

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

4-C-9

Curso ..... PEM

Partido ..... -

Solução do ..P-III-4 (Mo).....

Apresentada por

.....  
NARCISO GOMES PEREIRA

.....  
ADMINISTRADOR

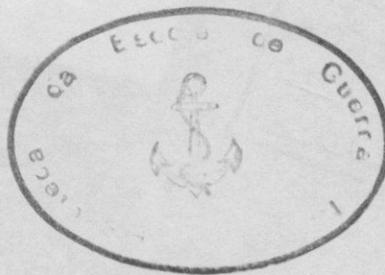
.....  
NOME E POSTO

55



RIO DE JANEIRO

19..95....



O REGIME JURÍDICO ÚNICO E SUA INFLUÊNCIA NO CONJUNTO DE SERVIÇOS EXECUTADOS NOS PERÍODOS DE MANUTENÇÃO DOS MEIOS NAVAIS E AERONAVAIS, PELAS ORGANIZAÇÕES MILITARES PRESTADORAS DE SERVIÇOS INDUSTRIAIS (OMPS-I)

NARCISO GOMES PEREIRA  
Administrador

MINISTÉRIO DA MARINHA  
ESCOLA DE GUERRA NAVAL

1995

MM - EGN  
BIBLIOTECA  
07/03/1986  
N.º 4220

GN-00011467-2

Pereira, Narciso Gomes, 1954-

O Regime Jurídico Único e sua influência no conjunto de serviços executados nos períodos de manutenção dos meios navais e aeronavais, pelas Organizações Militares Prestadoras de Serviços Industriais (OMPS-I) / Narciso Gomes Pereira - Rio de Janeiro : EGN, 1995.

42f.

Monografia: C-PEM, 1995

Bibliografia: f. A-6 - A-7

1. Histórico. 2. Análise. 3. Influências e implicações. I. Escola de Guerra Naval (Brasil). II. Título.

#### EXTRATO

Com a promulgação da Constituição de 1988, a necessidade de regulamentação do seu Artigo 39, deu origem à Lei Nº 8.112/90, que rege as relações dos Servidores com o Estado.

Este trabalho apresenta um histórico das Constituições do Brasil no que diz respeito aos Servidores Públicos Civis, com maior ênfase na Constituição de 1988.

Procura, também, analisar a Lei supra, sob a ótica das vantagens oferecidas aos Servidores e suas supostas incoerências, além das questões polêmicas e vulnerabilidades.

Trata, ainda, de aquilatar as influências e implicações no âmbito da Marinha, particularizando as OMPS-I, em especial, a mão-de-obra por elas empregada, tanto nas atividades de reparo e manutenção dos meios navais e aeronavais como na de construção naval.

Finalmente, apresenta sugestões para um melhor aproveitamento dos recursos humanos do pessoal civil.

O REGIME JURÍDICO ÚNICO E SUA INFLUÊNCIA NO CONJUNTO DE //  
SERVIÇOS EXECUTADOS NOS PERÍODOS DE MANUTENÇÃO DOS MEIOS  
NAVAIS E AERONAVAIS, PELAS ORGANIZAÇÕES MILITARES PRES-  
TADORAS DE SERVIÇOS INDUSTRIAIS (OMPS-I)

- TÓPICOS A ABORDAR: - A sistemática de contratação de mão-de-obra //  
obra pela legislação anterior;  
- a sistemática de contratação de mão-de-obra //  
obra pela legislação atual;  
- impedimentos e entraves burocráticos em  
decorrência da nova lei;  
- evolução ao longo dos anos da quantidade  
e qualidade de mão-de-obra especializada //  
nos ESTAREP; e  
- influência e conseqüência direta e indi-  
reta na revisão/PMG dos meios navais e  
aeronavais.

PROPOSIÇÃO: Estudar a Lei Nº 8.112/90 que <sup>criou</sup> criou o Regime Jurídico //  
Único, com ênfase na sistemática de contrata-  
ção de mão-de-obra anteriormente vigente, sua evo-  
lução para a situação atual e suas implicações no //  
desempenho da mão-de-obra contratada para atender  
as tarefas <sup>executadas</sup> (desempenhadas) pelos <sup>ORGAL</sup> Orgal na constru- //  
ção, reparo e manutenção dos meios navais e aero-  
navais, incluindo sugestões para melhor aproveita- //  
mento dos recursos humanos do pessoal civil da  
União.

## ÍNDICE

	FOLHA
Índice.....	IV
Introdução.....	V
CAPÍTULO 1 - O SERVIDOR E SUA ORIGEM - UM MERGULHO NA HISTÓRIA.....	1
A Carta de Tomé de Souza.....	1
Constituição Imperial de 1824.....	1
Constituição Republicana de 1891.....	1
Constituição de 1934.....	2
Constituição de 1937.....	4
Constituição de 1946.....	4
Constituição de 1967.....	5
Constituição de 1969.....	6
A Constituição de 1988.....	7
CAPÍTULO 2 - O RJU E O SERVIDOR.....	14
A importância do Servidor.....	14
A essência da Lei.....	15
Algumas incoerências da Lei.....	20
CAPÍTULO 3 - O RJU, A MARINHA E AS OMPS-I.....	27
As Organizações Militares Prestadoras de Serviços Industriais (OMPS-I).....	27
Sistemática de contratação antes do RJU.....	31
Sistemática de contratação após o RJU.....	34
O impacto da Lei.....	35
O Treinamento e a Mão-de-Obra especializada.....	37
Influências e conseqüências para a revisão/Período de Manutenção Geral (PMG).....	39
CAPÍTULO 4 - CONCLUSÃO.....	40
ANEXO A - EVOLUÇÃO SALARIAL DOS SERVIDORES CIVIS.....	A-1
ANEXO B - PESSOAL CIVIL DO AMRJ.....	A-2
ANEXO C - PESSOAL CIVIL DO CETM.....	A-3
ANEXO D - PESSOAL CIVIL DO CAAOC.....	A-4
ANEXO E - COMPARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE M/O - AMRJ.....	A-5
ANEXO F - RELAÇÃO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS.....	A-6
BIBLIOGRAFIA.....	A-7

## INTRODUÇÃO

Ao iniciarmos este trabalho, visualizamos como propósito, apresentar sugestões para melhoria do aproveitamento dos recursos humanos do pessoal civil da União, disponível na Marinha do Brasil (MB) e a serviço das Organizações Militares Prestadoras de Serviços Industriais (OMPS-I).

Para tanto, se faz necessário conhecermos a origem do seu principal ator, na forma de viver e se relacionar, suas necessidades, perspectivas e grau de engajamento na condução dos destinos do Estado.

Então, a partir do conhecimento histórico mostrado no primeiro capítulo, teremos condições de tratar, no capítulo seguinte, das questões que envolvem os Servidores Públicos Civis da União, estudando a Lei 8.112/90, que rege as suas relações com o Estado.

Buscaremos aquilatar, no capítulo 3, as implicações desta <sup>S</sup> Lei na manutenção dos meios navais e aeronavais, cujos serviços estão a cargo das OMPS-I e são executados, em sua grande maioria, por Servidores Civis. //

Finalmente, à luz do trabalho e valendo-se <sup>no</sup> da experiência // como partícipe<sup>D</sup> do processo, faremos uma conclusão. //

## CAPÍTULO 1

### O SERVIDOR E SUA ORIGEM - UM MERGULHO NA HISTÓRIA

A Carta de Tomé de Souza - O embrião da atividade de servidor público no Brasil é encontrado na Carta de Tomé de Souza, datada de 1549, onde o Rei de Portugal lhe outorgava a tarefa de disciplinar a atividade colonizadora, com a instalação dos Governos Gerais, sediados administrativamente na Bahia e descentralizado em Capitanias hereditárias, sendo aí já atribuídos os primeiros cargos públicos aos servidores da Coroa:

- Provedor-Mor que cuidava da Fazenda e fiscalizava os provedores das Capitanias;

- Ouvidor-Geral que controlava os atos de justiça dos "juizes das povoações"; e

- Funcionário Fiscal encarregado da contabilidade pública.

Constituição Imperial de 1824 - Numa alusão ao Servidor Público, esta <sup>S/</sup> Carta Magna preconiza que todo cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Civis, Políticos ou Militares, sem outra diferença que não seja a dos talentos e virtudes.

Constituição Republicana de 1891 - Tal qual a Constituição Imperial, esta enfatiza que os cargos públicos civis ou militares são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial que a lei estatuir, porém vetadas as acumulações remuneradas.

Como inovação, apresenta alusão à aposentadoria, afirmando que esta só poderá ser dada aos funcionários públicos em

caso de invalidez no serviço da Nação. Outra novidade é a referência de que os funcionários públicos são estritamente responsáveis pelos abusos e omissões em que incorrerem no exercício de seus cargos, assim como pela indulgência ou negligência em não responsabilizarem os seus subalternos. Alude ainda o texto constitucional que, o funcionário público obrigará-se-á, por compromisso formal, no ato da posse, ao desempenho dos seus deveres legais.

Constituição de 1934 - Após a Constituição de 1891, que foi a de maior duração da nossa história, até o momento, fatos novos ocorreram, dentre os quais a revolução de 1930, o que certamente contribuiu para a evolução de idéias que culminaram com nova Carta Constitucional, em 1934.

Uma grande inovação deste documento legal é que ele dedica um título inteiro aos Funcionários Públicos, cujos principais tópicos, além da já aludida forma de acessibilidade a todos os brasileiros, enfatizava a não distinção de sexo ou estado civil, além da estabilidade após dez anos de efetivo serviço, visto que após contado este tempo, só poderiam ser destituídos em virtude de sentença judiciária ou mediante processo administrativo regulado por lei e no qual lhes fosse assegurada plena defesa.

Outra grande inovação foi a instituição do Estatuto dos Funcionários Públicos, a ser votado pelo poder legislativo, fixando dez normas específicas desde então em vigor. É oportuno a transcrição destas normas, pois nada mais são, no entender do autor, <sup>que</sup> o embrião da Lei objeto deste estudo, além de <sup>em</sup> bali-  
zar a evolução das Constituições subseqüentes, as quais nos re-

feriremos:

- Primeira - O quadro de Funcionários Públicos compreenderá todos os que exerçam cargos públicos, seja qual for a forma de pagamento.

- Segunda - A primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas e nos demais que a Lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou títulos.

- Terceira - Salvo os casos previstos na Constituição, serão aposentados, compulsoriamente, os funcionários que atingirem sessenta e oito anos de idade.

- Quarta - A invalidez para o exercício do cargo ou posto determinará a aposentadoria ou reforma que, nesse caso, se contar o funcionário mais de trinta anos de serviço público efetivo nos termos da Lei, será concedida com os vencimentos integrais.

- Quinta - O prazo para a concessão da aposentadoria com vencimentos integrais, por invalidez, poderá ser excepcionalmente reduzido nos casos que a Lei determinar.

- Sexta - O funcionário que se invalidar em conseqüência de acidente ocorrido no serviço, será aposentado com vencimentos integrais, qualquer que seja o seu tempo de serviço; serão também aposentados os atacados de doença contagiosa ou incurável, que inabilite para o exercício do cargo.

- Sétima - Os proventos da aposentadoria ou jubilação não poderão exceder os vencimentos da atividade.

- Oitava - Todo Funcionário Público terá direito a recurso contra decisão disciplinar e, nos casos determinados, a re-

visão de processo em que se lhe imponha penalidade, salvo as exceções da Lei Militar.

- Nona - O Funcionário que se valer da sua autoridade em favor de partido, ou exercer pressão partidária sobre os seus subordinados, será punido com perda do cargo, quando provado o abuso em processo judiciário.

- Décima - Os Funcionários terão direito a férias anuais sem descontos; e a funcionária gestante a três meses de licença com vencimentos integrais.

Constituição de 1937 - Da mesma forma que a Constituição de 1934, a de 1937 reservou um título para os Funcionários Públicos e, tal como aquela, enfatizou a organização pelo Poder Legislativo do Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo a oito preceitos que passaram a vigorar desde então, preceitos aliás que eram basicamente as mesmas normas da de 1934. Entretanto, no seu artigo 157 aparece a figura da disponibilidade <sup>em</sup> a ~~qual~~ <sup>que</sup> poderá ser colocado o Funcionário Público, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, desde que não caiba no caso a pena de exoneração, estando o mesmo no gozo da garantia de estabilidade e, se a juízo de uma comissão disciplinar, nomeada pelo Ministro ou Chefe de Serviço, o seu afastamento do exercício ~~se~~ for considerado de conveniência ou interesse público.

Constituição de 1946 - Esta Constituição também reservou um título aos Funcionários Públicos em que destaca, como inovação em relação às outras, a vitaliciedade para os Magistrados, os Ministros do Tribunal de Contas, os Titulares de Ofício de Justiça e os Professores Catedráticos. Introduziu, ain-

da, modificações na estabilidade que passou a ser, após dois anos de exercício, para os funcionários efetivos nomeados por concurso e, após cinco anos para os funcionários efetivos nomeados sem concurso, fazendo exceção, entretanto, aos cargos de confiança e aos que a Lei declarasse de livre nomeação e demissão. Já aqui também observa-se uma evolução na idade para aposentadoria compulsória que passou de sessenta e oito para setenta anos, bem como <sup>se previa</sup> previa a aposentadoria aos trinta e cinco anos aos funcionários que a requeressem, já com a garantia de vencimentos integrais, se contados trinta anos de serviço. Previa, <sup>se</sup> também, o cômputo integral do tempo de serviço público Federal, Estadual ou Municipal para fins de disponibilidade e aposentadoria e ~~X~~ a manutenção do poder aquisitivo da moeda para a inatividade, sempre que modificassem os vencimentos dos funcionários em atividade.

Constituição de 1967 - Inicialmente podemos observar como fato novo, a admissibilidade sem concurso, claramente prevista no texto constitucional, para os cargos em comissão declarados em lei, de livre nomeação e exoneração, além de restringir somente aos brasileiros natos o provimento dos cargos da carreira diplomática, de embaixador e outros previstos naquela Constituição.

Do mesmo modo que as Constituições de 1937 e 1946, a de 1967 também previa a não acumulação de cargos, só que de maneira ampliada em seu conceito, pois, a de 1937 simplesmente vedava a acumulação de cargos públicos remunerados da União, dos Estados e dos Municípios, enquanto que a de 1946 explicitava a vedação de acumulação de cargos, não só nos Serviços

Públicos Federal, Estadual, Municipal, dos Territórios e Distrito Federal, como também em entidades autárquicas paraestatais ou de economia mista, exceção feita a: de juiz com o magistério secundário e superior; ~~a~~ de dois cargos de magistério ou; ~~a~~ de um destes com outro técnico ou científico, ou ainda, ~~a~~ de dois destinados a médicos, contanto que houvesse correlação de matérias e compatibilidade de horário. Já a de 1967 vedava a acumulação remunerada exceto para: a de juiz e um cargo de professor; a de dois cargos de professor; a de um cargo de professor com outro técnico científico; ~~e~~, a de dois cargos privativos de médico. Previa, também, a vitaliciedade dos Magistrados e dos Ministros do Tribunal de Contas da União e o instrumento da disponibilidade para o funcionário estável, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço, em caso de extinção do cargo ou de declaração de sua desnecessidade pelo Poder Executivo.

*Howe?* → Constituição de 1969 - Fruto da nova situação vivida após a revolução de 1964, a Constituição de 1967 teve vida curta e, o advento de episódios e atos baixados sequencialmente pelo novo regime que instalara no país, deram origem à Constituição de 1969 que, na sua essência, nada mais foi do que uma ratificação daquela, apenas com uma nova roupagem, com incremento de poderes, além da ampliação de deveres e direitos para a manutenção do status vigente.

Destaca-se no contexto principal desta Constituição, os artigos 106 e 109, ambos versando sobre o regime dos Servidores Públicos (até a Constituição de 1967, as alusões eram feitas a Funcionários Públicos, e a partir desta, a Servidores

Civis). O primeiro diz que o Regime Jurídico dos Servidores, admitidos em serviços de caráter temporário ou contratados para função de natureza técnica especializada, será estabelecido em Lei especial. O segundo enfatiza a exclusividade de iniciativa do Presidente da República, por meio de Lei Federal, para definir:

a) o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União, do Distrito Federal e dos Territórios,

b) a forma e as condições de provimento dos cargos públicos.

c) as condições para aquisição de estabilidade.

A Constituição de 1988 - Assim <sup>de</sup> expressou Tancredo Neves:

*"É tempo de edificar um Estado que sirva à plena maturidade de nosso povo. Não deve ser um Estado que as elites outorguem à Nação, em orgulhoso ato de poder, mas que se erga da consciência coletiva como resposta a anseios e necessidades. Ele deve ser construído para promover a ordem e a justiça. Ordem e justiça se fazem com lei. E a lei deve ser a organização social de liberdade".*

Das palavras de Tancredo Neves nasceu a Constituição de 1988 que, da mesma forma que as anteriores, dedicou uma seção inteiramente aos Servidores Públicos Civis e, em conseqüência, muito mais dos seus vícios que de suas virtudes de Constituição Cidadã, como ficou conhecida, acabou por levar não só a referida classe a situações inusitadas, como também o próprio governo, na busca do seu cumprimento.

Dos tantos vícios a que nos referimos, faremos alusões a alguns julgados oportunos:

*Os preconceitos* - No entender dos constituintes preconceituosos, se o autoritarismo impedia a Nação de praticar a

democracia, evitá-lo e combatê-lo erigiu-se em objetivo constante a orientar a feitura da Constituição. Assim, o preconceito no texto constitucional, por receio excessivo <sup>do</sup> autoritarismo, se manifestou indistintamente contra as instituições públicas e privadas e, conseqüentemente, contra os seus partidos (16:30).

*O casuísmo* - O casuísmo é uma constante em todo o texto constitucional. Nele tudo se prevê, tudo se regula. Antevêem-se todas as hipóteses e dispõe-se sobre todas as soluções, transformando-a com seus duzentos e quarenta e cinco artigos, parágrafos e incisos, acrescidos de setenta disposições transitórias, num variado repertório de temas, sem distinção entre o que realmente deve ser matéria incluída na Carta Magna e o que poderá ser objeto de legislação complementar, ordinária e até regulamentar (16:33).

*O corporativismo* - Lamentavelmente ela não eliminou as características corporativas das anteriores, na verdade agravou-as. Com efeito, os diversos grupos de pressão atuaram de forma ainda mais organizada, com maior soma de recursos, para verem garantidos e ampliados seus interesses específicos. De fato, nenhum segmento organizado da sociedade resistiu à tentativa de patrocinar os seus interesses classistas e corporativos junto ao Poder Constituinte (16:52).

*O paternalismo* - Na Carta anterior os direitos e garantias individuais eram trinta e seis. Hoje são setenta e sete. O Constituinte de 1988 na sua tentativa filantropista e generosa, na verdade, cristalizou promessas irrealizáveis, confundiu direitos com meras expectativas. Com isso, disseminou ilu-

sões, porque uma boa parte deste interminável catálogo de direitos ou pseudo-direitos, ainda permanecem no papel (16:62). //

*O assistencialismo* - O modelo assistencial de Estado, constante da Constituição de 1988, provocou inúmeras e danosas conseqüências ao progresso social do país: estimulou o espírito de dependência; aumentou o déficit público; provocou o crescimento da burocracia; alimentou a corrupção e o desperdício; multiplicou as demandas sociais, acarretando uma sobrecarga no sistema político. O que é pior: quando a Constituição, por utopia, por generosidade ou mesmo demagogia promete à sociedade o que o Estado não pode dar (educação e saúde para todos), ela gera uma ilusão perversa (16:68).

Esta Constituição, embora tendo na seção dedicada aos Servidores Públicos Civis apenas três artigos, seus efeitos são devastadores no que diz respeito à regulamentação, especialmente do artigo 39 e seus parágrafos primeiro e segundo, os quais transcrevemos a seguir, e que serão objeto de comentários posteriores, visto que os artigos 40 e 41 embora importantes no contexto, são repetições das evoluções de Constituições anteriores. //

Artigo 39 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão no âmbito de sua competência, Regime Jurídico Único (RJU) e planos de carreira para os Servidores da Administração pública direta, das autarquias e das Fundações Públicas. //

Parágrafo primeiro - A Lei assegurará, aos Servidores da Administração direta, isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes no mesmo Poder ou entre ser-

vidores dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, res-  
salvadas as vantagens de caráter individual e as relativas a //  
natureza ou ao local de trabalho.

Parágrafo segundo - Aplicam-se a esses servidores o dis-  
posto no artigo 7º:

.....  
.....

IV) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente uni-  
ficado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e  
às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde,  
lazer, vestuário, higiene e previdência social, com reajustes  
periódicos que lhe preserve o poder aquisitivo, sendo vedada  
sua vinculação para qualquer fim;

V) .....

VI) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em  
convenção ou acordo coletivo;

VII) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, pa-  
ra os que percebem remuneração variável;

VIII) décimo terceiro salário com base na remuneração  
integral ou no valor da aposentadoria;

IX) remuneração do trabalho noturno superior ao diur-  
no;

X) .....

XI) .....

XII) salário família para os seus dependentes;

XIII) duração do trabalho normal não superior a oito ho-  
ras diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compen-  
sação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou

convenção coletiva de trabalho;

XIV) .....

XV) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX) licença paternidade nos termos fixados em lei;

XX) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXII) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

.....

.....

XXX) proibição de diferença de salários, exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Como já vimos, a Constituição de 1934 estabelecia que o Poder Legislativo votaria o estatuto dos Funcionários Públicos Civis, e a de 1937 que o Poder Legislativo organizaria o mesmo estatuto e, em ambos os casos já os próprios textos constitucionais previam quais eram as normas/preceitos então vigentes. Aí está a grande diferença entre estas Constituições e a de //

1988, posto que ambas as anteriores nasceram de movimentos influenciados pelo mesmo líder - Getúlio Vargas - a de 1934, da Revolução de 1930, com a instalação do Governo Provisório, com as atribuições de Executivo e Legislativo com forte influência sobre a Assembléia Constituinte, e a de 1937, do Estado Novo, outorgada pelo próprio Getúlio Vargas, que já previra o curto prazo de duração da anterior, logo após a sua promulgação. Já a de 1988, é fruto da instalação de uma Assembléia Nacional Constituinte sob os ventos da Nova República, advinda após vinte anos do movimento de 1964. Esta, porém, apesar de legítima e inovadora tem dificultado o relacionamento Estado/Servidores.

Do enunciado do artigo 39, verifica-se que o seu cumprimento tornou-se uma verdadeira utopia, uma vez que, apenas o Regime Jurídico Único foi instituído, sem contudo obter sucesso, em virtude de sua gênese exatamente calcada na Carta Magna de 1988, não havendo, entretanto, qualquer perspectiva a curto prazo de instituição de planos de carreira, capaz de atender a toda a classe e minimizar os seus problemas. Isso tem levado a formação de grupos corporativos, dentro do próprio Serviço Público, em defesa de seus interesses, com fulcro no maior peso na condução da máquina do Estado, por eles entendido.

Sobre a aludida isonomia do parágrafo primeiro, da mesma forma que o casuísmo de tudo se prever, deveriam os próprios legisladores ter previsto, também, uma forma de conscientizar o Legislativo e o Judiciário da necessidade, não só de praticar a harmonia entre os três poderes prevista no texto constitucional para a condução dos destinos da Nação, como, também,

do reconhecimento da importância do Executivo e da necessidade de sobrevivência digna dos seus Servidores. Assim, o que se tem visto frequentemente é o imperativo do vicioso corporativismo dos Poderes Legislativo e Judiciário, todas as vezes que se tenta regulamentar, na prática, esta questão. Isto posto, apenas soluções paliativas, de efeito retardado, têm norteado os caminhos da isonomia, como a criação de gratificações, após sucessivas manifestações de protestos de Servidores do Executivo ; este assunto, embora regulamentado legalmente, não saiu da retórica e a polêmica tende a perpetuar-se.

## CAPÍTULO 2

### O RJU E O SERVIDOR

A importância do Servidor - A importância do Servidor Público Civil pode ser caracterizada como sendo oriunda da necessidade que o Estado tem, desde os tempos mais remotos de nossa história, de ~~se~~ atribuir a pessoas de confiança da administração a gerência de seus bens e valores, inicialmente os da Coroa e posteriormente os da República.

Tal importância é evidenciada como de grande relevância no contexto de sua participação nas ações do Estado, confirmada por intermédio de conceitos a ele inerentes que a seguir transcrevemos, sem os quais não se confirmariam sua autenticidade:

a) Servidor Público - É a pessoa legalmente investida em cargo público.

b) Cargo Público - É o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor.

c) Provimento - Ato praticado pela autoridade detentora do Poder para as providências cabíveis para o ingresso, posse, exercício e movimentação do Servidor Público enquanto ocupante de cargo público.

Para a investidura em cargo público são requisitos básicos:

- a) a nacionalidade brasileira;
- b) o gozo dos direitos políticos;
- c) a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

d) o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

e) a idade mínima de dezoito anos e;

f) aptidão física e mental.

Ainda para caracterização da importância do Servidor Público, estão numa escala de maior importância a ocorrência de mais três etapas a saber:

a) *concurso público* - constará de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizada em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira;

b) *nomeação* - será em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira ou, em comissão, para cargos de confiança, de livre exoneração;

c) *posse* - dar-se-á pela assinatura do respectivo termo, no qual deverão constar as atribuições, os deveres, as responsabilidades e os direitos inerentes ao cargo ocupado, que não poderão ser alterados unilateralmente, por qualquer das partes, ressalvados os atos de ofício previstos em lei.

A essência da Lei - A partir dos comentários da Constituição de 1988 feitos no capítulo anterior, passaremos agora a comentar a Lei Nº 8.112/90 propriamente dita, dando destaque aos tópicos de maior relevância na opinião do autor, que, tal como a Carta Magna, também, incorreu em vícios e virtudes, ora pró Estado, ora pró Servidor, porém, de qualquer forma interferindo decisivamente no relacionamento entre ambos. Por conseguinte, para melhor apreciação do RJU e suas implicações sobre o servidor, é necessário que comentemos alguns pontos re-

levantes, com suas supostas vantagens e desvantagens para ele advindas, o que faremos a seguir:

*Estabilidade* - diz o artigo 21 que o Servidor habilitado em concurso público e empossado em provimento efetivo, adquirirá estabilidade no serviço público ao completar dois anos de efetivo serviço; já o artigo 22 diz que o Servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar, no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Com a promulgação da Constituição de 1988, inicialmente // adquiriram estabilidade, os servidores públicos que naquela data contavam pelo menos cinco anos de exercício efetivo, o que gerou no serviço público duas situações a saber:

a) Servidores celetistas com mais de cinco anos de efetivo serviço - estáveis;

b) Servidores celetistas com menos de cinco anos de efetivo serviço - instáveis;

Entretanto, tal dicotomia, embora claramente prevista na própria Constituição, na prática se transformou num verdadeiro tormento para a Administração Pública, pois dentre os estáveis havia servidores que pela sua conduta, seria benéfico se estivessem no outro grupo e vice-versa, pois, desta forma seria possível excluir os maus e aproveitar os bons. Adotou-se, por conseguinte, a solução de colocar em disponibilidade um grande contingente de maus servidores, na tentativa de reduzir os seus salários, o que não ocorreu, em razão de julgamento do Supremo Tribunal Federal e, sem prejuízos dos seus salários levaram os bons a arcar com o ônus de aumento de carga de tra-

balho e responsabilidade além das normais.

Como um dos itens objeto de grande discussão, a estabilidade deixou grande parte dos servidores celetistas apreensivos, pois, ~~inicialmente~~ contemplou apenas os servidores que, à época da promulgação da Constituição de 1988, contavam mais de cinco anos de serviço. Entretanto, a própria necessidade do Estado acabou por absorver todos aqueles que em 1991 contavam mais de dois anos de efetivo serviço na vigência da Lei Nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, lei esta que transformou em cargos ~~efetivos~~, os empregos desnecessários por ato do poder Executivo, no período entre 1º de maio e 1º de novembro de 1990.

A estabilidade, por conseguinte, é, e continuará sendo, ponto polêmico. Uns a defendem por acharem que com ela o servidor se sentirá mais motivado para o trabalho e, assim sendo, é dever do Estado recompensá-lo dessa forma. Outros, porém a atacam e pregam a sua extinção, em virtude de ser um mecanismo inibidor da própria motivação do Servidor. A opinião do autor é de que ela funciona tanto de uma forma quanto de outra, dependendo do nível de formação e, logicamente, do grau de consciência, não só do Servidor, como daqueles que o dirigem e têm a obrigação de criar um clima favorável para o bem estar de ambos, o Servidor e a Organização a qual pertence.

*Férias* - este direito, apesar de bem definido e garantido na Constituição para todos os trabalhadores, em relação aos Servidores Públicos, da forma <sup>como</sup> ~~que~~ foi regulamentado, se reveste de grande valor, no cômputo das vantagens a eles oferecidas pelo RJU, visto que lhes proporcionou ganhos adicionais com o

acréscimo de 1/3 da remuneração, por ocasião do gozo das mesmas. Ainda como vantagem, permitiu a manutenção da faculdade de conversão também de 1/3 das mesmas em abono pecuniário, prática esta adotada pela <sup>Consolidação das Leis Trabalhistas,</sup> (CLT). Entretanto, a opinião do autor é de que a adoção da medida relativa ao adicional não passa de uma tentativa do Estado se redimir de erros de incoerências de políticas salariais impostas à classe, ao longo de várias tentativas de estabilização da economia brasileira, estas iniciadas antes mesmo da promulgação da Carta Magna. (04)

*Adicional por tempo serviço* - o adicional por tempo de serviço é devido ao Servidor à razão de um por cento por ano de efetivo serviço e incorporado à sua remuneração a partir do mês em que completar o anuênio. Anteriormente ao RJU, este adicional era concedido a cada cinco anos e, a partir da adoção da anualidade, nos parece constituir uma vantagem significativa, visto que possibilitou a contagem do tempo de serviço a todos aqueles que o tinham prestado anteriormente na esfera federal, inclusive nas Forças Armadas. (05)

*Licença-prêmio por assiduidade* - a cada cinco anos ininterruptos de efetivo exercício, o Servidor terá direito a três meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, com a remuneração do cargo efetivo. Antes da Lei Nº 8.112/90, era conhecida como Licença Especial e a sua concessão era feita a cada decênio. Assim como aquela, manteve como vantagem a possibilidade de contar em dobro o período não gozado, para fins de aposentadoria, e, como inovação, permite ainda que os períodos de licença já adquiridos e não gozados pelo Servidor que vier a falecer, sejam convertidos em pecúnia em favor de seus

beneficiários da pensão. Entretanto, é importante ressaltar que para a sua concessão, torna-se imperioso que a contagem do período aquisitivo seja, de fato, ininterrupta.

*Licença para tratar de interesse particular* - esta licença poderá ser concedida a Servidor estável, a critério da administração, por até dois anos consecutivos, sem remuneração, podendo, entretanto, ser interrompida a qualquer tempo por motivo de interesse do serviço ou a pedido do próprio Servidor. Esta licença, tende a ser utilizada principalmente pela necessidade de busca de emprego alternativo, em função dos baixos salários pagos pelo governo. Desta forma, com a garantia do emprego ~~assegurada~~, o Servidor busca competir no campo de trabalho e, ao final do prazo da licença, opta pela alternativa que mais lhe convém.

*Licença para tratamento de saúde* - esta licença é concedida ao Servidor, a pedido ou de ofício, com base em perícia médica, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus, e poderá durar até dois anos. Após esse prazo será aposentado por invalidez permanente. A grande vantagem desta concessão é, se compararmos aos celetistas da iniciativa privada, a garantia integral da remuneração, visto que aqueles, ao se ausentarem para tratamento de saúde, <sup>a</sup> tem integralmente ~~pagos~~ pela empresa, somente até o décimo quinto dia ~~e~~ e após esse período passam a receber apenas um percentual da remuneração custeado pela Previdência Social, ~~que~~ leva em consideração não só o valor, como também o tempo de contribuição.

*Licença por motivo de doença em pessoa da família* - é concedida sem prejuízo da remuneração, por até noventa dias,

prorrogáveis pelo mesmo período e, excedendo este prazo sem remuneração. Para o Servidor, sua família se reveste sempre de importância capital, pois, assim, há como se concentrar fielmente em suas atividades, visto que o seu trabalho é continuação do seu lar e a tranqüilidade para bem executar suas tarefas é diretamente proporcional ao bem estar de sua família.

Para a sua concessão, há necessidade que a assistência direta do Servidor seja indispensável e não possa ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo, havendo ainda que se avaliar se ele, também, é a pessoa da família mais adequada para prestar essa assistência. Para o Estado, existe somente um fator inibidor para evitar os abusos e conivências, por ventura existentes, na concessão desta licença que é a suspensão ou interrupção do interstício da licença prêmio por assiduidade. (06)

Algumas incoerências da Lei - Analisaremos as seguintes:

As licenças - o estudo das vantagens do RJU para o Servidor torna-se relativamente fácil, em virtude da prescrição de inúmeras delas no próprio texto constitucional e estarem englobadas no maior capítulo da Lei Nº 8.112. Isto, aparentemente nos induz ao raciocínio <sup>de</sup> que, com tantas vantagens previstas, não haveria desvantagens ou que, sendo estas tão poucas, seriam suplantadas por aquelas. ?

Entretanto, na prática podemos perceber algumas incoerências que, embora em número menor, têm efeitos negativos significativos não somente para ele, mas, também, para o <sup>ta</sup> Estado. No âmbito do Ministério da Marinha, esses efeitos são sentidos, principalmente, no rendimento da mão-de-obra das Organizações Militares Prestadoras de Serviços Industriais (OMPS-I),

como veremos mais adiante. Aliás, as próprias vantagens podem, às vezes, se transformar em desvantagens.

A primeira delas e de grande impacto, na opinião do autor, é a licença para tratamento de pessoa da família. Essa licença, por ser concedida somente após comprovação por junta médica oficial e a constatação de que a assistência direta do Servidor é indispensável, não deveria vincular-se como condicionante para a concessão da licença-prêmio por assiduidade, posto que o Servidor só estará acompanhando o seu ente querido, porque este necessita dele e, só não está em efetivo exercício do cargo, por ser impossível.

Outra grande desvantagem com alto grau de incoerência, nessa licença, nos parece ser a limitação de noventa dias, prorrogáveis por igual período, sem perda de remuneração, e aqui não consideramos corporativismo ou paternalismo, mas questão humanitária, pois se o assistido depende fundamentalmente do assistente e isso foi provado por duas maneiras, há de se supor, no mínimo, que os dois necessitam da remuneração para manterem não só o tratamento, mas especialmente a sobrevivência. Há de se reconhecer, entretanto, a dificuldade para a Administração, <sup>com</sup> dos possíveis abusos e conivências médicas, e, aí sim, por ser lamentável a questão de conscientização do nosso povo, deve-se tomar medidas coibitivas e coercitivas de tais práticas.

O Salário - pode-se considerar como sendo um dos pontos mais importantes na política econômico-social do nosso país, não só para o Estado, mas, também, para seus cidadãos, especialmente aqueles que lhe prestam serviço.

A considerar pela definição de salário-mínimo, percebe-se quão calamitosa é a situação daqueles que literalmente o recebem, tal a perversidade dessa definição na Carta Magna, qual seja, a de ser capaz de atender às necessidades básicas de um cidadão e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. O valor do salário-mínimo, em condições normais, atualmente, mal dá para suprir as necessidades individuais de um cidadão em uns quatro, quiçá três dos itens previstos. O que se pode afirmar, na verdade, é que ele apenas supre a necessidade de sobrevivência ou de não indigência de milhões de desassistidos, mas, de forma alguma, todas as necessidades básicas pré-identificadas.

A situação de boa parte dos servidores civis não é muito diferente dessa realidade, pois os seus salários, especialmente aqueles de níveis mais baixos, são totalmente insuficientes para atender às suas necessidades básicas. Tal situação vem se agravando a cada ano, fruto de sucessivas tentativas de estabilização da economia brasileira. Nas atuais circunstâncias parece notório que por muito ainda hão de vagar em busca de equilíbrio para atender <sup>as</sup> ~~os~~ seus anseios de sobrevivência com dignidade; já houve, inclusive, épocas em que se fez necessária a complementação salarial para se atingir o <sup>[salário]</sup> ~~o~~ <sup>estabelecido em lei</sup> mínimo. Há que se buscar uma saída para a elevação do padrão de vida do Servidor para que ele possa demonstrar o seu valor e volte a ter, como no passado, orgulho de si e do Estado a que serve. (08)

*Direitos x Penalidades* - um dos maiores paradoxos contidos na Lei Nº 8.112/90 tal qual foi concebida, na opinião do

autor, diz respeito basicamente, a três artigos. O 44, no campo específico dos direitos e vantagens e os 130 e 139 no campo das punições, como veremos a seguir:

O artigo 44, prevê no seu inciso I, a perda da remuneração dos dias em que faltar ao serviço; no inciso II, a perda da parcela de remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta minutos), e <sup>no</sup> no inciso III, a perda de metade da remuneração, na hipótese prevista no parágrafo segundo do artigo 130.

Ora, já no artigo 44 nos parece clara a falha da Lei, visto que, nada mais fez do que permitir a redução diária da jornada de trabalho do Servidor, pois, não estabelecendo limite de tolerância, facultava o uso desse artifício da redução de 59 (cinquenta e nove) minutos do seu horário de trabalho, sem que a administração pudesse inicialmente tomar qualquer posição contrária. Felizmente, a maioria de servidores ainda é composta de abnegados e isso não se concretizou em massa, mas, provavelmente, foi aproveitado por uma faixa considerável, até que por meio do Parecer Nº 249/91, da <sup>ex-</sup>Secretaria de Administração Federal (SAF), com base em jurisprudência, tal prática fosse coibida. (09)

Nos artigos 130 parágrafo segundo e 139, as coisas parecem ser ainda mais complicadas, visto que o primeiro prevê a conversão da pena de suspensão em multa na base de 50% (cinquenta por cento), por dia de vencimento ou remuneração e o segundo, esclarece o que se entende por inassiduidade habitual, como sendo a falta ao serviço, sem causa justificada, //

por mais de 60 (sessenta dias), interpoladamente durante o período de 12 (doze) meses. Aí é que está o grande paradoxo, pois para aplicar a pena de suspensão seria necessária a acumulação de penas de advertência ou a prática da inassiduidade e, principalmente esta última, é difícil para se configurar de fato, pela elasticidade do período a ela atribuído. Desta forma, parece-nos estar aberta, aí, uma grande brecha para os maus servidores que, podem buscar vantagem nas faltas até o limite de não atingirem o patamar de inassiduidade.

Se combinados os dois artigos, por uma série de servidores, possivelmente ter-se-ia, em determinadas Organizações, um verdadeiro caos para as suas administrações, mas, graças ao bom senso que felizmente prevalece sobre a maioria, essa situação não se consumou.

Entretanto, embora em pequena escala, mercê da grave situação salarial por que passa a classe, é possível que a prática da inassiduidade controlada tenha sido exercida, especialmente em determinadas especialidades específicas, em que o grau de conhecimento se aplica em várias áreas. Muitas vezes, num intervalo de três a cinco dias de trabalho, se consegue <sup>superioro equivalente à</sup> tirar metade ou muito mais do <sup>que o</sup> salário, em serviços esporádicos fora do meio onde <sup>se</sup> exerce o cargo público.

Em suma, é imperioso encontrar uma forma conciliatória de satisfação das necessidades do Servidor, com salários dignos, evitando, assim, que ele busque nas falhas da legislação a sua digna sobrevivência.

A *seguridade social* - a situação do Servidor após a implantação do RJU passou, no campo da seguridade social, de ri-

dícua para calamitosa, visto que não basta ter licença para tratamento de saúde se ele não tem onde se tratar. O próprio sistema está doente e, para o Servidor, seria melhor que na lei não se fizesse qualquer referência ao assunto saúde, pois de nada serve a menção, uma vez que ele é colocado exatamente no mesmo patamar de todos os cidadãos comuns. Pior que isso, pois os cidadãos da mão-de-obra ativa da iniciativa privada, em sua maioria, em face do esfacelamento do sistema ao longo dos anos, recebe dos seus empregadores, assistência por meio de planos de saúde, feitos pelos próprios empregadores, que recebem incentivos governamentais e, assim, firmam convênios que garantem a saúde de sua força de trabalho e, conseqüentemente, o padrão de qualidade e produtividade que, na realidade se reverte em dividendos, tanto para patrões quanto para empregados.

Em relação ao Serviço Público, especificamente na esfera federal do Poder Executivo, não fosse a faculdade de aposentadoria voluntária aos trinta e cinco anos de serviço no caso dos homens e aos trinta anos no caso das mulheres, com proventos integrais, ou a garantia de pensão também integral ao beneficiário do Servidor falecido, poder-se-ia dizer que a contribuição para o Plano de Seguridade Social (PSS) que inclui a assistência médica, serviria, tão somente, para ajudar aos milhões de quase indigentes que buscam no sistema de saúde a assistência que raramente encontram; o Servidor, na realidade, em matéria de assistência médica está largado à própria sorte.

Cabe, ainda, em relação ao tópico Seguridade Social um breve comentário sobre salário-família: é lamentável que, mercê de consecutivos descasos ao longo de vários anos não se tenha

corrigido o seu valor ou mesmo efetivada<sup>o</sup> a sua extinção, visto //  
ser ridículo, tanto para quem paga quanto para quem recebe, não //  
fazendo jus sequer à sua própria denominação.

### CAPÍTULO 3

#### O RJU, A MARINHA E AS OMPS-I

As Organizações Militares Prestadoras de Serviços Industriais (OMPS-I) <sup>A</sup> São Organizações Militares (OM) que têm como finalidade precípua a prestação de serviços industriais a outras Organizações Militares da Marinha e, eventualmente, a clientes extra-Marinha.

Atualmente, o contingente de OMPS-I é formado por quatorze OM, cada uma com sua característica própria, dependendo da atividade que executa, e cujas atribuições são definidas em seus regulamentos internos. São as seguintes as OMPS-I:

- Base Naval de Aratu (BNA);
  - Base Almirante Ary Parreiras (BAAP);
  - Base Naval de Val-de-Cães (BNVC);
  - Base Fluvial de Ladário (BFLa);
  - Base Almirante Castro e Silva (BACS);
  - Base Aérea Naval de São Pedro D'Aldeia (BAENSPA);
  - Base Naval do Rio de Janeiro (BNRJ);
  - Centro de Reparos e Suprimentos Especiais do Corpo de Fuzileiros Navais (CRepSupEspCFN);
  - Comando do Trem da Esquadra (ComTrem);
  - Estação Naval do Rio Negro (ENRN);
  - Imprensa Naval (IN);
  - Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro (AMRJ);
  - Centro de Eletrônica da Marinha (CETM); e
  - Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha (CAAOC).
- Conforme foi dito, cada OMPS-I tem a sua própria caracte-

rística, de acordo com a atividade precípua que executa. Entretanto, sem desprezar a importância capital que cada uma tem no contexto geral para a Marinha, <sup>de maneira proporcional</sup> ~~a~~ <sup>propósito</sup> foram deixadas para o final o AMRJ, o CETM e o CAAOC, por entender este autor, <sup>?</sup> tratar-se das mais importantes, sob o ponto de vista do estudo em apreço, não só pelo contingente de Servidores Civis dos seus quadros de pessoal e, assim, servindo de referência para as considerações que doravante serão feitas, <sup>como</sup> pela proximidade com o ponto de maior concentração de forças navais e, conseqüentemente, <sup>de</sup> maior volume de serviços a elas prestados, mas, principalmente, por estarem inseridas na máxima de que navio pronto é navio com máquinas, armamento e sistema de comunicações prontos. E é isso, por conseguinte, que cada uma delas, na sua ordem, faz, além de participarem ativamente, quer como executoras, quer como supervisoras, de importantes atividades em franco desenvolvimento no meio naval, que são as construções navais, em especial dos submarinos, como veremos num breve histórico e na transcrição dos seus regulamentos internos.

AMRJ, OMPS-I secular, fundada em 29 de dezembro de 1763, destaca-se atualmente como o mais eficiente parque industrial para navios de guerra da América Latina. Participou do esforço de guerra na campanha do Paraguai, dando, naquela época, salto tecnológico equiparando-se aos principais estaleiros europeus.

Reflexo da economia do país, passou por sérias dificuldades ao longo de sua existência. Em 1936, experimentou sensível desenvolvimento, construindo o primeiro navio de guerra de concepção nacional - o Monitor Parnaíba. A partir da segunda metade deste século, construiu navios patrulha, embarcações de

desembarque, navios balizadores, navios de assistência hospitalar, fragatas, navio escola, corvetas e até submarino.

Como Organização pioneira do sistema de manutenção da Marinha, na realidade, o AMRJ agregou, até 1975, as atividades que atualmente cabem ao CETM, bem como executou, até 1982, as hoje atinentes ao CAAOC, anos de suas respectivas criações. (10)

O AMRJ tem como propósito, contribuir para a manutenção e desenvolvimento do Poder Naval Brasileiro e, para a consecução desse propósito, cabe-lhe as seguintes tarefas: //

I - prover a manutenção de navios e embarcações da Marinha do Brasil;

II - construir navios e embarcações de superfície para a Marinha do Brasil;

III - construir submarinos para a Marinha do Brasil;

IV - desenvolver o projeto de construção (detalhamento) dos primeiros navios de guerra de uma nova classe;

V - prover infra-estrutura de apoio às OM nele sediadas;

VI - construir e prover manutenção de navios e embarcações para organizações extra-Marinha e para Marinhas amigas;

VII - conservar e desenvolver seus recursos industriais;

VIII - absorver, consolidar e desenvolver tecnologias compatíveis com as necessidades do Poder Naval e do Plano de Reaparelhamento da Marinha, aplicáveis à manutenção e construção de navios e sistemas navais.

O CETM foi criado a partir da necessidade da extinta Diretoria de Comunicações e Eletrônica da Marinha (DCEM) de acompanhar a evolução cada vez mais acelerada das comunicações

e da eletrônica em todos os níveis.

Tem como propósito, contribuir para o aprestamento das Forças Navais, Aeronavais, de Fuzileiros Navais e prontificação das demais Organizações Militares da Marinha e, para consecução desse propósito, cabe<sup>m</sup>-lhe as seguintes tarefas: //

I - executar a manutenção de equipamentos eletrônicos, de acordo com as instruções da Diretoria de Sistemas e Armas da Marinha;

II - elaborar projetos de instalação e executar a instalação de equipamentos eletrônicos, de acordo com os planos de arranjo e especificações emitidos pela Diretoria de Sistemas e Armas da Marinha;

III - participar da atividade de construção naval no país, mediante entendimentos com o estaleiro construtor, através de elaboração de projetos de instalação, execução de instalação, colocação em funcionamento e realização das provas de aceitação dos equipamentos eletrônicos sob sua responsabilidade;

IV - exercer o controle da produção, controle da qualidade e a coordenação dos serviços de manutenção e reparos e de instalação de sua responsabilidade e;

V - participar do controle de desempenho no campo dos equipamentos eletrônicos sob a jurisdição da Diretoria de Sistemas e Armas da Marinha.

Já o CAAOC, nasceu a partir da necessidade de um melhor acompanhamento do desenvolvimento dos sistemas de armas, o que levou à transformação do Departamento de Armas do AMRJ em Núcleo do Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha, em 1982, //

até a sua implantação como OM autônoma a partir de 1º de janeiro de 1984.

Tem como propósito, contribuir para a garantia da operacionalidade das Forças Navais e, para consecução desse propósito, cabe-lhe as seguintes tarefas:

I - projetar, executar serviços de instalação de sistemas de armas navais ou supervisioná-los quando realizados em organizações extra-Marinha, exercendo sempre o controle de qualidade;

II - executar a manutenção incluindo os reparos de 2º e 3º escalões, revisão de base ("refit") e alinhamento dos Sistemas de Armas Navais;

III - promover a elevação do nível técnico profissional de seu pessoal especializado, por meio de cursos e estágios, além de intercâmbio com entidades extra-Marinha;

IV - incentivar, sempre que possível, a indústria nacional no desenvolvimento e produção de materiais alternativos para manutenção dos Sistemas de Armas Navais;

V - ativar equipes móveis para atender reparos e instalações fora da área do Rio de Janeiro;

VI - recondicionar o armamento retirado dos navios e OM em terra e ~~Preservá-los~~;

VII - cooperar com a Diretoria especializada competente, na elaboração de normas, instruções e modificações técnicas em sistemas de armas.

Sistemática de Contratação antes do RJU - Até 1938, a legislação para a política de pessoal no Serviço Público era totalmente esparsa. A partir, então, daquele ano, por meio do

Decreto-Lei Nº 1.713, de 28 de outubro de 1938, é que o Governo organiza de alguma forma a legislação do Serviço Público e a consolida no primeiro Estatuto dos Funcionários Públicos Civis. Este <sup>s/</sup> documento, previa a admissão sob a forma de concurso público e vigoraria até 1952.

Em 28 de outubro de 1952, foi sancionada a Lei Nº 1.711 e editado o segundo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, revogando a Lei Nº 1.713 que até então vigia. Esta <sup>s/</sup> Lei // qual? previa a admissão somente de funcionários civis, por concurso, regidos pelo regime estatutário.

Em 1960, com a criação do Plano de Cargos e Salários (PCC), pela Lei Nº 3.780, previa-se, pela primeira vez, a admissão de pessoal temporário pelo regime <sup>o</sup> de Consolidação das Leis // Trabalhistas (CLT).

Em 1974, pela Lei Nº 6.185, fica proibida a admissão pelo regime estatutário até então vigente, estabelecendo-se o regime da CLT para todas as admissões, exceto para cargos típicos de Estado - Diplomatas, Polícia Federal, Controle Interno - que continuaram regidos pela Lei Nº 1.711/52.

Para a OMPS-I pioneira - o AMRJ - que vinha recebendo funcionários civis admitidos pelos lentos processos e diversas formas, os baixos salários criaram uma situação de impasse para a Administração Naval, pois, com o Plano de Reaparelhamento <sup>e</sup> da Marinha (PRM), em particular o projeto das Fragatas, a partir de 1976, surgiu a necessidade de se recrutar mão-de-obra operária e especializada para suprir a demanda de serviços e, <sup>a</sup> (esta) solução foi encontrada com a criação do chamado Regime // Especial (RE). Com isso era possível a contratação e demissão

com recursos próprios, gerados pela atividade de reparos e gerenciamento de projetos extra-Marinha, e também, com adiantamentos indenizáveis do Fundo Naval, com tabelas próprias, sob o regime de <sup>a</sup> CLT. Esta forma de administração de recursos humanos foi, inclusive, empregada pelo CAAOC nos primeiros anos de funcionamento, tendo em vista que este se originara do AMRJ, conforme já foi dito, e dele absorvera todo o pessoal ligado especificamente às atividades do extinto Departamento de Armas.

Entretanto, a situação do pessoal civil na Marinha e, especialmente nas OMPS-I, ainda era um tanto confusa. Em 1984, em decorrência de estudos feitos pela Diretoria <sup>Tr</sup> Geral do Pessoal da Marinha, foram criadas as Tabelas Especiais de Emprego (TEE) pela Portaria Nº 1.518, do MM, de 26 de setembro, daquele ano, ~~consolidando de vez,~~ <sup>absorvendo</sup> todo o pessoal admitido <sup>(sob o regime celetista e seu con-</sup> ~~fora do~~ <sup>curso público.</sup> ~~regime estatutário.~~

A solução adotada com a implantação das TEE, no entanto, para as OMPS-I, não foi suficiente, pois, continuaram a sofrer desgastes nos seus quadros de pessoal, motivados por diversos fatores, entre os quais ~~e~~ <sup>o</sup> mais importante deles, como já citado em tópicos anteriores, os baixos salários. Desta forma, tornou-se premente a necessidade de se buscar uma solução definitiva para o problema dessas OM, que não fosse apenas de âmbito interno da Marinha, mas que passasse pelo escalão superior do Presidente da República. (11)

Assim, por iniciativa do MM, após cumpridos os trâmites legais necessários ao correto assessoramento ao Presidente da República, foi editado o Decreto Nº 92.359, de 04 de fevereiro

de 1986, <sup>estabelecendo</sup> ~~que criou~~ o Regime de Autonomia Limitada. <sup>para o</sup> ~~Esse Decre-~~ //  
~~to, além de~~ AMRJ, <sup>o</sup> CETM e <sup>o</sup> CAAOC, <sup>e, ainda, para</sup> ~~incluía também~~ o Instituto de //  
Pesquisas da Marinha (IPqM) e <sup>para</sup> o Serviço de Reembolsáveis da  
Marinha (SRM).

Conforme o nome diz, a autonomia dada às OM aqui citadas, estabelecia um limite máximo de contratações, porém, suficientes para aliviar sobremaneira o problema da falta de pessoal existente.

Numa evolução anterior ao RJU, fruto especialmente das várias tentativas de estabilização da economia brasileira, a partir de 1986, com o <sup>P</sup> plano <sup>C</sup> cruzado, passamos, ainda, pela (12)  
unificação de todas as tabelas de servidores admitidos nas diversas formas, que não <sup>a</sup> estatutária, para a Tabela de Especialistas (TESP).

Sistemática de Contratação após o RJU - Com o advento do RJU, feitos os ajustes da situação decorrente do impacto da Lei sobre as OMPS-I o quadro de pessoal entra inicialmente numa fase de estagnação, seguida de desgaste gradual, em virtude do envelhecimento natural dos servidores - boa parte constituída de ex-militares contratados - especialmente no CAAOC, <sup>em</sup> face das peculiaridades de suas atribuições, <sup>e</sup>, também, pela falta de reposição desse contingente humano, mercê da não realização de concurso público, além das evasões motivadas principalmente pelos baixos salários e a falta de perspectivas de carreira. Esse desgaste se fez sentir particularmente nos níveis intermediário e auxiliar, enquanto que as evasões foram mais freqüentes no intermediário; porém, o que é pior, com algumas, também, no nível superior, para áreas do meio civil to-

talmente <sup>diversas</sup> ~~adversas~~ de sua formação profissional. //

Para quebrar esse descompasso, em 09 de dezembro de 1993, foi sancionada a Lei Nº 8.745, que extirpa do RJU os artigos 232 a 235 e ~~respalda~~ no seu artigo segundo inciso VI, ~~autorização para~~ contratações por tempo determinado, para atividades nas Organizações das Forças Armadas, para atender a área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia. Estas contratações, de acordo com a supra mencionada Lei, deverão ser feitas mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação, inclusive no Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público, e ~~admite~~, também, contratações à vista de notória capacidade técnica ou científica profissional, mediante análise do "curriculum vitae". Na Marinha, elas vêm sendo feitas pela Empresa Gerencial de Projetos Navais (EMGEPRON). (13)

Para o ano em curso, foram aprovados pelo MM no mês de julho, seiscentos e quarenta e seis empregos, sendo quatrocentos e oitenta e quatro para a área da Diretoria <sup>?</sup> Geral do Material da Marinha (DGMM), que, por conseqüente, contemplarão as OMPS-I aqui enfocadas. Entretanto, embora já autorizados pelo MM, ainda dependem de regulamentação de dotação orçamentária, para serem concretizados. //

O Impacto da Lei - Quer seja sob o ponto de vista dos Servidores, quer seja das OMPS-I, os efeitos da Lei Nº 8.112/90 são bastante claros como a seguir veremos.

Nos Servidores, pode-se observar um certo comodismo por parte de muitos deles, fruto da malfadada estabilidade com que foram beneficiados aqueles que eram regidos pela CLT. Entre-

tanto, por conta desta estabilidade <sup>lhes</sup> foi tirada a oportunidade de, às vezes, dependendo das circunstâncias, decidir seu próprio destino, <sup>há vista</sup> visto que o regime anterior <sup>os</sup> induzia a uma competitividade mais constante, não só com os seus companheiros, em busca de melhor posicionamento interno, como também externamente, em relação ao mercado de trabalho, uma vez que as leis eram iguais.

A falta de perspectiva de carreira, de uma forma geral, contribuiu fortemente para a afirmativa anterior, na medida que a própria Constituição da qual a lei deriva, prevê o estabelecimento de um plano de carreira e, passados quase sete anos da promulgação da Carta Magna e mais de quatro da instituição do RJU, nada se fez de concreto para a implementação deste dispositivo. (14)

Grande mal, causado também pelo RJU, diz respeito à proibição de realização de seleções internas para mudança de nível. Aqueles servidores que, de certa forma, se esforçavam para alcançar esse objetivo, muitas vezes com enorme sacrifício pessoal e até de suas famílias, deixaram de fazê-lo, pelo desestímulo causado pela absoluta falta de perspectiva. (15)

Nas OMPS-I tem-se notado variadas ocorrências prejudiciais às suas administrações, tais como baixa produtividade, em decorrência da total imobilidade do sistema, pois delas foi tirada a autonomia de admitir e demitir de acordo com as suas reais necessidades. Em conseqüência, percebe-se entre os servidores uma série de ações para se beneficiarem internamente, com mudança de status, amparados de alguma forma, na permissividade da própria Lei, como por exemplo:

a) êxodo de mão-de-obra aplicada diretamente na produção para serviços burocráticos, por meio de readaptações profissionais (mudança de "status");

b) constante procura por outras OM, com intuito de conseguirem remoções para aquelas de características diferentes da sua, migrando para onde a atividade é menos intensa;

c) desvios de funções, amparados em requisitos secundários como o grau de escolaridade;

d) excesso de faltas justificadas por licenças para tratamento de saúde, o que induz a suposição de conivências entre os responsáveis pela dispensa sob o ponto de vista médico e até das chefias imediatas, o que dificulta a apuração de possíveis abusos e, conseqüentemente, inibindo a aplicação de penalidades cabíveis.

Também em conseqüência da Lei, pode-se observar, diretamente, uma dilatação nos prazos das obras, com freqüentes necessidades de retrabalho, perceptíveis não só pelas gerências responsáveis pelas mesmas, mas também pelos próprios clientes.

O Treinamento e a Mão-de-Obra Especializada - Como já referido anteriormente, a queda da quantidade e qualidade dos serviços prestados pelas OMPS-I é conseqüência direta da total imobilidade da máquina administrativa do Estado, tornando-o partícipe de um processo degradante da qualidade dos recursos humanos disponíveis.

Esta decadência é evidenciada se compararmos as perdas sofridas na mão-de-obra no AMRJ, por exemplo, entre os períodos anterior e posterior ao RJU. Essa OM, ao longo de sua história, primou por formar parte dos seus próprios técnicos por

intermédio da Escola Técnica do Arsenal de Marinha (ETAM). Essa Escola, tinha a oportunidade não só de formar didaticamente os seus alunos, como também treiná-los convenientemente, mediante os contatos que eram feitos in loco com os profissionais mais experientes ao longo do curso, deixando-os inteiramente integrados à vida da OM e prontos para serem aproveitados de acordo com as suas necessidades. Com isso, o AMRJ conseguia ampliar a disponibilidade de mão-de-obra especializada e, à medida que as gerações de profissionais iam passando, pelo ciclo natural de vida, deixavam sedimentados nos jovens, conhecimentos indispensáveis à continuação dos projetos nacionais. Pois com o RJU e a proibição de contratações, pasmem, a ETAM foi desativada com perdas substanciais para o AMRJ.

Outro indicador do mal que fez o RJU <sup>a</sup>na qualidade da mão-de-obra especializada pode ser observada <sup>o</sup>no CAAOC, pois, com a dificuldade de se encontrar no meio civil, profissionais qualificados, em face da peculiaridade de suas tarefas, tem sofrido perdas de profissionais oriundos dos quadros de praças da reserva, que, ao atingirem a idade limite e se afastarem, não têm tempo de preparar seus substitutos, pois, eles na realidade não existem, em virtude da proibição de contratação. Assim sendo, vê-se aquela OMPS-I obrigada a improvisar com o pessoal existente de outras áreas, às vezes até acumulando mais de uma função, certamente com prejuízo da qualidade que é fundamental. Há necessidade de um comentário, também, em relação ao fator tempo de preparação de um técnico oriundo do meio civil para determinadas especialidades a desempenhar no meio militar que leva de um a dois anos.

Em relação ao CETM, certamente não será diferente a dificuldade para manutenção de um elevado padrão de qualidade de seu pessoal, <sup>há vista</sup> visto a permanente evolução da eletrônica mundial em todos os níveis e campos de atuação, o que demandaria recursos consideráveis, e esses são extremamente escassos.

Influências e conseqüências para a revisão/Período de Manutenção Geral (PMG) - As conseqüências para a revisão/PMG dos meios navais e aeronavais, são diretamente proporcionais aos já citados problemas de quantificação e qualificação de mão-de-obra.

A medida que <sup>vão</sup> ~~vão~~ diminuindo as disponibilidades de pessoal, quer seja na mão-de-obra direta, quer seja na indireta, já que dos últimos muitas vezes dependem os primeiros, o produto final é a dilatação dos prazos de execução das obras, aumento das horas extras e, conseqüentemente, elevação dos custos para as OMPS-I, que se vêm ininterruptamente obrigadas a desgastes para encontrar formas legítimas de equilibrarem seus orçamentos e sobreviverem, para o fiel cumprimento de suas missões.

Sob o ponto de vista das Forças Operativas, são comuns em função desse constante descompasso, o adiamento dos prazos de prontificação dos meios e, por extensão, necessidades de frequentes intervenções das Forças no reestudo das prioridades deste ou daquele meio.

## CAPÍTULO 4

### CONCLUSÃO

A Constituição de 1988 traria para toda a sociedade brasileira expectativas de um novo estilo de vida, se não para melhor, pelo menos lançaria o embrião para que se buscasse um modelo de Estado Moderno, há muito procurado.

Entretanto, entre o que se idealizou nos textos constitucionais desta <sup>S</sup> Carta Magna e a aplicação prática de seu conteúdo, há uma enorme dificuldade, não só por parte dessa sociedade, como também do Governo, fazendo com que ambos <sup>estivessem</sup> ~~estejam~~ insatisfeitos logo após sua promulgação.

Como parte dessa sociedade em busca do melhor caminho para se chegar a esse modelo de Estado Moderno, está <sup>um importante</sup> ~~o principal~~ ator desse contexto - o Servidor Público.

Na busca, por conseguinte, de torná-lo partícipe ativo das mudanças a serem empreendidas, a própria Carta Magna o singulariza e institui novas formas de relacionamento entre as duas partes, <sup>conforme estabelecido na</sup> ~~com a sanção da~~ Lei Nº 8.112/90.

<sup>S</sup> Esta Lei, <sup>extremamente inflexível, que se</sup> ~~que,~~ aplicada da forma como foi gerada, pressunha um dinamismo da máquina estatal, acabou por emperrá-la ainda mais, fruto da não avaliação adequada de todas as suas implicações.

No âmbito do Ministério da Marinha, a implicação maior <sup>(17)</sup> é a falta de recursos humanos, sendo bastante sentidas nas OMPS-I, onde a força de trabalho é composta em sua essência por Servidores Civis.

Logicamente, por ser a classe de Servidores Civis deste

Ministério apenas uma parcela do todo sobre o controle do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, torna-se inexecutável no momento, a solução dos mais variados tipos de problemas a eles relacionados, tais como salários e planos de carreira, apenas para citar os principais.

Esses problemas da classe de semi-desassistidos, consequentemente refletem nas atividades das OMPS-I, com prejuízos na manutenção dos meios navais e aeronavais.

Cabe, entretanto, ao Ministério da Marinha, uma vez que tem a função de supervisor de toda a parcela de Servidores Civis à sua disposição, encaminhar, sempre que se fizer necessário, sugestões para, ~~se não para~~ resolver, <sup>ou</sup> ao menos amenizar tais problemas que afetam, não só a classe, mas, por extensão, o próprio Estado.

Com o propósito primordial de tentar contribuir para o encaminhamento de questões acerca da Lei estudada, não só no âmbito deste Ministério, mas para a União como um todo, buscaremos concluir este trabalho com algumas sugestões:

a) Criação no âmbito do Poder Executivo de um Plano de Carreira, semelhante ao executado para os militares, onde ao longo do tempo de atividade o Servidor possa vislumbrar e lutar por atingir metas previamente preconizadas,

b) Elaboração e aplicação de uma política salarial, compatível com as atividades exercidas pelos Servidores do Poder Executivo, de modo a, pelo menos, aproximar-se da tão propaganda isonomia dos três Poderes, criando com isso maior motivação.

c) Exercício de uma política salarial que se aproxime e

concorra com o mercado de trabalho, para atrair profissionais capacitados, pois, com a situação atual, a seleção é prejudicada, uma vez que não há interesse de bons profissionais em migrarem para empregos do Governo, mesmo com certos incentivos, se não lhes são oferecidas dignas condições de vida, ? por exemplo

d) No âmbito específico das OMPS-I, a proposição de dispositivo legal que possibilite, a essas OM, aprimorar a forma de gerenciamento de seu pessoal civil, na medida de suas necessidades, permitindo-lhes a aplicação de duplo regime - RJU ou CLT. Esta ajustagem, para um ou outro regime, poderia ser feita no momento da necessidade geradora, dependendo da qualificação profissional necessária à admissão e do período de utilização do profissional contratado. Com isto, entende o autor, não há necessidade de aplicabilidade da Lei Nº 8.745/93 nas OM, visto que esta inviabiliza o adequado aproveitamento de profissionais de alto nível, contratado sobre o enfoque desta Lei, para grandes projetos de construção por exemplo, cujo tempo de efetivo trabalho normalmente é superior aos quatro anos permitidos;

e) Implantação de programas de treinamento, visando um constante aprimoramento profissional em todos os níveis, o que funcionaria como fator motivador para o indivíduo, pois, assim, poderia se sentir mais importante para a Organização;

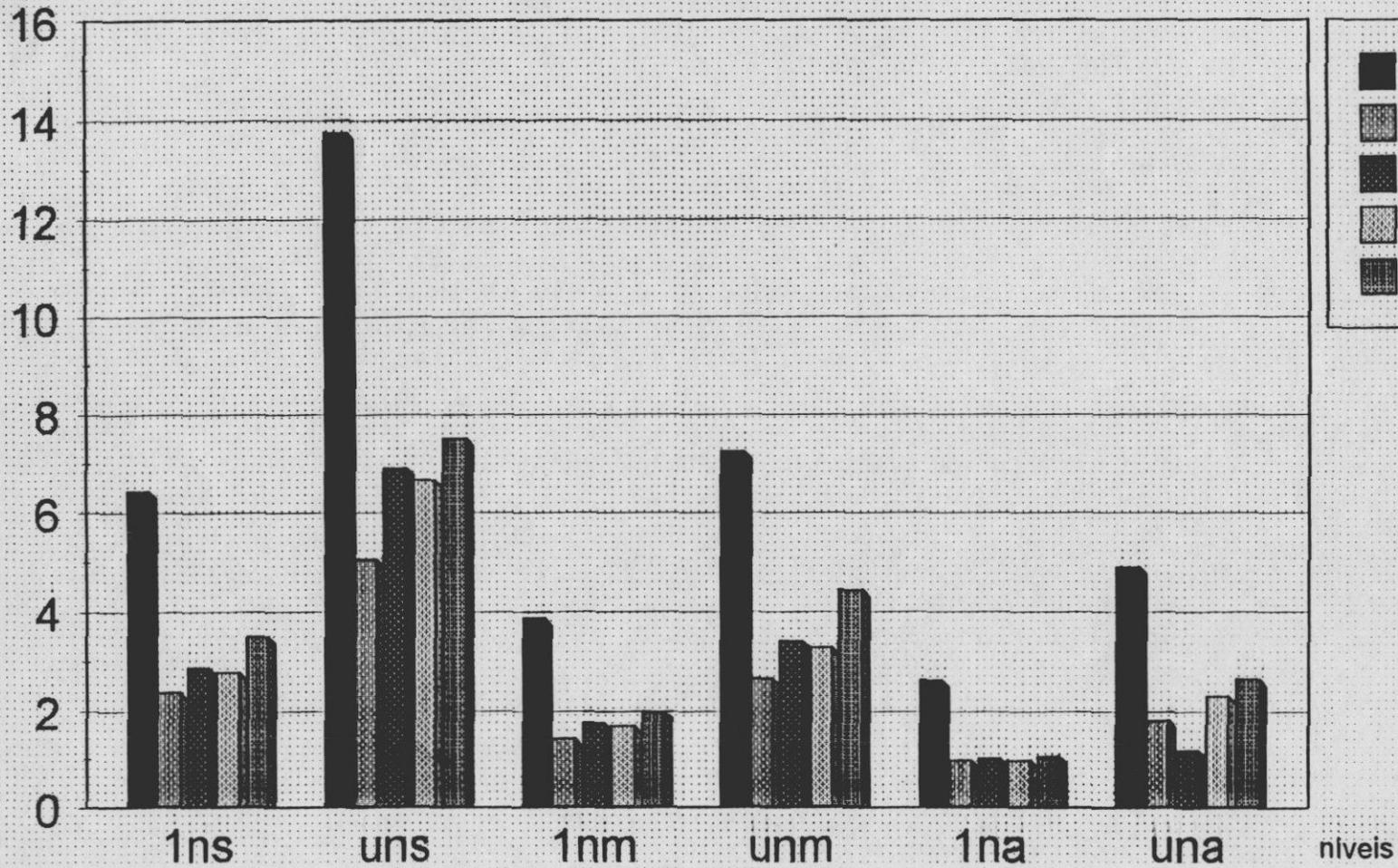
f) Reativação da Escola Técnica do Arsenal de Marinha (ETAM), permitindo, assim, não só a formação de pessoal para o próprio AMRJ, como também, <sup>que se promovam,</sup> promover no âmbito daquela OM, um programa especial de transferência de experiência e conhecimentos entre gerações de profissionais.

g) Proposição, no âmbito das Forças Armadas, de dispositivo legal, capaz de propiciar assistência médica aos Servidores Civis desses Ministérios e de seus familiares, utilizando para <sup>a</sup>expansão de suas redes hospitalares, bem como <sup>a</sup>contratação de profissionais da área, para fazer fase <sup>c</sup>à nova demanda, os recursos do Plano de Seguridade Social (PSS) deles descontados, visto que, embora prevista na Lei, ela não lhes é prestada dignamente. Nesse aspecto, eles estão agrupados aos milhões de brasileiros comuns que a buscam na rede do Sistema Único de Saúde e raramente são atendidos. e

h) No caso específico da Marinha e, em particular, das OMPS-I enfocadas, aumentar o percentual de "pró-labore" pago atualmente aos militares da reserva prestando serviços, de modo a incentivar o retorno de outros, pois <sup>o</sup>muito ainda têm a contribuir, na idade que passam para reserva, em face da experiência que possuem e da dificuldade de encontrar profissionais formados ou formá-los adequadamente.

## EVOLUÇÃO SALARIAL DOS SERVIDORES CIVIS

s.mínimo



situação em jan

ANEXO A

- A-1 -

Fonte: Anuário Estatístico do Brasil 1994/DGPM.

**ANEXO B****PESSOAL CIVIL DO AMRJ**

<b>GRUPO</b>	<b>LOTAÇÃO ANTES DE 11/12/90</b>	<b>LOTAÇÃO ATUAL EFETIVO DE PESSOAL EM 11/12/90</b>	<b>PERDAS DAS VAGAS COM O ADVENTO DA LEI Nº8112/90</b>	<b>EFETIVO EM 23/03/95</b>	<b>VAGAS EM RELAÇÃO À LOTAÇÃO ATUAL</b>
<b>NS</b>	<b>329</b>	<b>261</b>	<b>68</b>	<b>204</b>	<b>57</b>
<b>NM</b>	<b>1474</b>	<b>1159</b>	<b>315</b>	<b>1015</b>	<b>144</b>
<b>NA</b>	<b>3992</b>	<b>3565</b>	<b>427</b>	<b>3186</b>	<b>379</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5795</b>	<b>4985</b>	<b>810</b>	<b>4405</b>	<b>580</b>

Fonte: AMRJ.

## ANEXO C

### PESSOAL CIVIL DO CETM

GRUPO	LOTAÇÃO ANTES DO RJU	LOTAÇÃO EM 12/12/90	PERDAS DE VAGAS COM A LEI 8.112/90	EFETIVO ATUAL	VAGAS EM RELAÇÃO A LOTAÇÃO
NS	82	60	22	52	08
NM	100	65	35	50	15
NA	70	65	5	57	08
TOTAL	252	190	62	159	31

Fonte: CETM.

## ANEXO D



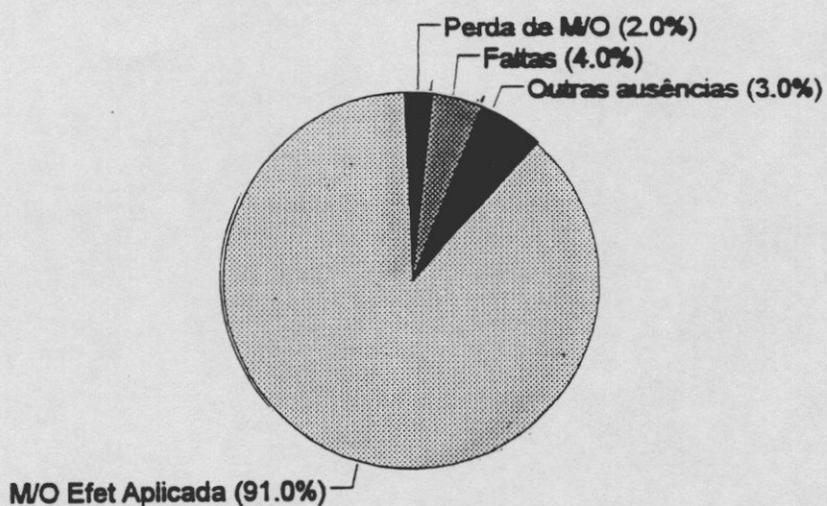
### PESSOAL CIVIL DO CAAOC

NÍVEL	LOTAÇÃO		PERDAS COM A LEI 8.112/90	EFETIVO EM 03/08/95	VAGAS EM RELAÇÃO LOT ATUAL
	ANTES 11/12/90	A PARTIR 11/12/90			
NS	67	36	31	28	8
NM	200	218	-18	189	29
NA	142	35	107	35	0
TOTAL	409	289	120	252	37

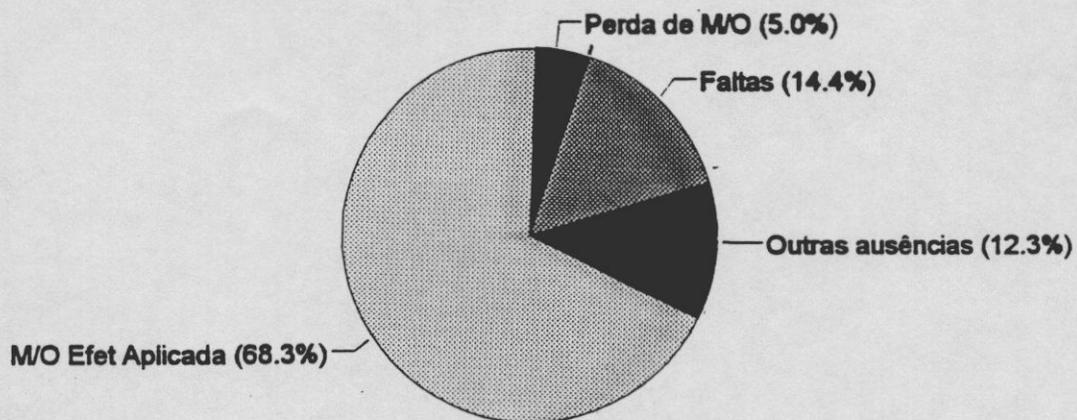
Fonte: CAAOC.

ANEXO E

**COMPARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO DE M/O - AMRJ**  
**NOVEMBRO DE 1990**



**FEVEREIRO DE 1995**



Fonte: AMRJ.

## ANEXO F

### RELAÇÃO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

- 1 - CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA (EN) ROBERTO DA SILVA LEGEY - Ex-Diretor do Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha, atualmente Superintendente de Produção do AMRJ. Entrevista em 30 de junho de 1995.
- 2 - ADMINISTRADOR LUIZ OCTÁVIO DE GUIMARÃES MEIRELLES - Assessor da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Entrevistado em 12 de julho de 1995.
- 3 - CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA WILSON JORGE MONTALVÃO - Diretor do Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha. Entrevista em 28 de julho de 1995.
- 4 - ADMINISTRADOR CELSO DE OLIVEIRA LEAL - Encarregado da Seção de Cadastro da Divisão de Pessoal Civil do AMRJ. Entrevistado em 28 de julho de 1995.
- 5 - SR JONAS PAULO BARRETO - Encarregado da Divisão de Pessoal Civil do Centro de Eletrônica da Marinha. Entrevista em 28 de julho de 1995.
- 6 - ENGENHEIRO UBIRATAN FERREIRA MORAES - Chefe do Departamento de Administração do Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha. Entrevista em 28 de julho de 1995.
- 7 - CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA (EN) LEONARDO SILVEIRA CARVALHO DE SOUZA - Oficial-aluno do CPEM-95. Entrevista em 31 de julho de 1995.

## BIBLIOGRAFIA

1. AREA colhida, Preços, Custos e Salários - 1991-1994. In : Anuário Estatístico do Brasil, Rio de Janeiro : IBGE, 1994. Seção 6 - Salários. p. 45-46.
2. BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro : Auriverde, 1980.
3. BRASIL. Constituição. Constituição : República Federativa do Brasil, 1988. 11. ed. São Paulo : Saraiva, 1995.
4. BRASIL. Escola de Guerra Naval. EGN 215A. Guia para elaboração de teses e monografias. Rio de Janeiro, 1981.
5. \_\_\_\_\_. FI 219A. Guia para elaboração de referências bibliográficas. Rio de Janeiro, 1992.
6. BRASIL. Lei nº 8.448 de 21 de julho de 1992. Regulamenta o art. 37 XI e 39 parágrafo 1º da Constituição Federal e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 22 jul. 1992. Seção 1. Publicado no Bol. do MM n. 08/92. Tomo I.
7. \_\_\_\_\_. Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 10 dez. 1993. Publicado na Coleção das Leis da República Federativa do Brasil, v. 185, n. 12, dez. 1993.
8. \_\_\_\_\_. Lei nº 8.852 de 4 de fevereiro de 1994. Dispõe sobre a aplicação dos arts. 37, incisos XI e XII, e 39 parágrafo 1º, da Constituição Federal e dá outras providências. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 7 fev. 1994. Seção 1. Publicado no Bol. do MM n. 02/94. Tomo I.
9. BRASIL. Ministério da Marinha. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. PESSOMARINST nº 20-03 de 24 de junho de 1994. Contratação em caráter temporário, de pessoal para o exercício de atividades especiais na área industrial e encargos temporários de obras e serviços de engenharia.
10. CANELLAS JUNIOR, Waldemar Nicolau. A atuação da Secretaria Geral da Marinha. Rio de Janeiro : Secretaria Geral da Marinha, 1995. Conferência proferida na EGN em 07 ago. 1995.
11. CHAGASTELES, Sérgio Gitirana Florêncio. A atuação da Diretoria Geral do Material da Marinha. Rio de Janeiro :

Diretoria Geral do Material da Marinha, 1995. Conferência proferida na EGN em 03 ago. 1995.

12. COUTINHO, José Fabiano Antunes de Azeredo. Autonomia Limitada para determinadas OM da Marinha. Rio de Janeiro : EGN, 1987. Monografia (C-PEM). Escola de Guerra Naval, 1987.
13. DINIZ, Paulo de Matos Ferreira. Lei 8.112 Regime Jurídico Único - Comentada, atualizada e manualizada. 4. ed. Brasília : Brasília Jurídica, 1995.
14. OLIVEIRA, Carlos Augusto Bastos de. A atuação da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Rio de Janeiro : Diretoria Geral do Pessoal da Marinha, 1995. Conferência proferida na EGN em 09 ago. 1995.
15. OLIVEIRA, Juarez de. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. 5. ed. São Paulo : Saraiva, 1994.
16. PRADO, Ney. Razões das virtudes e vícios da Constituição de 1988. São Paulo : Inconfidentes, 1994.
17. SILVA, Hélio. As Constituições do Brasil. Rio de Janeiro : Globo, 1985.



