



**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE GRADUAÇÃO  
ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA – EST**

**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO E GOVERNANÇA DE  
RISCOS E DESASTRES**



**CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE BOMBEIROS MILITARES NO  
AMAZONAS: UMA PROPOSTA ESTRATÉGICA PARA REDUZIR O DÉFICIT  
DE EFETIVO.**

**WARLEM LUAN SOARES LEAL**

**MANAUS-AM  
2025**



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site  
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/4D1C.7843.047D.06F9/4E00262E>  
Código verificador: **4D1C.7843.047D.06F9** CRC: **4E00262E**



## WARLEM LUAN SOARES LEAL

### CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE BOMBEIROS MILITARES NO AMAZONAS: UMA PROPOSTA ESTRATÉGICA PARA REDUZIR O DÉFICIT DE EFETIVO.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca de Avaliação do Curso de Tecnologia em Gestão e Governança de Riscos e Desastres (TGGRD-EST-UEA), como requisito para obtenção da nota da disciplina TCC II, sob a orientação da Profa. Me. Ruth Trindade Ferreira, da Universidade do Estado do Amazonas.

**MANAUS-AM  
2025**



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site  
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/4D1C.7843.047D.06F9/4E00262E>  
Código verificador: **4D1C.7843.047D.06F9** CRC: **4E00262E**

## Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
**Sistema Integrado de Bibliotecas da Universidade do Estado do Amazonas.**

L434c

Leal, Warlem Luan Soares

CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE BOMBEIROS  
MILITARES NO AMAZONAS: UMA PROPOSTA ESTRATÉGICA  
PARA REDUZIR O DÉFICIT DE EFETIVO. / Warlem Luan Soares

Leal. Manaus : [s.n], 2025.

20 f.: il.; 21.0 cm.

TCC - Tecnologia em Gestão e Governança de Riscos e Desastres-  
Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2025.

Orientador: Ferreira, Ruth Trindade.

1. Contratação temporária. 2. Bombeiros militares. 3. Déficit de  
efetivo. 4. Gestão de pessoas. 5. Corpo de Bombeiros Militar do  
Amazonas. I. Ferreira, Ruth Trindade (Orient.) II. Universidade do  
Estado do Amazonas. III. Título

CDU(1997)502.58



**CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE BOMBEIROS MILITARES NO  
AMAZONAS: UMA PROPOSTA ESTRATÉGICA PARA REDUZIR O DÉFICIT  
DE EFETIVO.**

**WARLEM LUAN SOARES LEAL**

Banca examinadora

  
Ruth Trindade Ferreira

Professora Mestra.

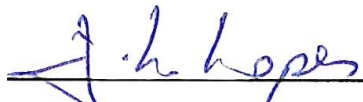
Orientadora



Flávia Roberta Ferreira de Souza

Professora Mestra

Membro da Banca



Janderson Lourenço Lopes

TCQOBM

Membro da Banca

**PARECER DA BANCA**

- Aprovado (a)  
 Aprovado (a) com ressalvas  
 Reprovado (a)



## Resumo

Esta pesquisa analisa a viabilidade da contratação temporária de bombeiros militares no Amazonas como estratégia para reduzir o déficit de efetivo no Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM). A pesquisa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental, examina a legislação pertinente e as experiências de outros estados brasileiros. Os resultados indicam que a contratação temporária é uma alternativa legalmente viável para mitigar o déficit de efetivo, desde que implementada em um modelo híbrido que combine militares de carreira com temporários. A proposta sugere a criação de funções especializadas de apoio, como motoristas, mecânicos e músicos, e a observância rigorosa das normas legais para garantir a segurança jurídica e a legitimidade do processo. A pesquisa conclui que a contratação temporária, devidamente regulamentada, pode fortalecer a gestão de pessoas, aumentar a capacidade de resposta do CBMAM e melhorar a qualidade dos serviços prestados à sociedade amazonense.

**Palavras-chave:** Contratação temporária; Bombeiros militares; Déficit de efetivo; Gestão de pessoas; Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.

## Abstract

This research examines the feasibility of temporarily hiring military firefighters in Amazonas as a strategy to reduce the personnel shortage in the Amazonas Military Fire Department (CBMAM). Based on a literature review and document analysis, the research examines relevant legislation and the experiences of other Brazilian states. The results indicate that temporary hiring is a legally viable alternative to mitigate the personnel shortage, provided it is implemented in a hybrid model that combines career military personnel with temporary personnel. The proposal suggests the creation of specialized support positions, such as drivers, mechanics, and musicians, and strict adherence to legal regulations to ensure legal certainty and legitimacy of the process. The research concludes that properly regulated temporary hiring can strengthen personnel management, increase the CBMAM's responsiveness, and improve the quality of services provided to the Amazonian community.

**Keywords:** Temporary hiring; Military firefighters; Staff shortage; People management; Amazonas Military Fire Department.



## SUMÁRIO

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. INTRODUÇÃO</b> .....   | <b>6</b>  |
| <b>2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE BOMBEIROS MILITARES NO BRASIL</b> ..... | <b>8</b>  |
| 2.1 Legislação Estadual - Estudo de casos no Brasil.....   | 9         |
| 2.1.1 Mato Grosso .....  | 9         |
| 2.1.2 Paraná .....   | 10        |
| 2.1.3 Rio de Janeiro.....  | 10        |
| 2.2 Gestão de Pessoas no CBMAM.....  | 10        |
| 2.3 Apresentação do Efetivo (Previsto x Real) do CBMAM.....                                      | 11        |
| <b>3. METODOLOGIA</b> .....  | <b>13</b> |
| <b>4.RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....   | <b>14</b> |
| <b>5. CONCLUSÃO</b> .....  | <b>16</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....   | <b>18</b> |



## 1. INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas constitui-se como um dos pilares fundamentais para a eficiência de qualquer instituição, sobretudo naquelas voltadas à prestação de serviços essenciais à sociedade, assim corresponde à ação de administrar o capital humano de uma instituição, utilizando métodos e procedimentos aspirando harmonizar os objetivos dos colaboradores com as metas da organização, por meio do desenvolvimento e valorização de cada membro do quadro de pessoal promovendo a satisfação e a melhora do desempenho (Vieira, 2023).

No contexto do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM), a administração de recursos humanos assume papel estratégico, uma vez que a corporação desempenha funções técnicas, como prevenção, combate a incêndios, resgates e atendimentos de emergência. A instituição, vinculada à Secretária de Segurança Pública do Estado do Amazonas, atende à população amazonense e tem a seguinte missão: A execução de atividades de Defesa Civil, Prevenção e Combate a Incêndios, Buscas, Salvamentos e Socorros Públicos no âmbito do Estado do Amazonas (CBMAM, 2025).

Nessa perspectiva, é essencial que o CBMAM em decorrência das demandas sazonais crescentes, tenha um corpo de profissionais condizentes com a oferta de serviço, caso contrário o baixo efetivo do CBMAM resultará no comprometimento direto na qualidade dos serviços ofertados à população já que o conjunto de aperfeiçoamento na execução dos processos organizacionais almejado resulta em uma prestação do serviço público de qualidade e sem desperdício do dinheiro público (Pereira, Pacheco e De São Pedro Filho, 2021).

Tradicionalmente, o ingresso na carreira de bombeiro militar ocorre por meio de concurso público, modalidade que segue as premissas instituídas às organizações públicas da esfera municipal, estadual e federal, conforme CF/88, Art. 37, inciso II que diz: a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Embora legítima e necessária, apresenta limitações frente à urgência e à imprevisibilidade das demandas crescentes que permeiam as realidades sociais contemporâneas, principalmente, as ligadas com a segurança pública e o bem-estar



da pessoa humana. Diante desse cenário, emerge a questão central: de que maneira a carência de efetivo no Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas e as restrições do processo tradicional de contratação afetam a qualidade dos serviços prestados à população, especialmente em períodos de maior demanda?

Nesse contexto, a contratação temporária de bombeiros militares apresenta-se como uma alternativa estratégica a ser considerada, sobretudo quando outros entes nacionais já vêm empregando a prática para suprir a carência de efetivo. Tal proposta visa mitigar o déficit de efetivo, reduzir a sobrecarga dos profissionais efetivos e assegurar a continuidade da prestação dos serviços com qualidade e eficiência. Ademais, experiências observadas em outros estados brasileiros evidenciam a viabilidade de modelos de contratação temporária, os quais podem ser adaptados à realidade e às especificidades do Amazonas, respeitando as legislações e condições locais.

O presente estudo tem como objetivo geral demonstrar a viabilidade e a eficácia da contratação temporária de bombeiros militares por meio de processo seletivo, como estratégia para suprir as demandas sazonais e amenizar a carência de efetivo no CBMAM. Para tanto, busca-se identificar a legislação e os procedimentos atuais de contratação de pessoal no âmbito da corporação, mapear os entraves e as potencialidades da implementação de um sistema temporário e, por fim, propor um modelo adequado ao contexto e limitações do estado do Amazonas.

A relevância desta pesquisa justifica-se pela necessidade de soluções práticas e eficazes diante do cenário de insuficiência de efetivo, que impacta diretamente na prestação dos serviços à sociedade. A adoção de mecanismos temporários de contratação visa reduzir a sobrecarga dos bombeiros já atuantes, ampliar a capacidade de resposta da corporação e assegurar maior agilidade e eficiência no cumprimento das suas atribuições constitucionais. Dessa forma, o estudo pretende contribuir para a reflexão e para o aprimoramento das estratégias de gestão de pessoas no Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, alinhando eficiência administrativa e responsabilidade social.



## 2. FUNDAMENTAÇÃO LEGAL PARA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE BOMBEIROS MILITARES NO BRASIL

A contratação de bombeiros militares temporários no Brasil é um tema que envolve diversas legislações e dispositivos infralegais que regulam a matéria em nível estadual e federal. No Brasil, a atuação do Corpo de Bombeiros é uma função essencial para a segurança pública, que opera sob a égide da Constituição Federal e de legislações estaduais específicas de modo que o serviço temporário oferece flexibilidade e capacidade de resposta rápida, sendo uma ferramenta estratégica para adequar os recursos humanos às demandas emergentes, sem comprometer a estabilidade financeira do sistema de proteção social dos militares (Gaigher e De Matos, 2024).

A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 144, que a segurança pública é dever do Estado e responsabilidade de todos (Brasil, 1988). Dentro desse contexto, compõem as forças de segurança pública os corpos de bombeiros militares, cuja organização e funcionamento devem ser regulamentados por leis específicas nos estados. É importante destacar que os bombeiros têm um papel crucial em situações de emergência, como incêndios, desastres e salvamentos.

Nesse sentido, a contratação de militar no que se refere às Forças Armadas é embasada pela legislação pertinente que também prevê a possibilidade de contratação temporária, a qual está regulada pela Lei nº 6.880/1980 Estatuto dos Militares, (Brasil, 1980), que permite que a administração militar contrate pessoal em caráter temporário para atender a necessidades específicas, assegurando que essas contratações sejam feitas sem que isso signifique a criação de vínculos permanentes.

Igualmente, a Lei nº 10.029, de 20 de outubro de 2000 vem subsidiar normas voltadas para prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares, desse modo, as legislações apresentadas fornecem arcabouço para contratação de pessoal por meio de processos seletivos temporários, porém de forma controlada e consoante a necessidade de cada estado. O Artigo 2º da referida lei evidencia algumas das prerrogativas indispensáveis para incorporação, citando que “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” (Brasil, 2000).



Cabe destacar que os processos seletivos temporários dentro da esfera pública visam atender a temporariedade e excepcionalidade de atividades essenciais de interesse público, de acordo a CF/1988, Art. 37, alínea IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (Brasil, 1988). Sendo assim, as Forças Armadas utilizam este formato em situações que demandam mais efetivo, como em operações de natureza especial ou durante crises, mas, ocorrem principalmente por conveniência e necessidade do serviço.

Outro aspecto que precisa ser levantado é a estrutura da seleção dos militares temporários, pois devem envolver, na forma da lei, exames de saúde, psicológicos e entrevistas, assegurando que os candidatos atendam aos requisitos físicos e condicionais estabelecidos pela instituição militar.

## **2.1 Legislação Estadual - Estudo de casos no Brasil**

Nesta seção serão destacados alguns estados brasileiros que adotaram a contratação temporária de pessoal como meio de suprir as lacunas de déficit de efetivo nos seus respectivos Corpos de Bombeiros Militares.<sup>4</sup>

### **2.1.1 Mato Grosso**

Cada estado brasileiro pode possuir legislação que rege a contratação de bombeiros militares temporários. Em geral, as leis estaduais que tratam da organização e funcionamento do Corpo de Bombeiros Militar trazem dispositivos que permitem a formação de um quadro de militares temporários, cuja finalidade é suprir a demanda emergencial por serviços de bombeiros em situações que requerem maior efetivo ou para situações específicas. Por meio da Lei nº 11.662/2022, o estado do Mato Grosso dispõe sobre os quadros de oficiais e praças temporários do Corpo de Bombeiros Militar e define requisitos para a incorporação de Bombeiros Militares Temporários (Mato Grosso, 2022).

O instrumento normativo acrescenta ao campo militar a capacidade de imersão de capital humano por tempo determinado como forma adicionar melhoras nas garantias do ambiente de serviços públicos no segmento da segurança pública. Cabe ressaltar que a pesquisa de Sódre *et al* (2020) destaca o contorno jurídico sobre eventuais riscos na contratação temporária de militares no Estado do Mato Grosso.



Embora apresente certa fragilidade institucional, fica evidente que o arcabouço normativo proporcionou ao ambiente público militar uma prática inovadora no campo da gestão de pessoas.

### **2.1.2 Paraná**

Outro exemplo significativo é a Lei nº 22.261/2024, do Estado do Paraná, que estabelece normas gerais para a contratação temporária de pessoal para atividades de apoio ao Corpo de Bombeiros. Esta lei autoriza a contratação de bombeiros militares temporários, detalha critérios para seleção, chamamento e duração do contrato, bem como as condições de trabalho e a remuneração desses profissionais (Paraná, 2024).

Para Marinho e Tozetti (2025) a criação do Corpo de Militares Temporários é uma solução estratégica que visa atender à demanda por pessoal qualificado. Dentre as possíveis especialidades, verifica-se que a contratações de militares temporários na PMPR podendo ser uma alternativa para otimizar a alocação de recursos humanos.

### **2.1.3 Rio de Janeiro**

De forma análoga, o estado do Rio de Janeiro, com a Lei nº 9.027/2020, dispõe sobre o Serviço Militar Temporário Voluntário (SMTV), (Rio de Janeiro, 2020) que juntamente com as legislações supracitadas regulamentam o Inciso II, art. 24-I do Decreto-Lei nº 667/1969, acrescentado pela Lei nº 13.954/2019, que versa, (Brasil, 1969), requisitos para o ingresso de militares temporários, mediante processo seletivo, cujo prazo máximo de permanência no serviço ativo será de 8 (oito) anos, observado percentual máximo de 50% (cinquenta por cento) do efetivo do respectivo posto ou graduação.

Adicionalmente, a existência de editais de processos seletivos simplificados é uma prática comum, sendo que estado por estado pode haver variações nas diretrizes a serem seguidas. Por meio desses editais, os estados podem determinar os requisitos necessários para a contratação, incluindo a etapa de seleção, treinamento e atribuições dos temporários.

## **2.2 Gestão de Pessoas no CBMAM**

A gestão de pessoal no Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM) é



uma tarefa de extrema relevância, considerando a necessidade de garantir a disponibilidade de efetivo para atuar em situações de emergência e na prestação de serviços à população. A estrutura organizacional da corporação é regida por um conjunto de normas jurídicas, que orientam desde a seleção e ingresso de novos membros até as condições de permanência e desligamento dos militares.

A contratação de pessoal no CBMAM está diretamente ligada à legislação estadual e federal que regula a atuação das corporações militares no Brasil. O Art. 42 da Constituição Federal de 1988 estabelece que 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 (Brasil, 1988).

No âmbito estadual, a Lei nº 1.154/1975, dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares do Estado do Amazonas e dá outras providências (Amazonas, 1975). Ela regula, entre outros aspectos, a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos militares do Estado do Amazonas.

Ademais, a Lei delegada nº 89/2007, versa sobre as finalidades, competências e estrutura organizacional do CBMAM, fixando o seu quadro de cargos comissionados e estabelecendo outras providências (Amazonas, 2007).

Outrossim, a Lei nº 3.498/2010 trata sobre o ingresso na Polícia e Bombeiro Militar do Amazonas, e dá outras providências, em seu artigo 1º já determina que a inclusão, matrícula ou nomeação se dará por meio de concurso público, (Amazonas, 2010) e não aponta a possibilidade de realização de processo seletivo para contratação de bombeiros temporários.

### **2.3 Apresentação do Efetivo (Previsto x Real) do CBMAM**

O Decreto nº 43.625/2021 assinado pelo Governador do Amazonas, apresenta o efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas e demonstra a distribuição de um total de 4.483 (quatro mil quatrocentos e oitenta e três) bombeiros militares (Amazonas, 2021). Destacamos que foi realizado concurso público para ingresso de novos militares bombeiros, o certame buscou suprir a carência de pessoal no CBMAM, a considerar que o último ingresso foi no ano de 2023 e para demonstrar em números esses distanciamentos temporais relacionados à contratação de pessoal incluímos a Tabela I, informação disponibilizada pela Diretoria de Recursos Humanos do CBMAM (DRH/CBMAM) e sua última atualização foi em março de 2025.



Tabela I – Efetivo Existente x Previsto-Mar.2025

| <b>DIRETORIA DE RECURSOS HUMANOS/CBMAM</b>     |                         |                  |                 |
|--|-------------------------|------------------|-----------------|
| <b>EFETIVO DOS COMBATENTES/ SAÚDE - RESUMO</b> |                         | <b>EXISTENTE</b> | <b>PREVISTO</b> |
| CORONEL  | QOBM                    | 19               | 11              |
| TENENTE CORONEL                                |                         | 11               | 36              |
| MAJOR  |                         | 1                | 50              |
| CAPITÃO  |                         | 0                | 70              |
| 1º TEN   |                         | 0                | 80              |
| 2º TEN   |                         | 0                | 102             |
| MAJOR  | QOABM                   | 08               | 15              |
| CAPITÃO  |                         | 14               | 20              |
| 1º TENENTE                                     |                         | 35               | 34              |
| 2º TENENTE                                     |                         | 66               | 70              |
| CORONEL  | QCOBM MÉDICO            | 0                | 1               |
| TENENTE CORONEL                                |                         | 0                | 6               |
| MAJOR  |                         | 0                | 12              |
| CAPITÃO  |                         | 0                | 22              |
| 1º TEN   |                         | 47               | 60              |
| 2º TEN   |                         | 0                | 60              |
| CORONEL  | QCOBM ENFERMEIRO        | 0                | 1               |
| TENENTE CORONEL                                |                         | 0                | 06              |
| MAJOR  |                         | 0                | 12              |
| CAPITÃO  |                         | 2                | 22              |
| 1º TEN   |                         | 78               | 80              |
| 2º TEN   |                         | 22               | 80              |
| CORONEL  | QCOBM DENTISTA          | 0                | 1               |
| TENENTE CORONEL                                |                         | 0                | 2               |
| MAJOR  |                         | 0                | 4               |
| CAPITÃO  |                         | 03               | 8               |
| 1º TEN   |                         | 24               | 30              |
| 2º TEN   |                         | 07               | 30              |
| TENENTE CORONEL                                | QCOBM ASSISTENTE SOCIAL | 0                | 2               |
| MAJOR  |                         | 0                | 4               |
| CAPITÃO  |                         | 0                | 8               |
| 1º TEN   |                         | 21               | 30              |
| 2º TEN   | 07                      | 30               |                 |
| TENENTE CORONEL                                | QCOBM FARMACÊUTICO      | 0                | 02              |
| MAJOR  |                         | 0                | 04              |
| CAPITÃO  |                         | 01               | 08              |
| 1º TEN   |                         | 24               | 30              |
| 2º TEN   |                         | 07               | 30              |
| AL OFICIAL 01                                  | PRAÇAS ESPECIAIS        | 50               | 0               |
| AL OFICIAL 01                                  | PRAÇAS ESPECIAIS QCOBM  | 07               | 0               |
| SUB TENENTE                                    | QPBM                    | 89               | 82              |
| 1º SARGENTO                                    |                         | 41               | 164             |
| 2º SARGENTO                                    |                         | 0                | 254             |
| 3º SARGENTO                                    |                         | 180              | 320             |
| CABO   |                         | 70               | 780             |
| SOLDADO  |                         | 190              | 1260            |
| AL SOLDADO                                     | 01                      | -                |                 |
| SUB TENENTE                                    | QCPBM                   | 0                | 35              |
| 1º SARGENTO                                    |                         | 0                | 70              |
| 2º SARGENTO TÊC. ENFERMAGEM                    |                         | 26               | 130             |
| 3º SARGENTO TÊC. ENFERMAGEM                    |                         | 228              | 260             |
| ALUNO SARGENTO                                 |                         | 08               | 0               |
| CABO AUX. DE CONS. DENTÁRIO                    |                         | 27               | 55              |
| CABO TÊC RAIOS X                               |                         | 24               |                 |
| CABO TÊC EM GÊSSO                              |                         | 05               |                 |
| <b>TOTAL</b>                                   |                         | <b>1343</b>      | <b>4483</b>     |

Fonte: DRH/CBMAM



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site  
<https://edoc.amazonas.am.gov.br/4D1C.7843.047D.06F9/4E00262E>  
 Código verificador: **4D1C.7843.047D.06F9** CRC: **4E00262E**

Conforme tabela I, a corporação possuía até março de 2025 um total de 1.343 (mil trezentos e quarenta e três) bombeiros, expondo, que apesar do concurso para ingresso na carreira do Corpo de Bombeiros, ainda existe uma defasagem de cerca de 70% (setenta por cento) do real em relação ao previsto na legislação.

A comparação reflete, em termos quantitativos, a insuficiência de recursos humanos, afetada pela transferência de militares para reserva, a falta de concursos públicos para reposição e outros fatores como afastamento por doenças, interesse pessoal, entre outros. O levantamento é imprescindível para o planejamento das futuras ações de gestão e aprimoramento da estrutura operacional do Corpo de Bombeiros, a exemplo, de contratação temporárias de bombeiros a fim de assegurar uma atuação mais eficiente, alinhada às exigências de segurança e proteção da sociedade.

A análise do efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas é essencial para compreensão das capacidades operacionais frente às necessidades profissionais da organização que trabalha no atendimento da segurança pública, pilar ligado ao bom funcionamento do serviço público.

### 3. METODOLOGIA

O método de pesquisa adotado foi a revisão bibliográfica, que envolveu a análise detalhada da legislação pertinente, tanto em nível federal quanto nos estados que implementaram a contratação temporária, além de um enfoque específico na viabilidade de implementação no estado do Amazonas. Além disso, foram utilizados métodos de pesquisa documental, com a análise de indicadores internos provenientes do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas, a fim de proporcionar uma compreensão mais abrangente sobre o tema.

A pesquisa é de abordagem qualitativa que segundo (GERHARDT E SILVEIRA, 2009), os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o por-quê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (susitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens.



#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da análise do déficit de efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM), bem como da legislação vigente em âmbito federal e estadual, tornou-se viável delinear um modelo de contratação temporária que atenda às possíveis demandas imediatas da corporação sem desrespeitar os limites legais que regem a administração pública. A proposta aqui apresentada busca adequar-se às disposições constitucionais e infraconstitucionais que permitem contratações por tempo determinado em caráter de excepcional interesse público, ao mesmo tempo em que contempla funções específicas de natureza operacional e de apoio logístico.

A adoção de perfis especializados justifica-se pela possibilidade de ampliar a capacidade técnica e operacional do CBMAM em áreas críticas e momentâneas, liberando os bombeiros de carreira para funções centrais relacionadas ao combate a incêndios, resgates e salvamento. O modelo proposto prevê a contratação temporária de até 100 (cem) bombeiros militares, restrita ao ingresso no posto de soldado e voltada às áreas de apoio estratégico e de grande impacto para a operacionalidade da corporação.

A seleção das funções considera a necessidade de suprir lacunas que frequentemente comprometem a eficiência do atendimento, podendo apresentar especialidades diversas e variações de quantidade de vagas, em áreas como: manutenção de viaturas, manutenção de equipamentos, logística de suprimentos e atividades musicais ligadas às cerimônias e à representação institucional. Dessa forma, os cargos temporários contemplariam as seguintes especialidades: motorista categoria D para a condução das viaturas do tipo UR (ambulâncias), destinadas ao atendimento pré-hospitalar e de urgência, além de viaturas de transporte de pessoas e transporte de cargas; motociclistas em uma provável adoção desse tipo de viatura para dar mais celeridade ao atendimento das ocorrências; mecânico de veículos a gasolina e diesel e eletricista automotivo, para reduzir a dependência de contratos terceirizados e minimizar o tempo de inatividade das viaturas, aumentando a disponibilidade de recursos para as operações; mecânico de máquinas, para manter maquinário utilizado em ocorrências, em especial as bombas acopladas às viaturas destinadas ao combate a incêndios; e almoxarifes que estariam dispostos tanto no almoxarifado central, quanto nas diversas Organizações Bombeiro Militares, cuidando da gestão de materiais e equipamentos. Outro ponto relevante é a inclusão



de músicos no modelo de contratação. Embora, à primeira vista, possa parecer uma função não essencial, é importante destacar que as bandas de música militar possuem papel histórico e institucional no fortalecimento da identidade e da imagem da corporação, além de desempenharem funções cívicas e sociais de grande alcance comunitário.

Em termos legais, o modelo se apoia no artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, que autoriza a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Além disso, encontra respaldo no Art. 24-I, II do Decreto-Lei nº 667/1969, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.954/2019, que admite a incorporação de militares temporários até o limite de 50% do efetivo previsto para determinados postos e graduações.

O processo seletivo deverá seguir critérios objetivos, pautados na legalidade, impessoalidade e na publicidade, de forma a garantir transparência e legitimidade ao modelo. A seleção contemplará etapas de análise curricular, exames de saúde e psicológicos, testes práticos de habilidades técnicas e curso de adaptação militar, com duração mínima de 45 dias, voltado à formação básica em hierarquia, disciplina e primeiros socorros. Tais exigências asseguram que os contratados possuam não apenas o domínio técnico das funções, mas também o alinhamento aos valores institucionais do CBMAM.

O contrato temporário terá duração inicial de um ano, prorrogável por iguais períodos. Findo o prazo máximo de 08 (oito) anos, o vínculo será automaticamente encerrado, sem direito à estabilidade ou extensão contratual. Essa característica reforça o caráter temporário da medida e preserva o modelo de carreira como pilar principal da corporação, evitando a substituição indevida do efetivo permanente.

No tocante à remuneração, sugere-se a adoção de um valor fixado com base no soldo inicial da graduação de soldado bombeiro militar. Essa padronização garantiria isonomia e previsibilidade orçamentária, ao mesmo tempo em que assegura condições mínimas de dignidade ao profissional temporário. Além disso, caberia ao Estado prever no orçamento anual os recursos necessários para custear a iniciativa, evitando comprometer o planejamento financeiro da corporação.

A limitação a 100 (cem) vagas visa atender ao princípio da razoabilidade, considerando tanto a capacidade de absorção da corporação quanto às restrições fiscais do estado. Embora o déficit de efetivo seja expressivo, a adoção de um número reduzido e controlado de contratados permite avaliar a efetividade do modelo em



caráter experimental, possibilitando futuros ajustes conforme os resultados alcançados. Essa medida prudencial reduz riscos jurídicos e administrativos, garantindo maior segurança na implantação da proposta.

Ademais, a delimitação das funções aos cargos de apoio especializado contribui para evitar sobreposição com as atribuições típicas dos bombeiros de carreira. Assim, preserva-se a identidade da profissão e evita-se que a contratação temporária seja percebida como uma ameaça à estabilidade e ao reconhecimento do efetivo permanente. Pelo contrário, o modelo visa justamente complementar e fortalecer a atuação dos bombeiros de carreira, reduzindo a sobrecarga de trabalho e aumentando a eficiência das operações.

Por fim, cabe destacar que a implementação do modelo exige a elaboração de legislação estadual específica, que discipline as condições de ingresso, permanência e desligamento dos bombeiros militares temporários no Amazonas. Essa legislação deve estar em consonância com a Constituição Federal, com a Lei nº 10.029/2000, com o Decreto-Lei nº 667/1969, e legislações pertinentes à causa, de modo a conferir segurança jurídica e legitimidade ao processo, conforme se vê:

“É possível perceber a necessidade de lei própria de cada ente federativo estadual, estabelecendo os requisitos específicos para o ingresso de militares temporários na Instituição. Por possuir caráter de norma geral, é necessário que cada estado membro observe e respeite os requisitos gerais trazidos pela legislação para que haja a possibilidade jurídica de contratação de policiais militares temporários no Brasil no âmbito de cada ente federativo”. (GAIGHER E MATOS, 2024, p. 31)

Em síntese, o modelo proposto representa uma estratégia equilibrada, capaz de responder às demandas emergenciais do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas sem comprometer o caráter permanente da carreira militar. Ao contemplar funções especializadas e limitar o número de vagas, a proposta alinha-se às necessidades operacionais da corporação e às restrições do estado, configurando-se como um caminho viável para o fortalecimento da gestão de pessoas e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade amazonense.

## 5. CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou a viabilidade da contratação temporária de bombeiros militares no Estado do Amazonas, como alternativa estratégica para reduzir o déficit de efetivo do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (CBMAM).

A contratação de bombeiros militares temporários no Brasil é regida por um



conjunto extenso de leis e normas infralegais, que garantem a flexibilidade necessária para atender a desafios emergenciais, enquanto asseguram a responsabilidade na seleção e no acompanhamento desses profissionais. A análise de tais dispositivos revela a complexidade do sistema legal brasileiro que regula a segurança pública, e evidencia a importância de uma abordagem bem estruturada e fundamentada que considere tanto a necessidade operacional quanto os direitos dos trabalhadores.

Portanto, a gestão dos bombeiros militares temporários deve ser feita de maneira a garantir não só a eficiência nas operações de segurança, mas também o respeito aos direitos e à dignidade dos profissionais envolvidos, respeitando as diretrizes legais aplicáveis. Isso é fundamental para a construção de uma força de trabalho qualificada e comprometida com a proteção e segurança da população.

Os resultados obtidos demonstraram que, sob a ótica legal, o modelo de contratação temporária apresenta-se como uma alternativa para reduzir o déficit de efetivo do CBMAM, especialmente pela menor complexidade de contratação. Por outro lado, o modelo de carreira mostrou-se essencial para garantir estabilidade, continuidade e acúmulo de experiência profissional dentro da corporação.

Assim, entende-se que a adoção de um modelo exclusivamente temporário pode comprometer a eficiência operacional do CBMAM, além de ser expressamente vedado pelo Inciso II, art. 24-I do Decreto-Lei nº 667/1969, enquanto a manutenção de um modelo exclusivamente de carreira se mostra engessado. Portanto, a pesquisa sugere que a melhor alternativa reside na implementação de um modelo híbrido, que combine a presença de militares de carreira, responsáveis pelo alicerce institucional, com militares temporários, destinados a suprir demandas sazonais e emergenciais.

A contratação temporária, devidamente regulamentada, pode contribuir para a melhoria da gestão de pessoal, para a racionalização dos recursos públicos e para o aumento da capacidade de resposta do CBMAM. Além disso, essa prática pode reduzir a sobrecarga sobre os bombeiros de carreira, garantindo melhores condições de trabalho e maior qualidade no atendimento à população.

Por fim, ressalta-se a importância de novos estudos que aprofundem a análise sobre os impactos de longo prazo da contratação temporária em organizações militares, considerando não apenas os aspectos financeiros, mas também os efeitos sociais, motivacionais e operacionais. Dessa forma, será possível consolidar um modelo de gestão mais eficiente e sustentável para o Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas.



## REFERÊNCIAS

AMAZONAS (ESTADO). Lei Delegada nº 89, de 2007. **Lei Orgânica do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (LOB CBMAM)**. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 2007.

AMAZONAS (ESTADO). Lei nº 1.154, de 1975. **Estatuto dos Militares do Estado do Amazonas (Estatuto PMAM/CBMAM)**. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 1975.

AMAZONAS (ESTADO). Lei nº 3.498, de 2010. **Lei de Ingresso do Corpo de Bombeiros Militar do Amazonas (Lei de Ingresso PMAM/CBMAM)**. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 2010.

AMAZONAS (ESTADO). **Corpo de Bombeiros do Estado do Amazonas**. 2025. Acesso em 27 de setembro de 2025. Disponível em: <https://www.cbm.am.gov.br/cbmam/institucional/missao>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969. **Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, 2 jul. 1969.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Dispõe sobre o Estatuto dos Militares**. Diário Oficial da União, Brasília, 9 dez. 1980.

BRASIL. Lei nº 10.029, de 20 de outubro de 2000. **Estabelece normas gerais para 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 e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 out. 2000.

CASTRO GAIGHER, Filipe; VINÍCIUS R. DE MATOS, Paulo. **A POSSIBILIDADE JURÍDICA DE CONTRATAÇÃO DE POLICIAIS MILITARES TEMPORÁRIOS NO BRASIL DIANTE DA LEI N.º 13.954/19**. *O Alferes*, v. 34, n. 85, 2024.

**Dados numéricos do efetivo de militares do CBMAM - MARÇO/2025**. Disponível em: <https://www.cbm.am.gov.br/cbmam/transparencias/download/563>. Acesso em: 04 abr. 2025.

MATO GROSSO (ESTADO). Lei nº 11.662, de 2022. **Dispõe sobre os Quadros de Oficiais e Praças Temporários do Corpo de Bombeiros Militar e define requisitos para a incorporação de Bombeiros Militares Temporários nos termos do Inciso II do art. 24-I do Decreto-Lei 667, de 02 de julho de 1969, e dá outras providências**. Diário Oficial do Estado de Mato Grosso, Cuiabá, 2022.

PARANÁ (ESTADO). Lei nº 22.261, de 2024. **Institui, no âmbito da Polícia Militar do Paraná - PMPR e no Corpo de Bombeiros Militar do Paraná - CBMPR, o Corpo**



**de Militares Temporários - CMT.** Diário Oficial do Estado do Paraná, Curitiba, 2024.

PEREIRA, Russlana Rocha; PACHECO, Isis Bruna Gomes; DE SÃO PEDRO FILHO, Flávio. Indicadores de desempenho como ferramenta na gestão da qualidade no serviço público Performance indicators as a tool in quality management in public service. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 9, p. 88049-88067, 2021.

RIO DE JANEIRO (ESTADO). Lei nº 9.027, de 2020. **Dispõe sobre o serviço militar temporário voluntário (SMTV) no corpo de bombeiros militar do estado do rio de janeiro (CBMERJ) e dá outras providências.** Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

SODRE, Wilker Soares. et. al. Uma Análise Sócio-Constitucional do Militar Temporário: Implicações Institucionais de sua viabilidade na Polícia Militar de Mato Grosso. Revista Científica de Pesquisa em Segurança Pública. v.20. n2. Acesso em: 12 de outubro de 2025. Disponível em: <https://revistacientifica.pm.mt.gov.br/index.php/semanal/issue/view/RHM%20%20REVISTA%20CIENTIFICA%20DE%20PESQUISA%20EM%20SEGURAN%C3%87A%20PUBLICA>

TATIANA ENGEL GERHARDT; DENISE TOLFO SILVEIRA. **Métodos de Pesquisa.** [s.l.] PLAGEDER, 2009.

VIEIRA, Bruna Luana. **Gestão de Pessoas no Setor Público: Análise do Processo de Gestão de Pessoas na Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu.** 2023. Acesso: 27 de setembro de 2025. Disponível em: <https://dspace.unila.edu.br/server/api/core/bitstreams/3c8d0fb8-f4bd-43df-a4a1-5cd1084700dd/content>.

