

ARTIGO ORIGINAL

ESTUDO DA EVOLUÇÃO DO EFETIVO DO QUADRO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

Guilherme Inácio do Couto Oliveira¹; William da Silva Rosa¹

1. Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

RESUMO

A pesquisa buscou simular a evolução do pessoal existente em junho de 2016 no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais considerando o efetivo previsto em lei, a proposta legal de promoção e as vagas ofertadas em concursos públicos. Como fundamento técnico, foram utilizados o Plano de Comando 2015|2026 do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG), bem como referenciais acadêmicos e jurídicos. Utilizando-se da relação de oficiais existentes no quadro, foram realizadas simulações de promoções na carreira conforme previstas no Art. 184 da Lei n. 5.301/1969. Foram estudadas promoções em cumprimento ao limite de vagas da Lei n. 21.976/2016 e, ainda, cenário com desconsideração à limitação legal. Foram testadas também modificações nas vagas ofertadas nos concursos, para verificar se existiriam valores de ingresso mais adequados à corporação. Ao final, conclui-se que caso o efetivo do CBMMG não seja expandido, existe uma alta probabilidade de restrição no acesso à carreira

Palavras-chave: Efetivo; promoção; concurso público; carreira; oficiais.

STUDY OF THE "FIREFIGHTERS OFFICERS TABLE" EFFECTIVE EVOLUTION OF THE MINAS GERAIS MILITARY FIRE DEPARTAMENT

ABSTRACT

The research sought to estimate the evolution of existing work force in June 2016 considering the contingent expected by law, the legal promotion methodology and the positions available in public service. The Minas Gerais Military Fire Departament Command Plan 2015|2026, academic and legal references were used as technical information for this research. Simulations of the promotion were made using the list of existing officers in the contingent according to Article 184 of the Law 5301/1969. The promotions were studied considering the limit of positions available in agreement with the Law 21.976/2016 and the legal limit was disregarded. Modifications in the positions available were also tested to check if there were more adequate admission values to the Corporation. In the end, it is concluded that if the Fire Departament's work force is not expanded, there will be a high probability of restriction on access to career.

Keywords: Work force; promotion; public positons; career; officers.

Recebido em: 15/01/2018

Aprovado em: 18/04/2018

1 INTRODUÇÃO

O Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG) realiza seu planejamento de efetivo e os concursos públicos para provimento de suas carreiras de forma autônoma desde 1999, quando se desvinculou da Polícia Militar de Minas Gerais, por força da Emenda Constitucional n.º 39/1999 (MINAS GERAIS, 2013a). Uma das carreiras é a do Quadro de Oficiais Bombeiros Militar (QO-BM), que provê os oficiais que atuarão no nível gerencial. Ela inicia no posto de 2º Tenente e termina no posto de Coronel, como previsto no Art. 13 da Lei nº 5.301/1969 (MINAS GERAIS, 1969). A carreira do QO-BM é provida, por sua vez, pelo concurso público para o Curso de Formação de Oficiais Bombeiros Militar (CFO BM). De 1999 até o ano de 2016, foram realizados 13 concursos públicos para o CFO BM, que proporcionaram o ingresso médio de 30 oficiais ao ano neste período no CBMMG (MINAS GERAIS, 1999a, 1999b, 2000, 2002, 2003a, 2004, 2006, 2007, 2010, 2011, 2012, 2013b, 2014, 2015a).

O efetivo do CBMMG é regido por lei específica, conhecida como Lei de Efetivo, que ao longo dos anos vai sendo reeditada conforme as necessidades da corporação e em função das possibilidades do Governo do Estado. A Lei de Efetivo utilizada no estudo foi a de nº 21.976/2016, que prevê os quantitativos máximos de oficiais por posto do CBMMG (MINAS GERAIS, 2016a).

Já a progressão nas carreiras é prevista na Lei nº 5.301/1969, que contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais (EMEMG) (MINAS GERAIS, 1969). As promoções regulares da carreira em estudo, o QO-BM, são previstas no Art. 184, podendo ocorrer por merecimento ou por antiguidade. No EMEMG também estão normatizadas promoções por ato de bravura

e post mortem, as quais são aplicadas em contextos específicos, de forma excepcional. O Art. 3º do Decreto nº 46.297/2013 diz que a promoção por merecimento se baseia na aferição do conjunto de atributos e habilidades que distinguem o valor do Oficial entre seus pares, observado no decurso de sua carreira e, especialmente, no posto atual e no âmbito de sua turma. Já o Art. 4º prevê que a promoção por antiguidade caberá ao militar não promovido por merecimento (MINAS GERAIS, 2013c). As promoções por merecimento e antiguidade ocorrem em função do Ano-base, que, para o QO-BM, significa o ano de declaração a Aspirante-a-Oficial. Regularmente, a declaração a Aspirante-a-Oficial é o ato contínuo à conclusão do CFO e ocorre no ano da formatura. Voltando ao Art. 184 do EMEMG, temos que a promoção por merecimento para determinado posto ocorre por períodos e frações, para cada ano-base (MINAS GERAIS, 1969). Período é o tempo, contado em anos, após o ano-base. Fração é o percentual da turma que será promovida em determinado período.

Assim, como exemplo, na promoção a Major, o período inicial é de 15 anos. No 15º ano contado do ano-base, a lei diz que 1/3 dos capitães da turma serão promovidos. Uma turma hipotética de Capitães ano-base 2002 seria promovida a Major, então, em 2017. Caso tal turma tenha 30 Capitães, 10 seriam promovidos. No 2º período de promoções ao posto de Major, ou seja, no 16º ano, a lei prevê a promoção de 1/2 dos Capitães. Assim, ainda para no ano de 2017, uma turma de Capitães ano-base 2001 com 20 oficiais teria 10 militares promovidos.

Segundo o EMEMG, a última parcela da turma seria promovida por antiguidade. Para Major, tal promoção ocorre no 18º ano após o ano-base (MINAS GERAIS, 1969). No exemplo de 2017, a promoção a Major

por antiguidade caberia a uma turma de Capitães ano-base 1999, que teria todos os seus militares promovidos.

Quando se confronta essa metodologia de promoção com a quantidade de oficiais prevista em lei para o QO-BM (n=583) e com o quantitativo de militares ingressos no quadro a partir de 1999 (média de 30 ao ano), vislumbram-se dificuldades no acesso à carreira por insuficiência de vagas, especialmente para os postos de Major, Tenente-Coronel e Coronel, para os quais estão previstas, respectivamente, 65, 44 e 19 vagas (MINAS GERAIS, 2016a). A possível insuficiência de vagas pode trazer grande impacto na corporação, já que ascensão à carreira é suspensa nesta hipótese, em virtude de óbices jurídicos. Nos termos do caput do Art. 37 da Constituição Federal de 1988, a administração pública obedecerá ao princípio da legalidade (BRASIL, 1988). A Administração Pública é considerada, em sentido amplo, como órgãos de governo que exercem função política e, também, como órgãos que exercem função meramente administrativa, os quais têm toda a sua atuação subordinada à lei. (ALEXANDRINO; PAULO, 2015). Sobre o princípio da legalidade e a administração pública, Di Pietro (2014) afirma que a vontade da administração pública é a que decorre da lei, assim, por simples ato administrativo, não é facultada a concessão de direitos de qualquer espécie.

O Art. 7º da Lei de Efetivo estabelece uma possibilidade excepcional de alteração de até 20% no efetivo de cada quadro da corporação, em decreto, para atender a necessidades de segurança pública, desde que o efetivo global previsto na norma não seja ultrapassado (MINAS GERAIS, 2016a). Assim, a regra da lei limita a promoção na falta de vagas. A Advocacia-Geral do Estado, no Parecer nº 15663/2016, também se pronunciou pela promoção condicionada

à existência de vagas, citando ainda jurisprudência do Tribunal de Justiça de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2016b).

O planejamento de efetivo do CBMMG ocorre em função da reposição de militares, pelas diversas causas de saída, como inatividade por tempo de serviço, exoneração a pedido, demissões de natureza disciplinar ou falecimento. Dos fatores de egresso, o único que se mostra previsível, na metodologia de simulação adotada no presente estudo, é a inatividade por tempo de serviço.

Nos termos do Art. 136 do EMEMG, será transferido para a reserva remunerada o oficial que atingir 30 anos de efetivo serviço (MINAS GERAIS, 1969). Tempo de efetivo serviço é aquele, contado dia a dia, em que o oficial trabalhou no CBMMG. É possível ainda ao militar averbar tempo de serviço prestado fora da corporação, para fins de transferência para a reserva, conforme Art. 36 da Constituição Estadual (MINAS GERAIS, 1989).

Além de haver a citada possibilidade de averbação de tempo, o Estatuto assegurava que este tempo incidisse no cálculo realizado para obtenção de quinquênio, que era um adicional por tempo de serviço vigente até a publicação da Emenda à Constituição Estadual o que tende a ampliar a saída de militares, por não haver prejuízo salarial (MINAS GERAIS, 2003b). Contudo, a partir de junho de 2003, o quinquênio foi substituído pelo Adicional de Desempenho (ADE). O ADE constitui vantagem remuneratória concedida ao militar que tenha ingressado nas instituições militares estaduais em função de seu tempo de efetivo serviço (MINAS GERAIS, 1969). O direito à percepção do ADE e o percentual da remuneração básica a que o militar faz jus decorre de uma série de requisitos normativos. Contudo, basicamente, se vincula ao tempo de efetivo serviço e a avaliações a que os

militares são submetidos anualmente, denominadas Avaliações de Desempenho Individual (ADI) (MINAS GERAIS, 1969). Decorre disso que os militares sujeitos a ADE que averbarem tempo de serviço para a transferência para a reserva necessariamente perderão ADI, em virtude do menor tempo de efetivo serviço no CBMMG. Consequentemente, terão salários menores quando comparados aos salários correspondentes daqueles que percorrerem toda a carreira, nas mesmas condições. Tal realidade é diferente do militar que possui quinquênio, pois neste caso o tempo de serviço averbado pode incidir no cálculo para recebimento de adicional por tempo de serviço, não havendo, portanto, redução salarial com a inatividade antecipada. Essa mudança traz importante consequência para o planejamento do efetivo. Segundo Chiavenato (2010, p. 278): “Ninguém trabalha de graça [...] As pessoas trabalham nas organizações em função de certas expectativas e resultados”. Assim, espera-se que com tal medida o militar permaneça na carreira durante todo o tempo previsto em lei. Assim, no presente trabalho, considerou-se a possibilidade máxima de permanência no serviço ativo, ou seja, 30 anos de efetivo serviço, correspondente ao maior cenário de efetivo possível e à tendência trazida pela instituição do ADE.

O conhecimento da situação de efetivo é essencial para definição da estratégia organizacional, vista como comportamento global e integrado da empresa em relação ao ambiente que a circunda (CHIAVENATO, 2010). Nesse sentido, é importante destacar que, além do efetivo previsto na lei objeto do estudo, a corporação planeja expansão das suas unidades até o ano de 2026 conforme Plano de Comando 2015|2026 (MINAS GERAIS, 2015b). Neste plano, estão previstas instalações de Pelotões, Companhias e

Companhias Independentes, que refletirão diretamente na demanda de vagas a médio e longo prazo de Tenentes, Capitães e Majores.

Quanto ao planejamento de pessoal, Chiavenato (2010) apresenta um modelo baseado no fluxo de pessoal, que permite antecipar as consequências de contingências como a política de promoções, dificuldades de recrutamento, dentre outros aspectos, que se mostra muito útil na análise das consequências do plano de carreira, tal como proposto no presente trabalho. Armstrong (2012) também defende a necessidade do planejamento da força de trabalho, fundamental para as organizações saberem quantas e quais pessoas estas precisam para alcançar as necessidades de negócios presentes e futuras. O autor acrescenta que tal tipo de planejamento envolve conhecer o presente em comparação com o futuro, evitando a tomada de decisões que possam ser revistas futuramente, e possibilitando que o planejamento esteja focado no futuro da organização.

Existe uma quantidade de vagas a ser definida para cada concurso ao CFO BM que permita ao CBMMG prover todos os níveis hierárquicos do QO-BM, de acordo com as suas necessidades, e, ao mesmo tempo, oferte maiores possibilidades de alcançar o topo da carreira aos concursados? Por um lado, aparentemente, pode-se perceber que a oferta média anual de vagas para o CFO BM, baseada no quantitativo de cargos previsto na Lei de Efetivo para cada posto do QO-BM (especialmente nos três níveis finais do quadro), pode acarretar uma estagnação na carreira devido à falta de vagas para continuidade das promoções previstas no Estatuto. Por outro lado, não foi identificado nenhum estudo institucional sobre o tema. Logo, a justificativa deste trabalho é antecipar numericamente a situação de

pessoal ao longo dos anos e subsidiar decisões estratégicas a serem tomadas no momento presente. Dentre as contribuições, vislumbra-se a detecção de incoerências e proposição de medidas corretivas.

O presente estudo, que pertence à área de gestão de pessoas, se propôs a simular a evolução do efetivo do QO-BM na corporação, desde o ingresso à passagem para a inatividade, considerando o plano de carreira regido pela legislação pertinente, a Lei de Efetivo vigente e a 1^a Edição do Plano de Comando 2015|2026.

2 MÉTODO

2.1 Participantes

Estudo exploratório de enfoque quantitativo que procurou fornecer ao CBMMG informações e parâmetros para a gestão de pessoas, especificamente no momento da definição dos concursos públicos e do plano de carreira.

Para alcance do objetivo, foram realizadas simulações de promoção por merecimento e antiguidade para os oficiais integrantes do QO-BM, conforme regras estabelecidas no Art. 184 do EMEMG (com redação dada pela Lei Complementar nº 95/2007). As promoções por ato de bravura e post mortem têm consequências que não afetam o presente estudo, sendo, portanto, desconsideradas. Acrescenta-se que não ocorreram promoções por ato de bravura para os oficiais atualmente no serviço ativo.

É importante esclarecer ainda que, embora o foco do trabalho tenha sido o QO-BM, simulações com o QOC-BM (Quadro de Oficiais Complementares) também foram realizadas. Tal simulação se justifica pelo fato de que os Tenentes e Capitães do QOC-BM tem as mesmas funções e atribuições legais que os Tenentes e Capitães do QO-BM, atuando de forma

complementar a este último quadro (MINAS GERAIS, 1969). Assim, para que seja conhecida a demanda global de Tenentes e Capitães da corporação, torna-se necessário simular o efetivo destes dois quadros. O QOC-BM é provido por subtenentes e sargentos egressos do Curso de Habilitação de Oficiais (CHO), mediante processo seletivo estabelecido no Estatuto (MINAS GERAIS, 1969). A metodologia para simulação deste quadro possui diferenças em relação ao QO-BM, já que a forma de acesso, o desenvolvimento da carreira e a evasão do QOC-BM possuem particularidades. Uma descrição completa do cenário está disponível na monografia que deu origem ao presente artigo (COUTO-OLIVEIRA, 2016).

2.2 Procedimentos para coleta dos dados

O estudo do efetivo existente na corporação é possível por meio de uma publicação denominada “Almanaque”, que nos termos do Art. 13 da Lei nº 5301/1969, contém a relação nominal dos militares da ativa, distribuídos pelos respectivos quadros, de acordo com a antiguidade dos postos e graduações (MINAS GERAIS, 1969). As projeções de promoção foram realizadas com o Almanaque de Oficiais de junho de 2016. A coleta dos dados ocorreu no diretório “Almanaque DRH” da rede interna da corporação. Para a continuidade das simulações, além do efetivo existente no CBMMG em junho de 2016, foi utilizado o ingresso anual médio de 30 oficiais no QO-BM. O estudo foi aprovado pelo Comando do CBMMG conforme Ato nº 1.036/2016 - ABM, publicado no Boletim Geral nº 20, de 19 de maio de 2016.

2.3 Procedimentos para análise dos dados

2.3.1 Procedimentos para simulação das promoções

As simulações de promoção foram realizadas no aplicativo Microsoft Excel® 2016, com detalhamento a seguir. Foi elaborada planilha em que se registraram as seguintes informações: 1) ano-base das turmas; 2) quantidade de oficiais por turma, conforme Almanaques e 3) distribuição de oficiais por posto, em cada ano, após as promoções relativas ao mesmo ano.

Feita a planilha, foi aplicada fórmula referente à promoção para determinado posto, nos termos do Art. 184 do EMEMG (MINAS GERAIS, 1969). Como exemplo, tendo como referência a turma de 2019, a promoção ao Posto de Tenente-Coronel ocorre a partir do 19º ano após o ano-base, sendo contemplados 1/4 dos Majores da turma (MINAS GERAIS, 1969). A fórmula consiste no cálculo da fração de oficiais a ser promovida em determinado ano (neste exemplo, 1/4 dos Majores a serem promovidos à Tenente-Coronel, de ano-base 2019, em 2040), à qual serão adicionados os Tenentes-Coronéis já existentes na turma no ano da promoção.

A fórmula para calcular o número de oficiais de ano-base 2019 a serem promovidos à Tenente-Coronel em 2040 foi: (número de Majores que concorrem à promoção) multiplicado por (1/4), sendo este resultado somado ao número de Tenentes-Coronéis anteriormente existentes na turma. Ressalta-se que, de acordo com o § 5º do Art. 184 do EMEMG, sempre que houver valor fracionado no cálculo de promoções, haverá o arredondamento para o número inteiro posterior (MINAS GERAIS, 1969). Ainda para a turma ano-base 2019, na coluna denominada “Maj” do ano de 2040, fica registrada a quantidade de oficiais remanescentes no posto de Major, após a promoção do citado ano.

A fórmula apresentada foi aplicada para todas as simulações estudadas. No entanto, é importante enfatizar que foram observados os períodos de promoção e os valores das frações de acordo com o previsto no EMEMG para a passagem para cada nível hierárquico (MINAS GERAIS, 1969). Dito isso, é relevante destacar que a promoção a cada um desses níveis possui especificidades detalhadas no EMEMG e que foram consideradas nas formulas utilizadas nas simulações do presente trabalho.

Em seguida, uma segunda planilha foi elaborada em cada simulação. Ela foi composta pelo somatório de oficiais por posto, ao longo dos anos da projeção. Foram ainda observados 3 aspectos para assegurar a efetividade das simulações e possibilitar comparação aos parâmetros reais existentes, como Lei de Efetivo e planejamento estratégico:

1) A evasão dos militares foi realizada no ano em que estes completariam 30 anos de efetivo serviço (todos percorreriam o tempo máximo de carreira). Foram desprezadas as diminuições naturais de efetivo como baixas para posse em outro cargo público, transferência para a reserva com averbação de tempo de serviço anterior, dentre outras.

Justificativa: trata-se do máximo previsto em lei. Além disso, a introdução do ADE aumentou a probabilidade de permanência dos oficiais na corporação até o final da carreira em função do benefício salarial decorrente. Logo, optou-se por considerar os 30 anos de serviço atuais no presente estudo.

2) Simulação de no mínimo 30 anos para cada possibilidade.

Justificativa: retratar a carreira de uma geração de oficiais, desde o ingresso na corporação até a inatividade.

3) Os resultados obtidos nas diversas simulações foram comparados com o efetivo previsto na lei vigente em 2016 e

com o quantitativo de oficiais necessários para a expansão prevista na 1ª Edição do Plano de Comando 2015|2026. A lei 22415/2016 não havia sido divulgada à época do estudo. Por isso, foi considerado o plano de comando para a realização das comparações.

Justificativa: aproximação aos parâmetros reais existentes no CBMMG. É interessante ressaltar ainda que a nova lei de efetivo, de nº 22415/2016, tem vigência até o ano de 2019 e não trouxe grandes variações no efetivo dos postos em estudo. A vigência desta lei é muito curta para que se vislumbre decisões estratégicas no efetivo da corporação. A finalidade das simulações é justamente oferecer uma visualização de cenários décadas à frente da atual e subsidiar as decisões para edição de cada lei de efetivo.

2.3.2 Procedimentos para integração com o plano de comando

Como o Plano de Comando 2015|2026 já definiu quantas e quais frações serão instaladas até 2026, foi contabilizado o número de oficiais necessário, com acréscimo à demanda de efetivo. O acréscimo previsto no Plano de Comando foi dividido em três etapas, denominadas ciclos na citada publicação, com os seguintes períodos anuais: 1º ciclo (2016-2018), 2º ciclo (2019-2022) e 3º ciclo (2023-2026). Para o cálculo foram utilizados dois contextos:

1) No primeiro, foi calculada a quantidade de oficiais a ser acrescentada ao CBMMG, assumindo-se que toda a expansão prevista seria realizada com total incremento da Lei de Efetivo.

Justificativa: trata-se da hipótese ideal para o CBMMG, que ao mesmo tempo expandiria o atendimento a mais municípios e manteria a capacidade de resposta nas cidades em que já está presente.

2) No segundo contexto, foi considerado o acréscimo de oficiais apenas para o 2º e 3º ciclos.

Justificativa: em virtude da situação econômica do Estado, havia a possibilidade de que na lei a ser aprovada para o período de 2017-2019, que coincide com o 1º ciclo, não fosse ampliado o efetivo de bombeiros militares, o que ocorreu.

3 RESULTADOS

O primeiro resultado, disposto na Tabela 1, se refere a uma projeção do cenário atual do CBMMG: ingresso de 30 militares ao ano no CFO e realização das promoções nos termos do EMEMG. As promoções foram realizadas neste caso de forma independente ao número de vagas previsto na Lei de Efetivo.

Tabela 1 – Simulação de promoções nos termos da Lei Complementar nº 5.301/1969, para CFO com 30 vagas, independentemente de vagas

Anos	Quadro de Oficiais (QO-BM) - Curso de Formação de Oficiais					
	2º Ten	1º Ten	Cap	Maj	Ten-Cel	Cel
Lei efetivo 2016	110	180	165	65	44	18
Ago-2016	90	140	114	42	20	15
Dez-2016	107	152	120	38	23	18
2017	101	186	130	31	24	18
2018	108	192	135	37	15	18
2019	118	192	133	49	19	18
2020	109	195	142	68	20	18
2021	105	201	143	91	16	18
2022	105	198	153	101	25	18
2023	105	197	168	98	35	18
2024	105	198	180	95	46	18
2025	105	200	185	99	61	18
2026	105	204	179	112	78	18
2045	105	195	185	145	192	18

Nota: CFO: Curso de Formação de Oficiais ; Ten: Tenente; Cap: Capitão; Maj: Major; Ten-Cel: Tenente-Coronel

Na Tabela 1, para ilustração da evolução do efetivo, optou-se por apresentar os resultados obtidos até 2026, marco final do Plano de Comando em vigor; em seguida, foram apresentados os valores obtidos quando se atingiu a citada estabilização do efetivo em todos os postos, que ocorreu em 2045. A projeção

demonstrou uma tendência de “estabilização do quadro”, ou seja, da manutenção da quantidade de oficiais por posto ao longo do tempo, quando se mantém o ingresso e o egresso regular de militares e realiza-se as promoções previstas na legislação.

O segundo resultado também se refere a uma simulação de promoções, nos termos do EMEMG, com ingresso de 30 militares no CFO ao ano. Contudo, as promoções foram paralisadas quando se atingiu o limite da Lei de Efetivo (Tabela 2):

Tabela 2 – Simulação de promoções nos termos da Lei Complementar nº 5.301/1969, para o Curso de Formação de Oficiais com 30 vagas, considerando-se a limitação da Lei de Efetivo

Anos	Quadro de Oficiais (QO-BM) - Curso de Formação de Oficiais					
	2º Ten	1º Ten	Cap	Maj	Ten-Cel	Cel
Lei efetivo 2016	110	180	165	65	44	18
Ago-2016	87	140	114	42	16	15
Dez-2016	97	149	121	39	23	18
2017	90	180	129	32	24	18
2018	105	180	135	38	15	18
2019	115	180	133	51	19	18
2020	109	180	147	65	20	18
2021	117	180	165	65	16	18
2022	134	180	165	65	25	18
2023	145	180	165	65	33	18
2024	157	180	165	65	44	18
2025	183	180	165	65	44	18
2026	211	180	165	65	44	18

Nota – Ten: Tenente; Cap: Capitão; Maj: Major; Ten-Cel: Tenente-Coronel

A Tabela 2 apresenta um contexto em que as promoções foram paralisadas quando se atingiu o limite de vagas previsto no Item 2.1, Anexo II, da Lei nº 21976/16, em função da impossibilidade legal de promoção de militares além dos valores lá prescritos.

Entre 2017 e 2024, todos os postos atingem o quantitativo máximo previsto em lei, gerando estagnação na carreira. Em 2017 já seria atingido o limite de vagas de 1º Tenente, o que levaria, em 2 anos, à extrapolação das vagas de 2º Tenente, fato

que ocasionaria, em tese, impossibilidade de promoção dos Aspirantes-a-Oficial. Contudo, optou-se por considerar a promoção dos Aspirantes-a-Oficial a 2º Tenente, a fim de demonstrar o efeito da oferta de 30 vagas de CFO anualmente. Sucessivamente, os demais postos vão atingindo o máximo previsto, até o ano de 2024. No ano de 2026 já se observa que a quantidade existente de 2º Tenentes seria praticamente o dobro da previsão legal (Tabela 2).

A Tabela 3 contém o resultado de todas as simulações propostas no estudo. Os valores apresentados em cada linha se referem ao número estimado de militares quando se atinge a estabilização nos quadros. Na coluna “soma CHO/CFO” estão dispostos os valores finais de oficiais para cada ingresso proposto, que correspondem aos possíveis cenários do CBMMG.

A última linha, “CFO 30 - CHO 30”, se refere às vagas ofertadas atualmente. Quando da estabilização dos quadros nesta hipótese, existiriam 875 oficiais na corporação, frente aos 690 previstos em lei, ou seja, previsão de considerável excesso caso não ocorra expansão no Estado. Em relação ao total previsto na Lei de Efetivo vigente em 2016, que é de 690 oficiais, a metodologia mais adequada de oferta de vagas seria a de “CFO 15 - CHO 35”, que forneceria 692 militares. Quanto ao CFO e o acesso dos militares desta carreira aos seus três postos finais (Major, Tenente-Coronel e Coronel), é importante ressaltar que o ingresso de 15 oficiais ao ano se apresenta como um valor que melhor se aproxima ao previsto na Lei de Efetivo, permitindo acesso à carreira com menores impactos institucionais.

Em relação ao plano de Comando, a Tabela 4 apresenta o quantitativo de oficiais a serem acrescentados ao CBMMG nas hipóteses elencadas.

A Tabela 4, que trata do efetivo a ser

ESTUDO DA EVOLUÇÃO DO EFETIVO DO QUADRO DE OFICIAIS
COUTO-OLIVEIRA & ROSA

Tabela 3 – Resultado de simulação de previsão de vagas para concursos ao CFO e CHO, e promoções, nos termos da Lei Complementar nº 5.301/1969

Posto	QO-BM (CFO)							QOC-BM (CHO)			Somatório CFO-CHO			Somatório CHO/CFO
	2º Ten	1º Ten	Cap	Maj	Ten-Cel	Cel	2º Ten	1º Ten	Cap	2º Ten	1º Ten	Cap		
Lei efetivo 2016	110	180	165	65	44	18	140	65	30	250	245	195	690	
CFO 15 - CHO 30	52	98	92	70	90	18	120	180	90	172	278	182	632	
CFO 15 - CHO 35	52	98	92	70	90	18	139	210	101	191	308	193	692	
CFO 15 - CHO 40	52	98	92	70	90	18	159	240	111	211	338	203	752	
CFO 20 - CHO 35	70	129	123	93	127	18	120	180	90	190	309	213	712	
CFO 20 - CHO 40	70	129	123	93	127	18	159	240	111	229	369	234	832	
CFO 30 - CHO 30	105	195	185	145	192	18	120	180	90	225	375	275	875	

Nota: CFO: Curso de Formação de Oficiais; CHO: Curso de Habilitação de Oficiais; QO-BM: Quadro de oficiais – bombeiros militares; QOC-BM: Quadro de oficiais complementares - bombeiros militares; Ten: Tenente; Cap: Capitão; Maj: Major; Ten-Cel: Tenente-Coronel

acrescentado em função do Plano de Comando, também pode ser comparada com os totais das simulações apresentadas na Tabela 3. Considerando-se a hipótese de

acréscimo de 136 oficiais (total do Plano de Comando) aos 690 previstos na Lei de Efetivo, a corporação possuiria ao final 826 militares, tornando o teste “CFO 20 - CHO

Tabela 4 – Simulação do efetivo de oficiais a ser adicionado em função do Plano de Comando (período 2016-2026)

1º ciclo (2016-2018)			
Estratégia	Impacto		
	Tenentes	Capitães	Majores
Criação de 18 pelotões	18	-	-
Elevação de 3 pelotões a companhias	-	3	-
Elevação de 3 companhias à cia. ind.	15	6	3
Total 1º ciclo	33	9	3
2º ciclo (2019-2022)			
Estratégia	Impacto		
	Tenentes	Capitães	Majores
Criação de 22 pelotões	22	-	-
Elevação de 7 pelotões a companhias	-	7	0
Elevação de 2 companhias a cia. ind.	10	4	2
Total 2º ciclo	32	11	2
3º ciclo (2023-2026)			
Estratégia	Impacto		
	Tenentes	Capitães	Majores
Criação de 23 pelotões	23	-	-
Elevação de 7 pelotões a companhias	-	7	-
Elevação de 2 companhias a cia. ind.	10	4	2
Total 3º ciclo	33	11	2
Somatório 2º e 3º ciclos		91	
Somatório 1º, 2º e 3º ciclos		136	

40" da Tabela 3, que fornece 832 oficiais, o melhor cenário. Já a adição de 91 oficiais (Plano de Comando sem o 1º Ciclo) aos 690 da lei vigente, forneceria ao final 781 militares, o que torna o teste "CFO 15 - CHO 40" da Tabela 4, que resulta em 752 oficiais, o mais adequado.

4 DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo foi simular a evolução do efetivo do QO-BM, do ingresso à passagem para a inatividade, considerando o plano de carreira regido pela legislação pertinente, a Lei de Efetivo e a 1ª Edição do Plano de Comando 2015|2026. Os resultados obtidos demonstram a distribuição esperada de oficiais do QO-BM e do QOC-BM ao longo dos anos, em função do conteúdo no EMEMG, da quantidade de militares ingressos no quadro e da evasão após 30 anos de carreira.

O primeiro resultado refere-se à aplicação das promoções, caso estas independessem da existência de vagas na Lei de Efetivo, na hipótese de CFO com 30 militares ao ano. Os resultados indicaram uma tendência de estabilização do quadro, o que constitui uma importante baliza no planejamento de efetivo, pois a corporação pode conhecer o máximo de militares que pode ocupar cada posto no futuro. Vale uma ressalva de que a estabilização do quadro ocorre em período de médio a longo prazo, sendo que para o primeiro posto (2º Tenente) ocorreria em 2021 e para o último posto de promoção dependente de ano-base (Tenente-Coronel) ocorreria em 2045. A promoção a Coronel independe de ano-base (MINAS GERAIS, 1969).

Com a promoção independente de vagas, a quantidade de Tenentes-Coronéis e Majores (192 e 145, respectivamente) seria bastante próxima da quantidade de Capitães e 1ºs Tenentes (185 e 195, respectivamente), quando da estabilização

de efetivo. Este contexto é contrário ao esperado em uma estrutura hierárquica piramidal, como a militar, em que a quantidade de postos vai diminuindo até o topo da carreira. Tal fato demonstra como a legislação de promoção vigente privilegia o acesso até este nível, o que gera enormes expectativas para os integrantes do quadro.

Além disso, comparando-se o total de oficiais previsto em lei para 2016 (n=582), com o total de oficiais possíveis quando da estabilização de efetivo de acordo com a simulação realizada (n=840, para o ano de 2045), percebemos que o ingresso de oficiais superaria em aproximadamente 44% o previsto na lei. Estes 840 oficiais superariam inclusive a expansão prevista no Plano de Comando, como será abordado posteriormente.

A promoção de militares além da quantidade de vagas prevista na Lei de Efetivo encontra óbices jurídicos em virtude do princípio da legalidade e do parecer emitido pela Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais (AGE) (BRASIL, 1988; DI PIETRO, 2014; MINAS GERAIS, 2016a, 2016b). Assim, surge um conflito entre o EMEMG, que tende a privilegiar o acesso ao nível de oficiais superiores e a Lei de Efetivo, que limita a promoção.

A partir do momento em que as vagas previstas forem preenchidas e na ausência de aumento de vagas na Lei de Efetivo, as promoções somente ocorreriam por egresso de militares do serviço ativo (nas diversas causas possíveis, como apresentado anteriormente). Considerando-se apenas a transferência compulsória para reserva (ao término dos 30 anos de carreira), teríamos previstas poucas aberturas de vaga ao longo dos anos, ressaltando-se ainda o impacto da edição do ADE no tempo de permanência dos militares no serviço ativo.

Diante desses resultados, é possível hipotetizar que, caso a instituição adote o

critério de preenchimento destas vagas apenas por antiguidade, turmas inteiras que iniciariam seu processo promocional deixariam de ser contempladas, por serem mais modernas. Este atraso repercutiria até o posto de Coronel, pois os oficiais somente seriam promovidos a este posto quando a turma imediatamente anterior deixasse a corporação. Assim, cada turma somente teria militares promovidos a Coronel quase no término da carreira (faltando apenas um ano para a reserva compulsória). A consequência disso poderia ser grave para o CBMMG, já que suas funções de gerência seriam ocupadas transitoriamente, prejudicando o planejamento da força de trabalho (ARMSTRONG, 2012). Nessa hipótese, ações típicas do nível gerencial, tais como políticas de pessoal (ingresso, evasão, promoção), planejamento de expansão (seleção de municípios a ocupar, metodologia de expansão), posicionamento institucional frente às diversas legislações pertinentes e até a escolha do futuro Comandante-Geral poderiam ficar comprometidas.

A outra possibilidade seria a promoção pelo critério de merecimento, conjugado com antiguidade, a fim de contemplar todas as turmas que concorrem à promoção para o mesmo posto. O resultado disso seria a promoção de vários oficiais mais modernos nas poucas vagas disponíveis, o que poderia gerar grande transtorno institucional, em virtude da não prevalência da antiguidade no acesso à carreira. Todavia, é importante ressaltar que metodologias semelhantes à última apresentada apresentam ser as mais adequadas para a instituição possuir oficiais com maior tempo de serviço no teto da carreira e assegurar um planejamento estratégico adequado. Neste critério, considerando que muitos oficiais da mesma turma seriam preteridos na promoção, é possível que haja, para a mesma turma,

simultaneamente, Coronéis e Capitães ou até 1º Tenentes.

As combinações de vagas entre o CFO e o CHO podem ainda ser vistas como opções caso o CBMMG enfrente, durante a execução do Plano de Comando, dificuldades com acréscimo de efetivo para execução do 2º e 3º Ciclos. Tal cenário se assemelha à proposta de modelo de fluxo de pessoal de Chiavenato (2010), pois demonstram cenários plausíveis de reajuste da distribuição de cargos, de forma a assegurar o melhor desenvolvimento na carreira dos oficiais e a melhor configuração para a Instituição. No Exército Brasileiro, o acesso à carreira no quadro correspondente ao QO-BM ocorre de maneira mais adequada à instituição e aos militares em função de sua distribuição de oficiais no quadro (BRASIL, 2016). Maiores informações sobre a distribuição de efetivo do CBMMG, em comparação à do Exército e de outras instituições militares, estão disponíveis em (COUTO-OLIVEIRA, 2016).

Vale ressaltar ainda que o Plano de Comando planeja aumento de Unidades até o nível de Companhia Independente, influenciando, portanto, no efetivo de oficiais até o posto de Major, que seria o Comandante. Assim, inicialmente, não haveria acréscimo de Tenentes-Coronéis e Coronéis no CBMMG, o que certamente influenciaria na distribuição dos postos e no acesso à carreira, possivelmente acen-tuando-se a dificuldade de acesso aos postos finais.

Como pontos positivos do trabalho, ressalta-se a utilização de dados oficiais da Instituição, tais como efetivo real existente no Almanaque, previsão de crescimento divulgada no Plano de Comando e Parecer fundamentado emitido pela AGE. Tais informações permitem grande aproximação à realidade institucional e uma análise quantitativa do cenário. Como o trabalho

consistiu em conhecer a situação atual e prever a situação futura, pode ser possível evitar a tomada de decisões que comprometam o futuro institucional pela falta de evidências baseadas em um estudo de cenário, tal como defendido por Armstrong (2012). Finalmente, o conhecimento de possíveis contingências da política de promoções, dificuldades de recrutamento e possibilidades de expansão são permitidas pelo presente estudo, tal como proposto por Chiavenato (2010).

Algumas limitações também podem ser identificadas. Por exemplo, a evasão real de pessoas na corporação não se dá apenas pela transferência compulsória para a reserva por tempo de serviço, como adotado no presente estudo, bem como, na prática, a frequência de concursos públicos ofertados não vem permitindo o preenchimento de todas as vagas previstas. Ressalta-se também que o estudo se limitou a investigar apenas um dos quadros da corporação, podendo ser aperfeiçoado e ampliado para todas as carreiras previstas no EMEMG. Ainda assim, consideramos que os cenários e reflexões aqui apontadas são relevantes o planejamento de recursos humanos.

5 CONCLUSÃO

Existe uma alta probabilidade de que os militares existentes no QO-BM atualmente tenham restrições para acesso aos diversos níveis hierárquicos da carreira, do posto de Tenente ao de Coronel, em razão da quantidade de militares admitidos nos processos seletivos, da metodologia de promoção, das vagas previstas no presente e no Plano de Comando e da distribuição de vagas entre QO-BM e QOC-BM.

Como resposta à pergunta inicial, temos que uma quantidade ideal de vagas para o CFO, que atenda às necessidades da Instituição e as expectativas de ascensão à carreira existe, e se condiciona à definição

de uma meta de efetivo a ser atingida a longo prazo, e à distribuição de postos por quadro (QO-BM e QOC-BM) em função do planejamento de efetivo e de forma proporcional ao regramento de promoção vigente. O estudo apontou diversas combinações possíveis de ingresso, conforme situações hipotéticas em que o CBMMG pode se encontrar.

6 REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. 222p.
- ARMSTRONG, Michael. **Armstrong's handbook of human resource management practice**. 12. ed. Londres: Koganpage, 2012. 756p.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, nº 191-A, 5 de outubro de 1988, seção I.
- _____. Decreto nº 8649, de 28 de janeiro de 2016. **Distribui o efetivo de pessoal militar do Exército em tempo de paz para o ano de 2016**. Diário Oficial da União [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, seção I, página 1, jan. 2016.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 579p.
- COUTO-OLIVEIRA, Guilherme Inácio do. **Estudo da evolução do efetivo do Quadro de Oficiais Bombeiros Militar do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais e proposta de metodologia de ingresso**. 2016. Monografia (Especialização em Gestão de Defesa Civil) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de

- Carvalho, Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2016.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 963p.
- MINAS GERAIS. Advocacia-Geral do Estado. **Parecer nº 15663/2016**. Belo Horizonte, 2016b. 30p.
- _____. **Constituição do Estado de Minas Gerais (1989)**. Minas Gerais, Diário do Legislativo. Belo Horizonte, MG, 22 set. 1989, página 39.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **100 anos de história e reflexão 1911-2011**. Belo Horizonte: Rona Editora, 2013a. 288p.
- _____. **Corpo de Bombeiros Militar. Edital de Concurso Público nº 2, de 25 de outubro de 2002**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 205, 26 out. 2002.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 10 de outubro de 2003**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 195, 14 out. 2003a.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 25 de novembro de 2004**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 220, 26 nov. de 2004.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 20 de junho de 2006**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 120, 29 jun. 2006.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 1, de 13 de dezembro de 2007**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 231, 13 dez. 2007.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 2, de 8 de março de 2010**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 44, 10 mar. 2010.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 10, de 5 de agosto de 2011**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 148, 6 ago. 2011.
- _____. **Corpo de Bombeiros Militar. Edital de Concurso Público nº 11, de 20 de dezembro de 2012**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 238, 21 dez. 2012.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 18, de 18 de novembro de 2013**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 216, 19 nov. 2013b.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 10, de 14 de outubro de 2014**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 212, 11 nov. 2014.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Edital de Concurso Público nº 4, de 3 de novembro de 2015**. Belo Horizonte, Diário Oficial do Estado nº 205, 04 nov. 2015a.
- _____. Corpo de Bombeiros Militar. **Plano de Comando 2015|2026**. Belo Horizonte: CGP Solutions, 2015b. 107p.
- _____. Decreto nº 46.297, de 19 de agosto de 2013. **Contém o Regulamento de promoção de oficiais das instituições militares do Estado de Minas Gerais**. Diário do Executivo, Belo Horizonte, ago. 2013c.
- _____. Emenda à Constituição nº 57, de 15 de julho de 2003. **Altera os arts. 14, 25, 31, 39, 125 e 290 e revoga os §§ 1º E 2º do Art. 32 da Constituição do Estado e acrescenta os arts. 112 a 121 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias**. Diário do Legislativo, Belo Horizonte, 16 jul. 2003b, página 26.
- _____. Lei nº 21.976, de 24 de fevereiro de 2016. **Fixa os efetivos da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e**

do Corpo de Bombeiro Militar de Minas Gerais para o ano de 2016.
Diário do Legislativo, Belo Horizonte, 25 fev. 2016a.

_____. Lei nº 5301, de 16 de outubro de 1969. **Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais.** Diário do Legislativo, Belo Horizonte, 18 out. 1969.

_____. Polícia Militar. **Edital de Concurso Público datado de 5 de agosto de 1999.** Diário Oficial do Estado nº 149, 7 ago. 1999a.

_____. Polícia Militar. **Edital de Concurso Público datado de 31 de outubro de 2000.** Belo Horizonte, Boletim Geral do Corpo de Bombeiros Militar nº 44, 23 nov. 2000.

_____. Polícia Militar. **Retificação do Edital de Concurso Público datado de 5 de agosto de 1999.** Diário Oficial do Estado nº 164, 28 ago. 1999b.