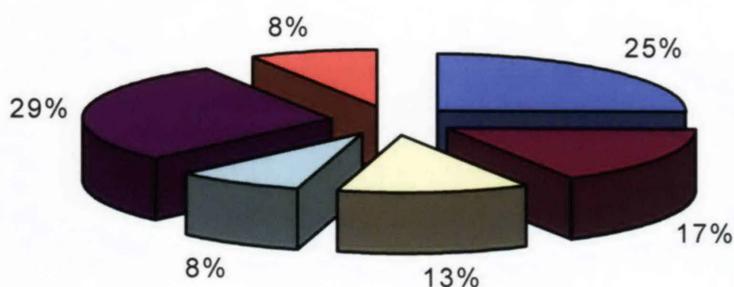
qualificação dos Servidores Temporários e, a empatia pela criação do quadro, com duas incidências cada.

### QUADRO 1 – Outras considerações

Favoráveis pela criação do Quadro	06
Servidores Temporários sem concurso	04
Convênio com a 5ª Região Militar e CINDACTA II	03
Servidor feminino como causa de faltas e atrasos	02
Servidores temporários apenas em área técnica e de saúde	07
Substituição por Servidor Militar Temporário Feminino	02

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**GRÁFICO 6 – Outras considerações**



- favoráveis pela criação do Quadro
- Servidores Temporários sem concurso
- Convênio com a 5ª RM e CINDACTA II
- Servidor feminino com causa de faltas e atrasos
- Servidor Temporário somente em área técnica e de saúde
- Substituição por Servidor Militar Temporário Feminino

Fonte: Questionário aplicado aos Comandantes de OPM

**DISCUSSÃO:** A maior preocupação dos pesquisados foi com o emprego dos servidores temporários na área técnica e de saúde, uma vez que a Corporação está carente de pessoal no quadro de saúde, principalmente, quanto aos enfermeiros que laboram no HPM, sendo necessário um grande remanejamento nas OPM, com a finalidade de atender em caráter provisório o problema da saúde, contudo, ocorreu a penalização do serviço operacional.

Manifestaram-se, também, favoráveis ao cumprimento do dispositivo infraconstitucional, com a criação do quadro de Servidores Militares Temporários, com a criação de cargos no quadro organizacional da PMPR, a serem preenchidos por concurso público. Há entendimento entre os pesquisados, que os servidores temporários sejam empregados em áreas técnicas, como a de cargos Técnicos

Científicos. Além do que a elaboração de convênio com a 5ª Região Militar e CINDACTA II visando o reaproveitamento dos reservistas e dos excessos de contingentes de conformidade com o disposto no dispositivo legal.

Houve duas manifestações que podem ser consideradas antagônicas, considerando-se que a maioria dos Servidores Temporários seja do sexo feminino, a primeira elege o biótipo feminino como causa de faltas e atrasos para o serviço e, a segunda, sugerindo a substituição de todos os Servidores Militares por Servidores Militar Temporário Feminino, tal dicotomia não prevalece, pois a condição de militar elimina estas limitações impostas pelas características fundamentais dos indivíduos.

#### 4.3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS DO SEGUNDO QUESTIONÁRIO

A análise e discussão do segundo questionário foram apresentadas no cruzamento dos dados que serviram para adequar as categorias analíticas, deste modo será demonstrado em forma de tabelas e gráficos para melhor visualização.

- 2	-1	0	1	2
Discordo Plenamente	Discordo Parcialmente	Neutro	Concordo Parcialmente	Concordo Plenamente

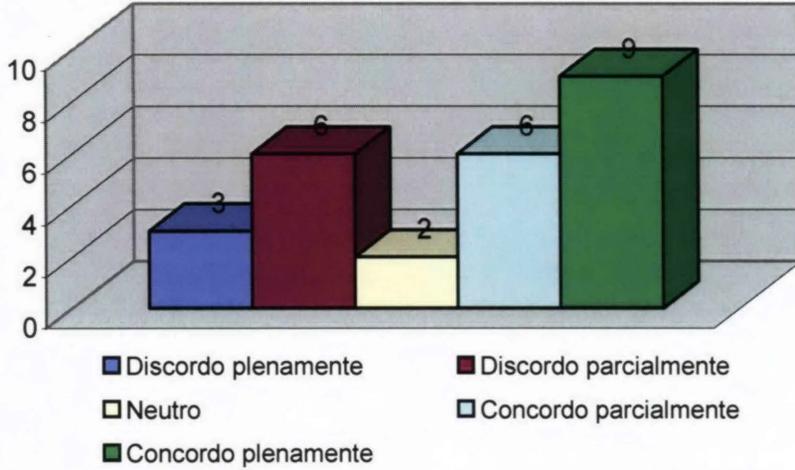
**QUADRO 2 – Vantagens da substituição dos Servidores Temporários (Civil) por Militar do Quadro Regular**

VANTAGEM	-2	-1	0	1	2
a. Maior dedicação do Servidor Militar	3	6	2	6	9
b. Flexibilidade de horários	3	4	3	6	10
c. Disciplina intelectual do Servidor Militar	2	4	5	8	7
d. Dinamismo do Servidor Militar	3	4	3	5	11
e. Maior sigilo dos assuntos administrativos	3	2	5	6	10
f. Maior segurança de informações	3	1	3	10	9
g. Mais eficiente que o Servidor Temporário	3	10	3	2	8

Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

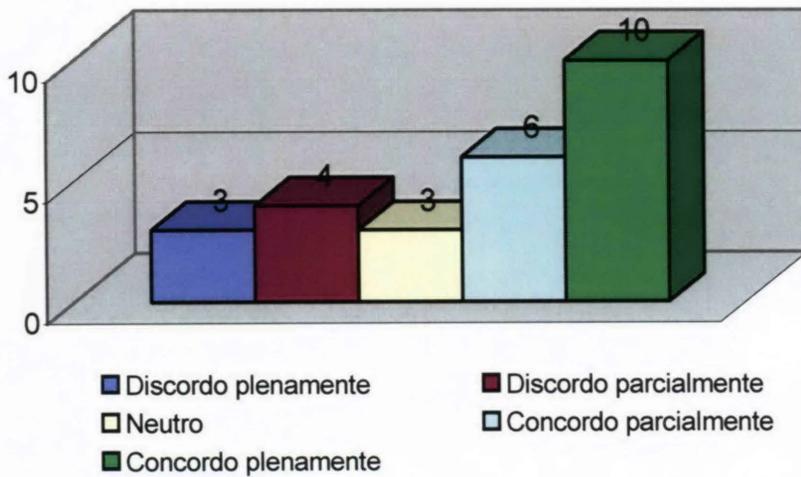
Em seguida, os resultados obtidos para cada item do Quadro acima, através de gráficos.

**GRÁFICO 7 - Maior dedicação do Servidor Militar**



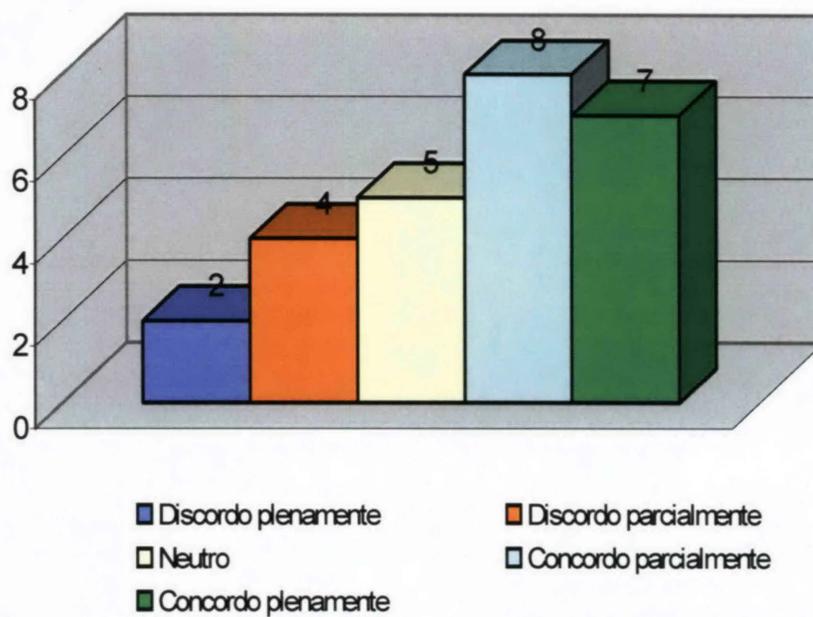
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 8 - Flexibilidade de horários**



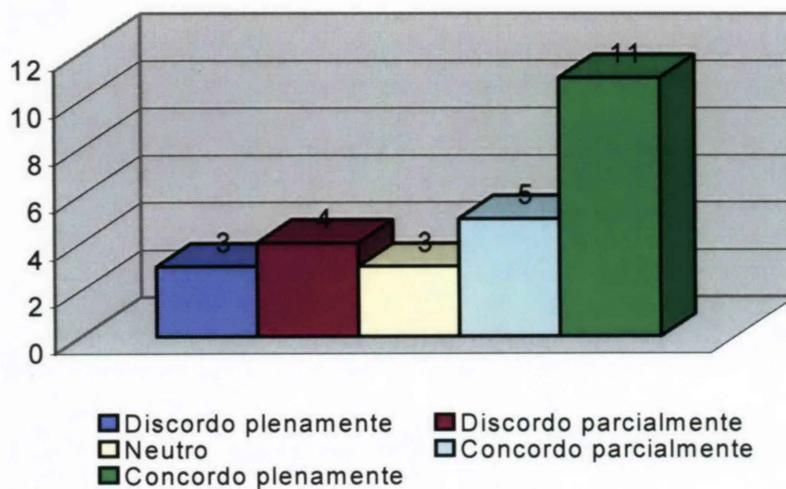
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

GRÁFICO 9 - Disciplina Intelectual do Servidor Militar



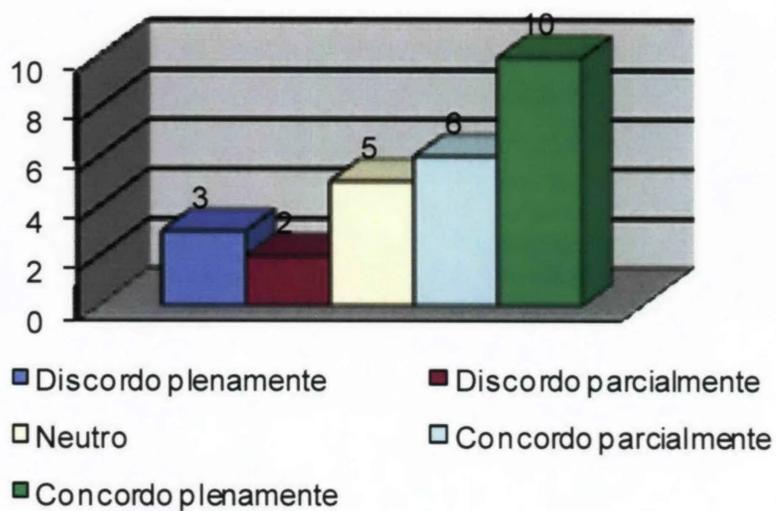
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

GRÁFICO 10 - Dinamismo do Servidor Militar



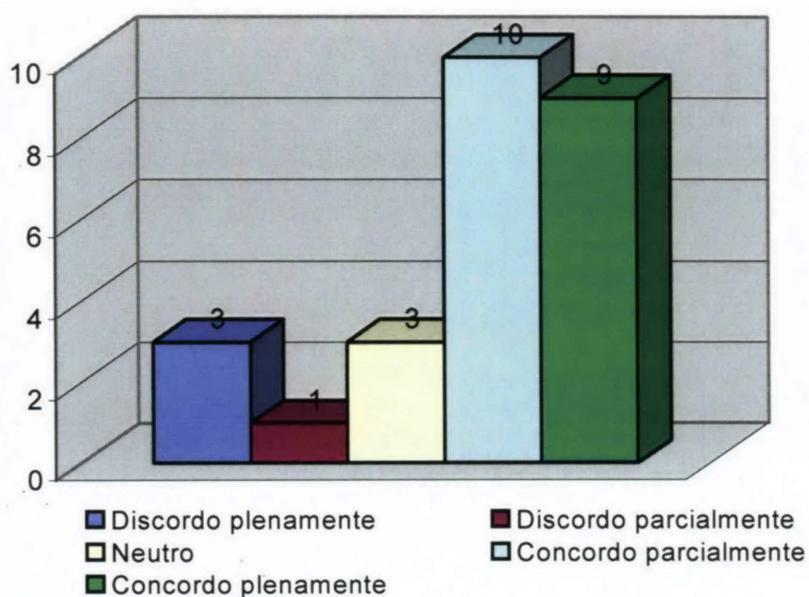
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 11 - Maior sigilo dos assuntos administrativos**



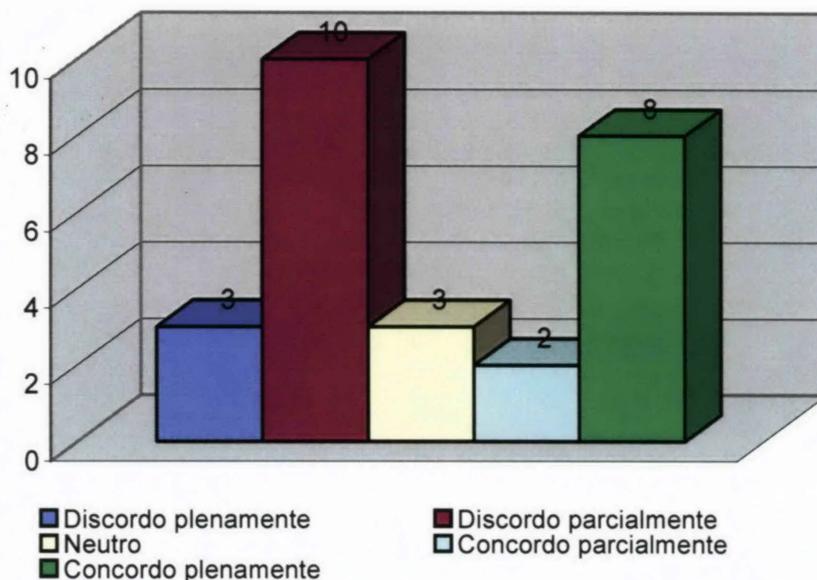
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 12 - Maior segurança de informações**



Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 13 - Mais eficiente que o servidor Temporário**



Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

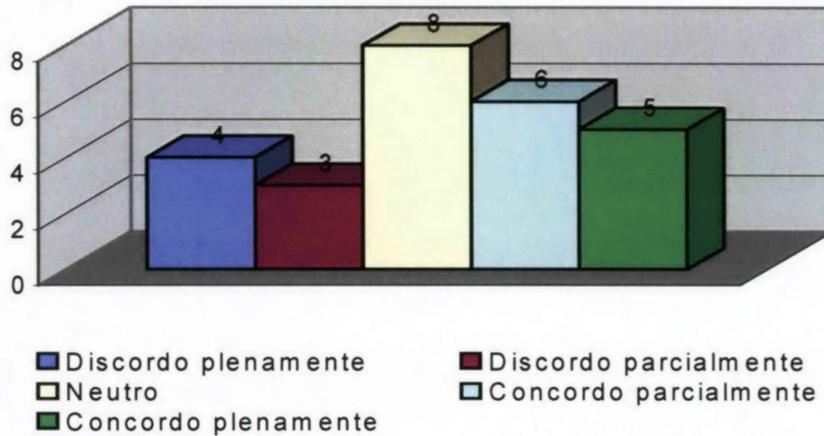
**QUADRO 3 - Desvantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Militar do Quadro Regular**

DESVANTAGEM	-2	-1	0	1	2
a. Dupla jornada de trabalho	4	3	8	6	5
b. Especialização do Servidor Temporário	4	4	3	9	6
c. Afastamento do Servidor Militar da Atividade Fim	4	5	1	3	13
d. Rotatividade nas funções	2	3	6	9	6
e. Emprego de efetivo inapto para o Policiamento Ostensivo	4	7	3	5	7
f. Maior custo/benefício	6	3	5	8	4

Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

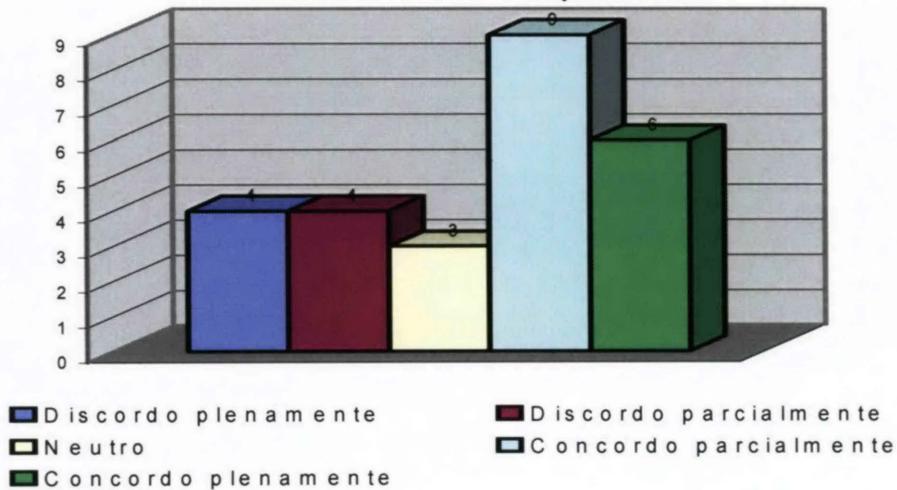
Os gráficos a seguir apresentam os índices de cada item, com relação às vantagens da substituição de Servidores Militares Temporários (Civis) por Militares do Quadro Regular.

**GRÁFICO 14 - Dupla jornada de trabalho**



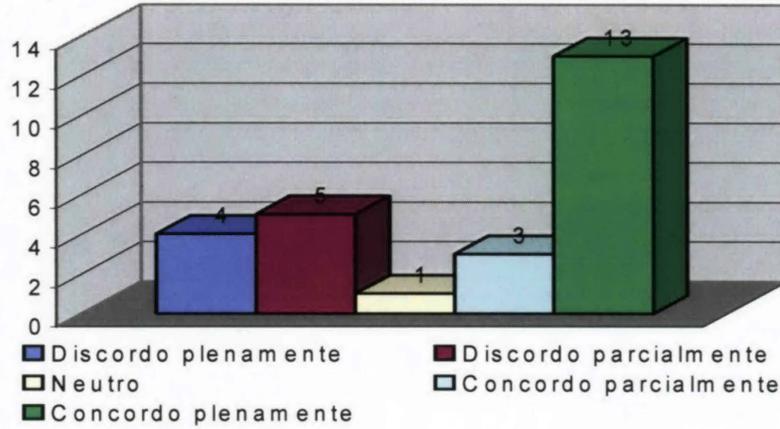
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 15 - Especialização do Servidor Temporário**



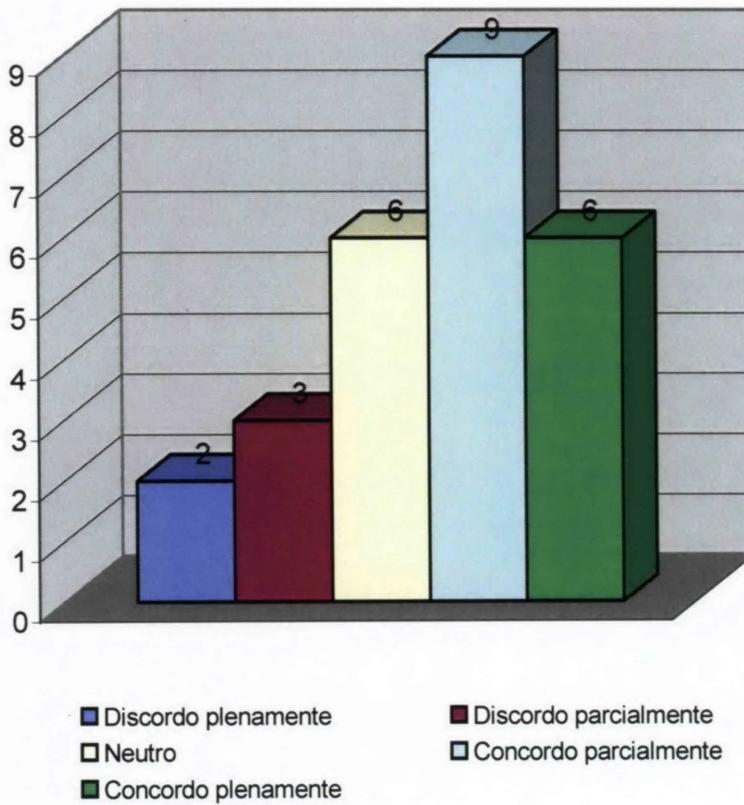
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 16 - Afastamento do Servidor Militar da Atividade Fim**



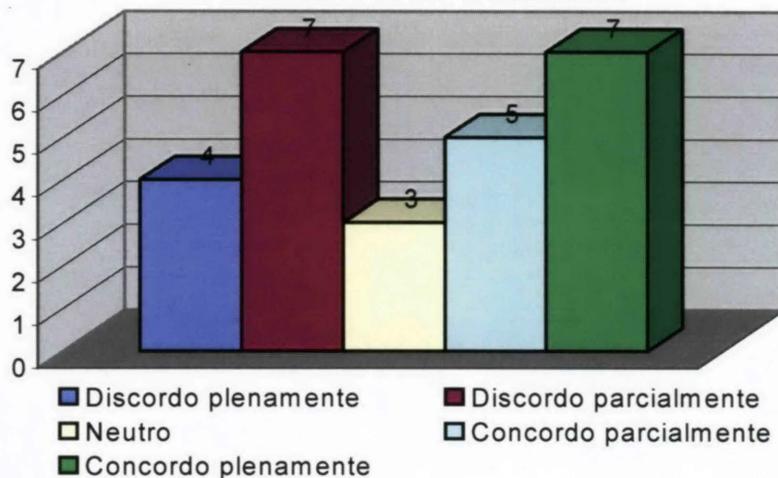
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 17 - Rotatividade nas funções**



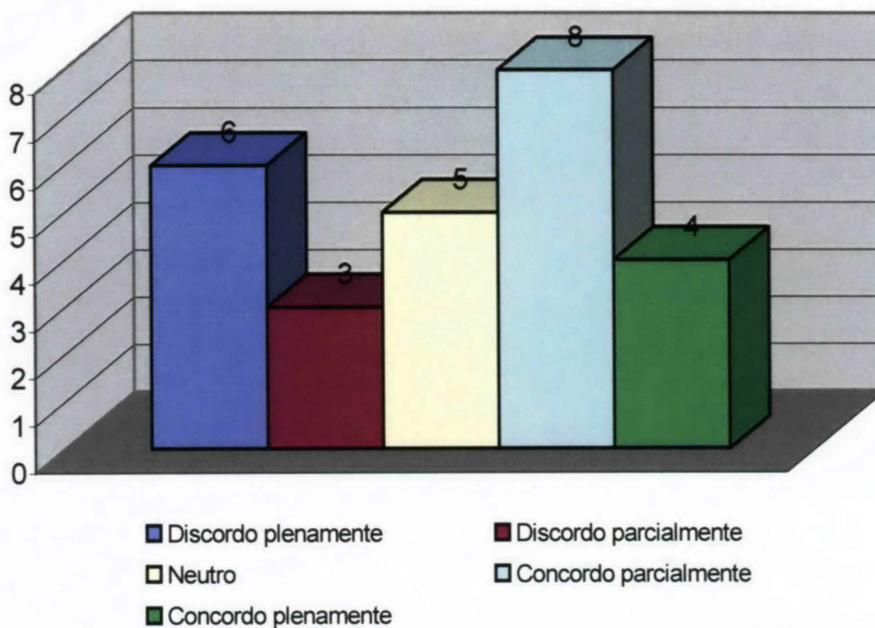
Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 18 - Emprego de efetivo inapto para o Policiamento Ostensivo**



Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

**GRÁFICO 19 - Maior custo/benefício**



Fonte: Questionário do CAO/QOEPM

#### 4.4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS ENTREVISTA

A entrevista foi respondida pelo Capitão QOPM LANES RANDAL PRATES MARQUES, Chefe do Setor de Pessoal responsável, pelo META 4 da PMPR, da qual passa-se a fazer a análise e discussão dos questionamentos e das respostas obtidas.

**Q.P.1** Qual a média de tempo de serviço dos Servidores Civis da Corporação?

**ANÁLISE:** A média do tempo de serviço efetivo dos Servidores Civis é de trinta anos.

**DISCUSSÃO:** A interpretação desta resposta nos dá uma visão da qualificação do Servidor Civil na PMPR, visto que a exigência da Corporação à época da contratação, quer quanto ao grau de instrução, quer quanto a especialização, eram diferentes das atuais e, como a contratação foi realizada pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência, não se pode mensurar se atendeu a critérios técnicos.

**Q.P.2** Qual o custo da formação de um Servidor Militar de nível médio?

**ANÁLISE:** O custo de formação de um soldado PM/BM está avaliado entorno de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), para a formação de um grupo mínimo de 30 PM/BM.

**DISCUSSÃO:** A interpretação desta resposta nos dá uma visão do custo de formação de um policial-militar para o emprego na atividade fim da Corporação, visto

que a exigência dos currículos visa adequar o jovem recrutado para as diversas missões a desempenhar na PMPR.

**Q.P.3** Qual o custo do treinamento anual de um Servidor Civil?

**ANÁLISE:** É desconhecido, pois poucos fazem curso pela Escola de Governo.

**DISCUSSÃO:** A interpretação desta resposta nos dá uma visão de que o servidor civil não se preocupa com a atualização profissional, apesar da Escola de Governo colocar à disposição inúmeros cursos de atualização profissional.

**Q.P.4** Qual o custo do treinamento anual de um Servidor Militar?

**ANÁLISE:** É desconhecido, pois não existem parâmetros para mensurar o custo deste treinamento, pois a instrução é ministrada para um grupo de PM.

**DISCUSSÃO:** A interpretação desta resposta nos dá uma visão de há necessidade da criação de parâmetros para a elaboração dados estatístico, com a finalidade de disponibilizar uma ferramenta para que a Diretoria de Ensino em conjunto com a Diretoria de Pessoal possam assessorar o Comando-Geral da PMPR na política de treinamento de pessoal.

**Q.P.5** Quais os níveis dos Servidores Civis e sua correspondência com os Postos e Graduações e, se existe vinculação salarial?

**ANÁLISE:**

86 – Nível Superior – Médico, Psicólogo, Dentista, Engenheiros, Pedagogo, Enfermeiro, Fisioterapeuta, Assistente Social.

81 – Nível Médio e Nível Fundamental – Auxiliar Administrativo, Técnico de Fisioterapia, Auxiliar de Enfermagem, Auxiliar de Serviços Gerais, Desenhista Projetista, Técnico de Contabilidade.

Destes níveis não há vinculação salarial por serem categorias distintas.

Locais: HPM, SAS, Clínica, 13º BPM, 1º BPM, CCB, 17º BPM, DP, DAL, CPM, DE, Cia Ind PGd, 4º BPM, 5º BPM, 3º BPM, Ajudância Geral e CG.

**DISCUSSÃO:** O presente questionamento visou estabelecer uma correlação entre as atividades administrativas desenvolvidas pelos Servidores Civis do Quadro Geral do Nível Superior e Técnico, traçando um paralelo entre os postos e a graduação dos Servidores Militares que os substituem com os respectivos valores percebidos a título de salários, a fim de validar a hipótese de que a Criação dos Cargos diminuirá os custos com pessoal para o Estado. O objetivo que buscou-se ao elaborar as questões 02, 03, 04 e 05, foi o de comprovar a hipótese de que a substituição de Servidor Militar do Quadro Regular e Servidor Civil ou Militar Temporário, acarretará diminuição de custos para o Estado, com Pessoal, restou em parte prejudicada devido a inexistência da obrigatoriedade do treinamento de pessoal, apesar da existência de uma Escola de Governo que é responsável por tal desiderato. Os servidores civis que buscam o treinamento e aperfeiçoamento são devido a sua própria preocupação com o desempenho com suas atividades laborais, quanto aos militares a instrução é permanente, mas não existe um parâmetro definido com os valores gastos com tal treinamento, apenas com relação ao custo de formação do Soldado PM/BM.

**TABELA 6 – Vinculação Salarial – Servidor Militar do Quadro Regular x Servidor Civil ou Militar Temporário**

SERVIDOR	SALÁRIO MÉDIO (R\$)	Nº SERVIDOR	CUSTO MENSAL (R\$)
Militar do Quadro Regular	1.700,00	30	51.000,00
Servidor Civil ou Militar Temporário	700,00	30	21.000,00

Fonte: Entrevista

**Q.P.6** Com a criação do Quadro de Servidores militares temporários, em quais atividades serão empregados os Servidores Militares do quadro regular que atualmente desempenham atividades administrativas?

**ANÁLISE:** No Policiamento Ostensivo a maior parte, entretanto, pelas peculiaridades da Corporação, há atividades administrativas inerentes a condição de Servidor Militar.

**DISCUSSÃO:** A constatação de que o Servidor Militar migrará em sua maioria para a atividade fim, é o reconhecimento de que seu emprego em atividades administrativas, traz prejuízo à atividade operacional, fato reconhecido por todos, os responsáveis pela administração da Corporação, entretanto, como foi colocado pelo entrevistado, existem atividades administrativas que são inerentes ao Servidor Militar, não podendo ser delegadas a outra categoria de servidor, por suas características peculiares, outras, entretanto, são de características eminentemente burocráticas, que podem ser delegadas a Servidores Civis ou Servidores Militares Temporários.

**Q.P.7** Em sua opinião quais as vantagens e desvantagens da substituição de Servidores Civis e Servidores Militares do Quadro Regular por Militares Temporários, nas atividades administrativas?

**ANÁLISE:** Não há como prever, pois hipotética, com base na experiência da Corporação, através da suposição de que o ingresso de Servidores Civis, a exemplo do que ocorre com os Servidores Militares e, permita uma melhor qualificação, quer pelo nível de exigência do mercado de trabalho, quer pela exigência de instrução, é possível presumir, pois, hipotética, que a Corporação tenha reflexos positivos na execução de sua principal missão, haja vista a possibilidade de retorno dos militares às atividades operacionais.

**DISCUSSÃO:** Observa-se que a este questionamento sobre as vantagens e desvantagens de substituição de Servidor Civil e Servidor Militar do Quadro Regular, existe o consenso de que a maior desvantagem é o afastamento do Servidor Militar das atividades constitucionais da Corporação e, como contraponto a contratação de Servidores Temporários, propiciará o retorno dos Militares para a atividade fim da Corporação, o policiamento ostensivo. De modo que os Servidores Civis já em sua grande maioria estão próximo da aposentadoria por tempo de serviço, o que de qualquer forma exigirá da Corporação a adequação do seu quadro de pessoal administrativo.

**Q.P.8** Qual a política da Corporação em relação aos Servidores Civis?

**ANÁLISE:** Nenhuma política satisfatória nesse sentido deve ser considerada, sob este aspecto, que os servidores civis exercem funções, sem, no entanto serem detentores de cargos, conseqüentemente não há evolução na carreira, princípio básico na política de pessoal.

**DISCUSSÃO:** A inexistência de uma política para os Servidores Civis é devido não serem detentores de cargos na Corporação e, também, por serem regidos por Estatuto e o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis do Estado.

## CAPÍTULO V – ATIVIDADES PARA EMPREGO DE SERVIDOR VOLUNTÁRIO

### 5.1 ATIVIDADES NOS ÓRGÃOS DE DIREÇÃO E APOIO/PMPR

Excetuando-se os serviços dos órgãos de informações e operações, os civis poderão executar todo e qualquer serviço administrativo hoje desenvolvido por PMs, como se especifica:

Açougueiro	Garçom	Estafeta
Almoxarife	Relações Públicas	Protocolista
Auxiliar Administrativo	Inspetor de Alunos	Manutenção Computador
Auxiliar de Cozinha	Cinegrafista	Marceneiro
Auxiliar de Serviços Gerais	Enfermeira (o)	Operador Gráfico
Auxiliar Consultório Dentário	Jardineiro	Pedreiro
Auxiliar Instrumentista	Carpinteiro	Pintor
Auxiliar Enfermagem	Auxiliar de Manutenção	Pintor de veículos
Digitador	Técnico em Eletrônica	Recepcionista
Eletricista	Técnico em Informática	Telefonista
Encanador	Técnico em Fotografia	Fotógrafo
Frentista	Cozinheiro	Laboratorista

### 5.2 ENCARGOS E SERVIÇOS QUE NÃO PODERÃO SER EXECUTADOS POR CIVIS NA PMPR

Condutor Op. Vtr. Transporte passageiro	Motorista de Vtrs Operacionais	Chefe dos Serviços de Armas
Cond. Op. Vtr. Transp. Leve	Cond. Op. Vtr descaracterizados	Tesoureiro
Cond. Op. Vtr. de reboque	Manutenção de Armamento	Chefe de Intendência
Cond. Op. Vtr. de Transp. Carga	Operador de Comunicações	Aprovisionador
Cond. Op. Vtr. Utilitária	Guarda	Auxiliar de 2ª Seção
Cond. Op. Vtr. Especial	Furriel/Armamento	Manutenção de Comunicações
Motociclista	Atendente do COPOM	Aux. de Planejamento 4ª Seção
Aux. de Planejamento 3ª Seção	Atendentes da sala de Operações	Aux. de Recarga de Munição

### 5.3 O EMPREGO DE CIVIS EM OUTRAS ORGANIZAÇÕES

A 5ª RM/DE do Exército Brasileiro sediada no bairro do Pinheirinho possui 37 (trinta e sete) funcionários civis, todos estatutários; 29 (vinte e nove) funcionários prestam serviços na área administrativa e os demais executam serviços gerais; salário médio da área administrativa é de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) e dos serviços gerais em torno de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

A Polícia Militar de Santa Catarina: possui 142 (cento e quarenta e dois) funcionários civis, de nível superior e médio, todos estatutários, prestando serviços administrativos; o salário médio é de R\$ 760,00 reais. Está em execução um projeto piloto de terceirização dos serviços de rancho.

Em 29 de julho de 1998 o governo estadual sancionou a Lei Estadual nº 10.864 criando o Programa de Estágio "A Primeira Chance" autorizando a PMSC a contratar até ao máximo de 10% (dez por cento) do efetivo, que equivaleria a 1.300 (um mil e trezentos) estagiários.

Os estagiários serão remunerados, por 20 horas semanais:

- Nível superior R\$ 170,00 (cento e setenta reais);
- Nível técnico R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais);
- Nível médio R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

A Brigada Militar do Rio Grande do Sul: possui autorização governamental para contratar policiais-militares inativos para desempenharem funções na área administrativa.

A Polícia Civil do Paraná possui 509 (quinhentos e nove) funcionários civis, sendo que destes 450 (quatrocentos e cinquenta) prestam serviços na área administrativa e os demais executam serviços gerais. Destes, 21 (vinte e um) são estagiários, sendo 13 (treze) de nível superior e 08 (oito) de nível médio (2º grau).

Todos estes funcionários são estatutários, salário médio de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais).

#### 5.4 VANTAGENS, DESVANTAGENS NO EMPREGO DE VOLUNTÁRIOS NA PMPR

##### Vantagens:

- Aumento do quantitativo de PMs a serem empregados no policiamento ostensivo, atividade-fim da Corporação;
- Melhor aproveitamento dos PMs na execução da missão Constitucional da PMPR;
- Melhoria na qualidade da prestação de serviços;
- Melhoria no padrão do serviço operacional;
- Racionalização dos recursos humanos;
- Eliminação dos desvios de emprego do efetivo;
- Incremento do policiamento ostensivo a pé ou motorizado;
- Redução do quantitativo existente de faltas de praças nas OPM;
- Elevação do nível de segurança da população paranaense;
- Diminuição, num período determinado, dos gastos com o recrutamento, seleção e formação de novos policiais;
- Impacto positivo com relação ao marketing da PMPR perante a comunidade paranaense;
- Redução da desproporcionalidade da relação entre PM X Habitante;
- Diminuição de gastos com a previdência em longo prazo.

##### Desvantagens:

- Alteração do quadro de emprego de pessoal dos órgãos de direção e apoio;
- Avaliação constante dos civis através do monitoramento das ações e produção de resultados;
- Transferência de conhecimentos da área policial de caráter não reservado para civis;
- As substituições dos PMs deverão ser gradativas de modo a não comprometer a normalidade e continuidade dos serviços;
- Necessidade de treinamento dos civis visando a sua integração à cultura da PM e preparação para o desempenho das rotinas inerentes aos serviços que virão desempenhar.
- Emprego do efetivo de voluntários em período reduzidos, o que dificulta a especialização dos recursos humanos.

## CONCLUSÃO

Enfim, diante da possibilidade de quebras de paradigmas, com o intuito de adequar esta nova doutrina, no âmago da Corporação, será necessário observar as especialidades decorrentes das respectivas qualificações do militar estadual do quadro regular, que são definidas e asseguradas por lei, sem descuidar das restrições doutrinárias e das experiências acumuladas ao longo dos anos.

As atividades de cunho administrativo e de apoio à saúde poderão ser executadas com a prestação voluntária de serviços, de natureza profissionalizante, com foco no primeiro emprego e no estabelecimento de um programa de renda mínima, que tem como objetivo a promoção e qualificação profissional, o estágio e inclusão econômica e social, tendo como público-alvo os jovens, maiores de 18 (dezoito) e menores de 23 (vinte e três) anos, oriundos em sua maioria de famílias de baixa renda.

O Soldado Temporário tem regime jurídico especial nos termos da Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, e de Lei Estadual a ser elaborada pela Assembléia Legislativa mediante minuta de anteprojeto de lei em anexo, contudo, não será confundido com o regime estatutário dos militares estaduais e, conseqüentemente, não lhes assegurando as garantias e direitos ali previstos.

O tratamento dispensado ao Soldado Temporário pela Corporação e por seus integrantes deve objetivar a que, vencido seu tempo de serviço, retorne o voluntário ao meio civil levando os valores da Corporação, com orgulho de nela ter servido em prol da coletividade e se sentindo melhor preparado para os desafios da vida profissional, comunitária e pessoal.

O Soldado Temporário contará como título no processo de seleção à Prestação Voluntária de Serviços, a participação do candidato nos cursos realizados

no Corpo de Bombeiros, Escola de Aprendizes Marinheiro, Força Aérea e Exército Brasileiro através do Núcleo de Iniciação ao Trabalho Educativo – NITEC, da Secretaria da Ação Social.

Diante deste estigma existente na Corporação com relação ao emprego do serviço temporário, nossa instituição poderá atingir dois objetivos primordiais, o primeiro deles é a absorção dos jovens, quanto ao primeiro emprego, com isto disponibilizando a integração deste na sociedade, bem como o segundo objetivo, que é a satisfação da comunidade com a redução dos índices de criminalidade e a sensação de segurança, com a liberação dos militares do quadro regular para a atividade fim que a polícia preventiva.

Após a discussão do problema relacionado com o serviço voluntário, verifica-se que tal tema, atualmente, é imprescindível para a coexistência da Instituição, pois adotando tal postura representa um fato de verdadeira quebra de paradigma organizacional. Com certeza ao ajustar a adequação do projeto do serviço voluntário, os objetivos serão alcançados com a eficiência, a eficácia e a efetividade, com a redução de custos com pessoal por parte do Estado, principalmente, nos assuntos pertinentes a gestão de pessoas, no que tange a atividade de apoio e saúde, no âmbito desta Corporação Sesquicentenária, que é a PMPR.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARDIN, Laurence. *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.
- GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 3ed. Livro técnico S.A, 1971.
- KOUTZII, Flávio. *Boletim Informativo nº 24*, de 23 de outubro de 2003.
- MUJALLI, Walter Brasil. *Administração Pública: Servidor Público e Serviço Público*, Volume I, Editora Bookseller, 1997, Campinas, SP, 472 p.
- SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*: Revista dos Tribunais, São Paulo, 1990.
- VALLA, Wilson Odirley. *Doutrina de Emprego da PMPR*: AVM, Curitiba, 1999.
- VERA, Armando Asti. *Metodologia da Pesquisa Científica*: Globo, Porto Alegre, 1976.

## LEGISLAÇÃO

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 35ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL. Ministério da Justiça. *Plano Nacional de Segurança Pública*.
- BRASIL. Ministério do Exército. *Portaria 027-EME*, Brasília: 16 de junho de 1977.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei Complementar Federal nº 101*, de 5 de maio de 2000.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 10.029*, de 20 de outubro de 2000.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 4.375*, de 17 de agosto de 1964.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 6.019*, de 3 de janeiro de 1974.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 8.745*, de 9 de dezembro de 1993.
- BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 9.608*, de 18 de fevereiro de 1998.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Enunciado nº.123*, RA 81/1981, DJ de 6 de outubro de 1981; Republicado DJ de 13 de outubro de 1981.
- CEARÁ. *Diário do Nordeste*. Caderno Cidade, pág. 15. Fortaleza: 6 de maio de 2001.
- CEARÁ. *Lei Estadual nº 1.375*, de 2 de março de 2001.
- GOIÁS. *Lei Estadual nº 14.012*, de 18 de dezembro de 2001.
- MATO GROSSO. *Lei Estadual nº 7.729*, de 23 de outubro de 2002.
- PARANÁ. *Constituição do Estado do Paraná*.
- PARANÁ. *Decreto Estadual 9.060*, de 1º de dezembro de 1949.
- PARANÁ. *Lei Estadual nº 1.943*, de 23 de junho de 1954.
- PARANÁ. *Lei Estadual nº 6.774*, de 8 de janeiro de 1976.
- PARANÁ. *Lei Provincial nº 7*, de 10 de agosto de 1854.
- PARANÁ. *Procedimentos Permanentes de Operações nº 021/88*. Curitiba: 18 de agosto de 1988.
- RIO GRANDE DO SUL. *Constituição do Estado do Rio Grande do Sul*.
- RIO GRANDE DO SUL. *Lei Complementar Estadual nº 10.990*, de 18 de novembro de 1997.
- RIO GRANDE DO SUL. *Lei Estadual nº 11.991*, de 27 de outubro de 2003.
- RIO GRANDE DO SUL. *Lei Estadual nº 12.558*, de 12 de julho de 2006.
- RIO GRANDE DO SUL. *Lei Provincial nº 7*, de 18 de novembro de 1837.
- RORAIMA. *Lei Estadual nº 430*, de 16 de abril de 2004.
- SÃO PAULO. *Lei Estadual nº 11.064*, de 8 de março de 2002.

**INTERNET**

[www.canalrioclaro.com.br/noticias](http://www.canalrioclaro.com.br/noticias), acesso em 2 de abril de 2007.

[www.pgt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine](http://www.pgt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine) acesso em 2 de abril de 2007.

[www.excelenciaglobal.com.br/noticias/?nt=1205](http://www.excelenciaglobal.com.br/noticias/?nt=1205), acesso em 2 de abril de 2007.

**ANEXOS****ANEXO A - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA COMANDANTE DE OPM**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA**  
**CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS**

O presente questionário faz parte do trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Administração de Pessoas, com o objetivo de coletar dados a fim de validar as hipóteses formuladas para responder a pergunta norteadora da Pesquisa. **Quais as vantagens da substituição dos Servidores Cíveis e Servidores Militares do Quadro Regular por Servidores Militares Temporários nas atividades administrativas?**

Os dados informados por Vossa Senhoria serão CONFIDENCIAIS e de uso exclusivo para esta pesquisa.

**OPM:** \_\_\_\_\_

1. As atividades administrativas de seu Órgão de Polícia Militar são desempenhadas por Servidores Militares do quadro regular, Cíveis ou ambos?

Militares                       Cíveis                       Ambos

2. Na sua OPM já houve substituição de Servidor civil ou outro similar por Servidor Militar do quadro regular para desempenhar atividades Administrativas?

Sim                                       Não

Em caso Positivo, qual motivo:

---

3. Com a criação do Quadro de Servidores Militares Temporários, em quais atividades serão empregados os Servidores Militares do quadro regular que atualmente desempenham atividades administrativas?

Policiamento Ostensivo  
 Outras atividades administrativas  
 outros destinos, Quais:

---

4. Em sua opinião, quais as vantagens da substituição de Servidor Militar do quadro temporário por Servidor Militar quadro regular, nas atividades administrativas?

---

---

---

5. Qual a sua opinião sobre as desvantagens da substituição de Servidor Militar Temporário por Servidor Militar do Quadro Regular por nas atividades administrativas?

---

---

---

6. Apoiado em sua experiência, compare o desempenho de Servidor Civil (que será a atividade do militar temporário) versus Servidor Militar do Quadro Regular, nas atividades administrativas?

---

---

---

7. Outras considerações julgadas necessárias por Vossa Senhoria, sobre o tema em discussão.

---

---

---

## ANEXO B - MODELO DE QUESTIONÁRIO PARA OFICIAIS DO CAO/QOEPM

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL E APLICADA  
CENTRO DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS

O presente questionário faz parte do trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Administração de Pessoas, com o objetivo de coletar dados a fim de validar as hipóteses formuladas para responder a pergunta norteadora da Pesquisa. **Quais as vantagens da substituição dos Servidores Civis e Servidores Militares do Quadro Regular por Servidores Militares Temporários nas atividades administrativas?** Os dados informados serão CONFIDENCIAIS e de uso exclusivo para esta pesquisa.

**OPM:** \_\_\_\_\_

Para responder a primeira parte dos questionamentos utiliza-se a Escala de Likert, atribuindo valores de - 2, - 1, 0, 1, 2, nas seguintes situações, referente a vantagens e desvantagens da substituição de Servidor Militar Temporário (Civil) (SUBSTITUÍDO) por Servidor Militar (SUBSTITUTO), no desempenho das atividades administrativas.

- 2	-1	0	1	2
Discordo Plenamente	Discordo Parcialmente	Neutro	Concordo Parcialmente	Concordo Plenamente

**Como vantagens:**

a. Maior dedicação do Servidor Militar	-2	-1	0	1	2
b. Flexibilidade de horários	-2	-1	0	1	2
c. Disciplina intelectual do Servidor Militar	-2	-1	0	1	2
d. Flexibilidade do Servidor Militar	-2	-1	0	1	2
e. Maior sigilo dos assuntos administrativos	-2	-1	0	1	2
f. Maior segurança de informações	-2	-1	0	1	2
g. Mais eficiente que o Servidor Temporário	-2	-1	0	1	2

**Como desvantagens:**

a. Dupla jornada de trabalho	-2	-1	0	1	2
b. Especialização do Servidor Militar Temporário	-2	-1	0	1	2
c. Afastamento do Servidor Militar da Atividade Fim	-2	-1	0	1	2
d. Rotatividade nas funções	-2	-1	0	1	2
e. Emprego de efetivo inapto para o Policiamento Ostensivo	-2	-1	0	1	2
f. Maior custo/benefício	-2	-1	0	1	2

## ANEXO C – MODELO DE ROTEIRO PARA ENTREVISTA

### ROTEIRO DE ENTREVISTA

#### I. IDENTIFICAÇÃO:

Função atual: \_\_\_\_\_

#### II. QUESTÕES DE ENTREVISTA:

1. Qual a média de tempo de serviço dos Servidores Civis da Corporação?

---

---

---

2. Qual o custo da formação de um Servidor Militar de nível médio?

---

---

---

3. Qual o custo do treinamento anual de um Servidor Civil?

---

---

---

4. Qual o custo do treinamento anual de um Servidor Militar?

---

---

---

5. Quais os níveis dos Servidores Civis a sua correspondência com os Postos e Graduações e se existe vinculação salarial?

---

---

---

6. Com a criação do Quadro de Servidores Militares Temporários, em quais atividades serão empregados os Servidores Militares do quadro regular que atualmente desempenham atividades administrativas?

---

---

---

7. Em sua opinião quais as vantagens e desvantagens da substituição de Servidores Civis e Servidores Militares por Militares Temporários, nas atividades administrativas?

---

---

---

8. Qual a política da Corporação em relação aos funcionários civis?

---

---

---

## ANEXO D - A PMPR E A FORÇA DE TRABALHO CIVIL

TABELA – QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS CIVIS NA PMPR/RESPECTIVOS ENCARGOS E SERVIÇOS QUE EXECUTAM/SALÁRIOS QUE PERCEBEM.

ÓRGÃOS DE DIREÇÃO			
Quantidade	Função	Salário	Salário Total
05	Aux. serviços gerais	265,00	1.325,00
05	Aux. Administrativo	369,00	1.845,00
03	Técnico contábil	556,00	1.668,00
01	Aux. artes gráficas	334,00	334,00
02	Cozinheira	332,40	664,80
02	Telefonista	354,00	708,00
Total de Funcionários = 18			6.544,80
ÓRGÃOS DE APOIO DE ENSINO			
Quantidade	Função	Salário	Salário Total
02	Aux. serviços gerais	302,00	604,00
06	Aux. administrativo	369,00	2.214,00
01	Cozinheira	266,40	266,40
Total de Funcionários = 09			3.084,40
ÓRGÃOS DE APOIO DE SAÚDE			
Quantidade	Função	Salário	Salário Total
17	Aux. serviços gerais	302,00	5.134,00
07	Aux. administrativo	384,85	2.693,95
03	Cozinheira	335,00	1.005,00
06	Telefonista	300,00	1.800,00
09	Aux. de enfermagem	384,00	3.456,00
02	Aux. de fisioterapia	376,00	752,00
01	Assistente técnico	561,99	561,99
01	Técnico de raio X	850,25	850,25
01	Recepcionista	298,00	298,00
Total de Funcionários = 48			16.551,19
ÓRGÃOS DE EXECUÇÃO			
Quantidade	Função	Salário	Salário Total
07	Aux. serviços gerais	289,00	2.023,00
07	Aux. administrativo	326,00	2.282,00
03	Cozinheira	274,00	822,00
02	Telefonista	192,00	384,00
01	Pedreiro	314,00	314,00
Total de funcionários = 20			5.825,00
Total de Funcionários Civis		Total/Custo Mensal	
95		32.005,39	

Fonte: Relatório Seção de Pessoal Civil/DP

## ANEXO E – MINUTA DE ANTEPROJETO DE LEI

## PROJETO DE LEI Nº. \_\_\_\_/\_\_\_\_

## EMENTA:

**INSTITUI O SERVIÇO AUXILIAR VOLUNTÁRIO  
NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ.****Autor(es): Deputado FULANO DE TAL.****A ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARANÁ****RESOLVE:**

**Art. 1º** - Fica instituído na Polícia Militar do Estado do Paraná, nos termos da Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, o Serviço Auxiliar Voluntário, obedecidas às condições previstas nesta Lei.

**Parágrafo único.** O voluntário que ingressar no serviço de que trata esta lei, será denominado Soldado Temporário PM/BM e estará sujeito, no que couber, às normas aplicáveis aos integrantes da PMPR.

**Art. 2º** - O Serviço Auxiliar Voluntário, de natureza profissionalizante, tem por finalidade a execução de atividades administrativas, de saúde e de defesa civil.

**Parágrafo Único.** No exercício das atividades a que se refere o "caput" deste artigo, ficam vedados, sob qualquer hipótese, nas vias públicas, o porte ou o uso de arma de fogo e o exercício do poder de polícia.

**Art. 3º** - O recrutamento para o Serviço Auxiliar Voluntário deverá ser precedido de autorização expressa do Governador do Estado, mediante proposta fundamentada do Comandante-Geral da Polícia Militar, observando o limite de um Soldado Temporário para cada cinco integrantes do efetivo total fixado em lei.

**Art. 4º** - O ingresso no Serviço Auxiliar Voluntário dar-se-á mediante aprovação em prova de seleção, além do preenchimento dos seguintes requisitos:

I - homens, maiores de dezoito anos e menores de vinte e três anos, que excederem às necessidades de incorporação das Forças Armadas;

II - se mulher, estar na mesma faixa etária a que se refere o inciso anterior;

III - estar em dia com as obrigações eleitorais;

IV - ter concluído o ensino médio;

V - ter boa saúde, comprovada mediante apresentação de atestado de saúde expedido por órgão de saúde pública ou realização de exame médico e odontológico na Polícia Militar, a critério destes;

VI - ter aptidão física, comprovada por testes realizados na Polícia Militar;

VII - não ter antecedentes criminais, situação comprovada mediante a apresentação de certidões expedidas pelos órgãos policiais e judiciários estaduais e federais, sem prejuízo de investigação social realizada pela Polícia Militar;

VIII - estar classificado dentro do número de vagas oferecidas no edital da respectiva seleção.

**Art. 5º** - o prazo de prestação do Serviço Auxiliar Voluntário será de um ano, prorrogável por igual período, desde que haja manifestação expressa do Soldado Temporário PM/BM e interesse da unidade onde estiver lotado.

§ 1º - O pedido de prorrogação deverá ser protocolizado na Organização Policial-Militar/Bombeiro-Militar em que estiver em exercício o Soldado Temporário PM/BM, trinta dias antes da data de encerramento do período de prestação do serviço.

§ 2º - Findo o prazo previsto no "caput" deste artigo e não havendo manifestação expressa do Soldado Temporário PM/BM, não havendo interesse da

Polícia Militar, ou não sendo mais possível a prorrogação, será ele desligado de ofício.

**Art. 6º** - O desligamento do Soldado Temporário PM/BM ocorrerá nas seguintes hipóteses:

I - ao final do período de prestação do serviço, nos termos do art. 5º desta lei;

II - a qualquer tempo, mediante requerimento do Soldado Temporário PM/BM;

III - quando o Soldado Temporário PM/BM apresentar conduta incompatível com os serviços prestados;

IV - em razão da natureza do serviço prestado.

**Art. 7º** - São direitos do Soldado Temporário PM/BM:

I - frequência a curso específico de treinamento, a ser ministrado pela PMPR;

II - auxílio mensal equivalente a dois salários mínimos;

III - alimentação;

IV - uso de uniforme, exclusivamente em serviço;

V - contar, como título, em concurso público, um ponto para cada ano de serviço prestado;

VI - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada pelo Fundo de Atendimento à Saúde dos Policiais-Militares do Paraná.

**Art. 8º** - O Soldado Temporário PM/BM estará sujeito à jornada semanal de quarenta horas de trabalho.

**Art. 9º** - Deverá ser contratado, para todos os integrantes do Serviço Auxiliar Voluntário, seguro de acidentes pessoais destinado a cobrir os riscos do exercício das respectivas atividades.

**Art. 10** - A prestação do Serviço Auxiliar Voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

**Parágrafo Único.** Fica vedada a criação de cargos em decorrência da instituição do Serviço Auxiliar Voluntário.

**Art. 11** - Os municípios poderão responsabilizar-se pelos custos dos Soldados Temporários PM/BM em exercício nas Organizações Policiais Militares sediadas nos respectivos territórios, incumbindo a Polícia Militar, mediante planejamento estratégico, observadas as prioridades administrativas e a disponibilidade de recursos, empregar os policiais-militares por eles substituídos nas atividades operacionais locais, na forma a ser definida em convênio.

**Art. 12** - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 13** - Revogam-se as disposições em contrário.

Plenário, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2007.

Deputado FULANO DE TAL.

## JUSTIFICATIVA DO PROJETO

Este projeto baseia-se na Lei Federal nº. 10.029, de 20 de outubro de 2000, que regulamentou o serviço de Prestação Voluntária, para os serviços administrativos, de saúde, e de defesa civil, nas Polícias Militares e no Corpo de Bombeiros, os jovens recém saídos dos bancos escolares e o excesso de contingentes de nossas Corporações, teriam a prioridade neste tipo de trabalho, agora mesmo estamos na guerra contra a criminalidade, onde os bombeiros estão se incorporando nesta luta, na Polícia Militar os voluntários de ambos os sexos, iriam

prestar serviços administrativos, colocando nas ruas, os policiais treinados para esse fim. Em alguns países, este trabalho, serve como aprendizado para que o novato possa mais tarde exercer a função principal, com garbo e dignidade.