7-B-3

# ESCOLA DE GUERRA NAVAL

Curso ...C-PEM/94.....

Partido .....-.....

Solução do .P-III-7.(Mo).- MONOGRAFIA

Apresentada por

PAULO CESAR LISBÔA SOARES

CAPITAO-DE-MAR-E-GUERRA

NOME E POSTO

66

RIO DE JANEIRO

19..94.....

7-B-3

# A MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL COMO FATO GERADOR DE PROBLEMAS SOCIAIS. REGIONALIZAÇÃO, UMA ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO?

PAULO CESAR LISBÔA SOARES
CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA

MINISTÉRIO DA MARINHA

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

1994

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

MM - EGN
BIBLIOTECA
23/03/1995
Nº 3.806

GN-00010953-9

Prezado Leitor

Ao retirar o material bibliográfico, você se torna responsável por ele. Esperamos que faça bom uso e que tenha cuidado, pois se houver qualquer dano ou extravio do mesmo, você será o responsável pela reposição.

SOARES, Paulo Cesar Lisbôa, 1948 -
A movimentação de pessoal como fato gerador de problemas sociais. Regionalização, uma alternativa de solução?/ Paulo Cesar Lisbôa Soares.- Rio de Janeiro: EGN, 1994.
53f.
Monografia: C-PEM, 1994.
Bibliografia: f. A-3 - A-6
1. Marinha - Movimentação de pessoal. 2. Marinha - Problemas sociais. I. Brasil. Escola de Guerra Naval. II. Título.

## EXTRATO

O presente trabalho estuda a movimentação do pessoal militar na MB, identificando os principais problemas sociais decorrentes e discute a regionalização como alternativa de solução pertinente.

Primeiramente é feito um estudo da formação familiar em nosso País e a ação da família sobre os indivíduos.

Em seguida é estudada a movimentação do pessoal quanto à instituição, abrangendo as atividades gerenciais de pessoal e a legislação que as orienta.

As movimentações nem sempre conseguem atender aos interesses de cada um, gerando problemas sociais que são estudados e comentados.

A regionalização é examinada, considerando-se algumas vantagens e desvantagens de sua aplicação na MB.

Conclue-se com algumas considerações e sugestões que contribuiriam para o aprimoramento da distribuição de pessoal na MB.

TEMA: A MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL COMO FATO GERADOR DE PRO PROBLEMAS SOCIAIS. REGIONALIZAÇÃO , UMA ALTERNATIVA DE SOLUÇÃO?

Pontos a abordar: Frente aos indivíduos: aspectos sociológicos da formação familiar no Brasil aspectos econômicos, culturais e emocionais envolvidos na movimentação;

Frente à instituição : necessidade institucional da movimentação, política de pessoal e sistemática de seleção de pessoal.

Análise de regionalização como alternativa de solução; e Alterações necessárias a serem procedidas na MB no caso da implantação da regionalização.

PROPOSIÇÃO: Estudar a movimentação de pessoal militar, considerando o indivíduo e a instituição e identificar os principais problemas sociais decorrentes. Discutir a regionalização como alternativa de solução, bem como propor as alterações necessárias no caso de sua implantação.

ÍNDICE

FOLHA

Lista de Figuras ..... IV

Introdução ..... V

CAPÍTULO 1 - A MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL E O INDIVÍDUO .... 1
- SEÇÃO I - A FORMAÇÃO FAMILIAR NO BRASIL ..... 1
- SEÇÃO II - A AÇÃO DA FAMÍLIA ..... 7
- SEÇÃO III - PRINCIPAIS ASPECTOS ENVOLVIDOS NA MOVIMENTAÇÃO..... 10

CAPÍTULO 2 - A MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL E A INSTITUIÇÃO .. 13
- SEÇÃO I - AS ATIVIDADES GERENCIAIS DE PESSOAL .... 13
- SEÇÃO II - A LEGISLAÇÃO PERTINENTE ATUAL ..... 23

CAPÍTULO 3 - A PROBLEMÁTICA DA MOVIMENTAÇÃO ..... 32
- SEÇÃO I - MOVIMENTAÇÃO DE OFICIAIS ..... 33
- SEÇÃO II - MOVIMENTAÇÃO DE PRAÇAS ..... 38

CAPÍTULO 4 - A REGIONALIZAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA MB ..... 44

CAPÍTULO 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES ..... 50

ANEXO A - RELAÇÃO DE ENTREVISTAS REALIZADAS .....A-1

BIBLIOGRAFIA .....A-3

LISTA DE FIGURAS


| FIGURA Nº | TÍTULO | FOLHA |
|---|---|---|
| 1 | FLUXO DE INGRESSO NOS CORPOS E QUADROS DE OFICIAIS ..... | 14-A |
| 2 | FLUXO DE RECRUTAMENTO DE PRAÇAS..... | 14-B |
| 3 | PROPOSTA DE REDISTRIBUIÇÃO DE SDP..... | 15-A |
| 4 | EFETIVOS FIXADOS EM LEI..... | 16-A |
| 5 | DECRETO Nº 1013/93 (DISTRIBUI OS EFETIVOS DE OFICIAIS DA MB PARA 1994).... | 16-B |
| 6 | CONTINUAÇÃO DO DECRETO Nº 1013/93..... | 16-C |
| 7 | DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS DAS PRAÇAS DO CPA..... | 16-D |
| 8 | REPRESENTAÇÃO PERCENTUAL DOS EMBARCADOS.. | 19-A |
| 9 | ATENDIMENTOS REALIZADOS PELO SAIPE EM 1993..... | 21-A |
| 10 | DEMONSTRATIVO DAS MOVIMENTAÇÕES REALIZADAS EM JANEIRO DE 1994..... | 43-A |

# INTRODUÇÃO

A evolução do mundo, através de suas conquistas científicas, técnicas e sociais, tem provocado mudanças de comportamento. O ser humano modifica seus valores, seus hábitos, suas atitudes, adaptando-se às situações que surgem, ao mesmo tempo em que aumenta sua ânsia por novas descobertas, pela conquista de novos espaços, por seu aprimoramento profissional e social.

O campo da administração de pessoal é muito extenso e compreende uma grande variedade de problemas, desde os de ordem econômica até as mais delicadas questões existenciais.

A administração de pessoal vive em função de objetivos que são concebidos e interpretados dentro de determinada orientação. Sua maneira de se conduzir em relação aos problemas configura uma "política de pessoal", e esta, como resultante da maneira de conceber e interpretar aqueles objetivos, varia sob a influência de diversos fatores.

A movimentação de militares, por meio de obrigatoriedade, estímulos e desestímulos, deve proporcionar o preenchimento de cargos nas diversas Organizações Militares, de acordo com a prioridade desejada, obter a prática profissional periódica pelo exercício de funções próprias às qualificações, tendo em vista o interesse da Marinha sem, no entanto, descuidar da solução dos poblemas sociais decorrentes.

Foi preocupação do autor, no desenvolvimento do presente trabalho, o permanente relacionamento da unidade social - o

militar, com sua gênese social - a família e a sua micro-sociedade - a Marinha.

Inicialmente é feito um estudo da formação familiar em nosso País e a ação da família sobre os indivíduos.

Em seguida é estudada a movimentação de pessoal quanto à instituição, abrangendo as atividades gerenciais de pessoal e a legislação que as orienta.

Estando o militar sujeito, como decorrência dos deveres e obrigações de sua atividade, a servir em qualquer parte do País ou no exterior, sua movimentação é uma atividade administrativa realizada para o atendimento das necessidades do serviço, nem sempre sendo possível atender aos interesses de cada um, gerando problemas sociais que são examinados e comentados no capítulo referente à problemática da movimentação.

No capítulo 4 comenta-se a regionalização como alternativa para a solução dos problemas decorrentes das movimentações e sua aplicação na Marinha.

O capítulo 5 apresenta algumas considerações e sugestões para o aprimoramento da distribuição de pessoal na MB.

# CAPÍTULO 1

## A MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL E O INDIVÍDUO

### SEÇÃO I - A FORMAÇÃO FAMILIAR NO BRASIL

A família é mais antiga de todas as sociedades e a única que foi, na expressão de Rousseau, naturalmente formada. Naturalmente no sentido de que é uma instituição necessária e instintiva para o bem estar humano, assim definido pelo mestre do contrato social.

Indiscutivelmente, a família preenche uma natural necessidade humana, tal qual a célula, organizando-se e dispondo-se de maneira a formar o órgão que, reunido, se apresenta como um corpo. Nesta forma embrionária em que se constitui, a família, ao se organizar em coletividade, apresenta-se como um todo, formando uma instituição de direito natural que é a própria sociedade civil que precede ao Estado.

O processo evolutivo da sociedade brasileira, a partir de sua descoberta e conseqüente colonização, iniciou-se com a estrutura dada pela família portuguesa, especificada na época que, no Novo Mundo, se adaptou às circunstâncias que caracterizavam o ambiente que a recebia.

As fases históricas por que passou a família brasileira desde sua origem, no século XVI, permite-nos conceituá-la como um conjunto de indivíduos, a princípio, descendente de um mesmo antepassado e recebendo um mesmo nome.

Durante largo período a civilização apresentou um aspecto peculiar que configurou uma nova face da família,

cujo conceito designa um conjunto de indivíduos que vivem habitualmente sob o mesmo teto e cooperam em uma mesma obra, compreendendo os ascendentes e descendentes e até mesmo os servidores. É a típica família doméstica que, em um círculo maior, se aproxima da que se compõe de todos os que, sob a direção de um mesmo chefe, trabalham em uma tarefa comum - é a família industrial. Este tipo de família, característica do regime corporativo, confundia-se com a família doméstica. Desta fusão parece-nos resultar a forma estratificada sob a qual a estrutura familiar portuguesa, do século XVI, deu início às bases da sociedade colonial brasileira, durante a conquista e posse da Terra de Vera Cruz.

Posteriormente, a oficina de trabalho familiar deu origem à "Casa-Grande", mais um centro de vida moral e sentimental, onde os pais e os filhos passavam a viver reunidos por profundos laços de sangue, dedicação e amor à terra conquistada.

É, então, a família colonial, herança da família lusa, profundamente transformada pelo habitat rural, pelo insulamento dos latifúndios, pela dispersão demográfica dos campos, pela necessidade da solidariedade na luta. A família fazendeira foi realmente a escola de educação moral de nosso povo.

Embora as modificações sociais recebidas pela Colônia fossem aos poucos dando origem, através de formações rurais, a um novo estilo de viver, a família rural, em sua estrutura básica, permanece a mesma na forma e na inspiração patriarcal de sua origem, a "Casa-Grande".

A Independência e o Império vêm encontrar a família brasileira, economicamente distinta, na fazenda e na propriedade urbana, porém, sem perder seu caráter e seu papel importante na formação de novas gerações.

No interregno entre os primórdios da conquista territorial, até a Independência, a característica européia de concentrações urbanas, distintas das rurais, não encontra guarida na Colônia, em razão, provavelmente, da vastidão territorial. O arraial, com todos seus aspectos rurais e urbanos, é tipicamente brasileiro. Serviu como instrumento de transferência das características básicas da família rural e permitiu que essas mesmas características permanecessem desde os primórdios, na família urbana, até o findar do Império.

No Império, a evolução cultural, promovida pela vinda da família real para o Brasil, foi aumentada, colaborando para uma maior abertura social na família brasileira da época. D.Pedro I e D.Pedro II realizaram a obra da unificação e da formação de um caráter nacional.

No ambiente urbano, apesar de não possuir mais a influência pedagógica da família patriarcal, o grupo constituído pela família não perdeu a sua função educativa.

Após a Revolução Industrial, as transformações na família brasileira deram-lhe uma nova face, alterando o conceito já clássico, da forma patriarcal na área rural, para uma situação adaptada às influências produzidas pelas concepções filosóficas, naturalistas e racionalistas,que empolgaram o pensamento da época.

A formação da cultura brasileira encontrava no lar, por força de suas origens, o ambiente característico para a sua disseminação, quer seja sob o aspecto literário ou científico. As profundas alterações sociais, econômicas e políticas, antecipadas no século XIX, com a já citada Revolução Industrial, no início do século XX, bem como as duas grandes guerras mundiais, criaram condições favoráveis ao enfraquecimento da família no mundo, perturbando o equilíbrio da, até então estável, família brasileira.

A estrutura familiar brasileira, muito mais dependente,entre si, e por isso menos vulnerável aos impactos do meio, não tinha, até aí, sofrido perturbações oriundas do desenvolvimento econômico e da tecnologia, em virtude de sua lenta marcha evolutiva.

A República, por seu turno, significou vários passos dados em direção à liberação da família brasileira. A emancipação da mulher e a intensificação do ensino proporcionaram uma modificação no caráter e na formação rígida que as famílias recebiam como herança do Império.

Cumpre destacar que relativamente às grandes mudanças por que, naturalmente, atravessou nosso País, por força dos tempos, dos acontecimentos e das contingências de toda ordem, a família funcionou como um centro relativamente conservador. Não que se tenha mantido estática - por que também foi afetada pelo fluxo das grandes mudanças estruturais de nossa sociedade - mas, ainda assim, conservou em boa parte, principalmente no vasto interior rural, alguns daqueles traços que se podem, bem ou mal, apontar como traços comuns,

a despeito das enormes variedades a que já aludimos: a predominância do chefe da família, basicamente o provedor dos meios de sustento do grupo familial, o respeito aos progenitores e uma religiosidade que nos foi legada pelos fundadores de nossa nacionalidade.

As modificações econômicas e tecnológicas, hodiernas, muito mais agressivas e em ritmo cada vez mais acelerado, produzem um impacto, através do desenvolvimento, em todos os setores. Essa mudança de estrutura, afetando fundamentalmente os valores éticos e envolvida por uma tecnologia cada vez mais adiantada, determina modificações na família brasileira, tornando-a mais vulnerável.

Essa vulnerabilidade foi acrescida, não somente dos reflexos do meio ambiente, mas, também, da nova estrutura econômica que determinou uma crescente independência dos filhos em suas relações com os pais. A intensidade dos meios de comunicação e o diálogo cada vez menor entre pais e filhos, pela imposição econômica e a própria dificuldade produzida pela evolução da vida moderna, tornaram a família brasileira menos dependente entre si e, por isso mesmo, menos protegida, mais vulnerável.

As indisfarçáveis distorções de nossa infra-estrutura econômica, aliada à inflação, são fatores de intranqüilidade em todos os lares. Verifica-se grandes dificuldades no mercado de trabalho. Como enfrentar a mobilidade ascensional do custo de vida? A série de desajustes e problemas incidindo sobre a família brasileira é realmente impressionante.

Vejamos, por exemplo, o caso da composição etária de nossa população. Praticamente metade dos brasileiros situa-se entre zero e dezessete anos, o que significa precisamente a idade de dependência econômica, de trabalho não produtivo e, em razão da própria idade, dependência quase absoluta do lar para viver. Este aspecto é significativo para avaliar a importância da família em nosso País.

O alto índice de crescimento demográfico do Brasil é outro aspecto que se reveste de características muito sérias. Não cremos que se revista de matizes tão alarmantes, mesmo porque a maior riqueza de um país está nas pessoas, mas, justamente por isso, é urgente que se dê tratamento humano a essas pessoas. É o problema da saúde e da alimentação adequadas, é o problema crucial de ampliar o mercado de trabalho, de maneira a poder incorporar os vastíssimos contingentes de mão-de-obra que anualmente se apresentam para tomar posição na luta pela vida.

É indiscutível que o desenvolvimento atual, quer seja tecnológico, quer seja econômico, conspira para desintegrar a coesão e a establidade das nossas famílias.

Entretanto, temos certeza, ainda existem muitos lares onde a tradicional família brasileira conserva-se como uma chama inalterável, unida e harmônica, mantendo imperecíveis as suas características básicas, sociais e espirituais, principalmente entre os mais humildes e os de menor renda, habituados a enfrentar juntos as dificuldades e, por isso mesmo, dependentes entre si, com o mais favorecido procurando sempre ajudar os demais membros da família.

## SEÇÃO II - A AÇÃO DA FAMÍLIA

Sociologicamente, define-se família como um grupo pequeno de pessoas que mantém entre si relações significativas para satisfação de certas necessidades, em vista de problemas comuns.

Santo Tomás de Aquino nos ensina que nossa afeição deve ser tanto mais intensa quanto seu objeto nos é mais próximo pela natureza mesma, indo primeiro à família, depois aos compatriotas, antes de atingir círculos de convivência.

O homem tem exigências de autocomplementação e de aperfeiçoamento, reclamos de sua natureza, que exigem a sua associação com seus semelhantes e o marco natural desta sociabilidade está na sua família.

Em sentido lato, pode-se dizer que a família é aquela comunidade formada pelo pai, pela mãe e pelos filhos e que se estende, subindo, para ascendentes, tanto do lado paterno como materno e, descendo, para os netos e bisnetos. É a família baseada na comunidade de origem, no sangue.

Como toda instituição, a família tende a ser eminentemente conservadora. Em uma sociedade estática e fixista, sua principal missão era transmitir formas e experiências de vida às novas gerações.

Essa missão familiar, válida por muito tempo, criou estruturas encarregadas de conservar inalterada a tradição a ser transmitida, dando-lhe uma dimensão de autoridade vertical.

Assim, o militar surgia, via de regra, da família de um militar. Os pais de outrora davam-se o direito de intrometer-

-se na escolha da profissão dos filhos. A experiência paterna, até certo ponto, tinha valor de decisão.

Hoje, essa estrutura, quase sempre prejudicial, não mais funciona, pois a sociedade é mais dinâmica, surgindo valores novos que criam outros estilos de vida, devido ao maior acesso ao conhecimento por parte de todos.

Pode-se dizer que a família é a escola natural da sociabilidade, porque o ser humano completa-se e se perfaz racional e socialmente no quadro da família, que é o grupo no qual estão estruturadas todas aquelas interrelações que os indivíduos vão, posteriormente, vivenciar com os demais membros dos grupos sociais, gradualmente mais ampliados, que marcarão os âmbitos onde, normalmente, vão viver sua vida plenamente humana, como, por exemplo, o grupo pedagógico-escolar, o grupo profissional e o grupo político. A família é a célula originária de todo o conviver social porque, como menhum outro grupo, ensina o homem a viver, convivendo.

Malgrado a família seja universal, nenhuma de suas formas particulares é primordial ou indefectível; como todas as demais intituições, ela é um produto social, sujeito à mudanças e transformações.

A significação da família como instituição social, pode ser medida pelo número de funções básicas de que se desincumbe. Sociológica e historicamente, pode-se admitir como constantes as seguintes:

- procriativa (fundamento biológico garantidor da perpetuação do grupo);
- educativa (desenvolvimento harmônico dos traços

individuais e aceitação de suas diferenças, como fator de coesão e transmissão cultural às novas gerações);

- econômica (subsistência grupal com vistas à realização pessoal dos participantes);

- emocional (aprofundamento dos vínculos de amor e desenvolvimento de sensibilidades, como pré-requisitos para equilíbrio emocional dos indivíduos).

"Não devem os filhos entesourar para os pais, mas os pais para os filhos ". Estas palavras de São Paulo encerram toda uma filosofia de vida, pois, no que concerne aos cuidados materiais da existência, é a família escola da disciplina dos egoísmos, porque todo o pai sabe que, no momento em que lhe nasce o primeiro filho, termina para ele, pai, a vida em sua perspectiva puramente individual. Começa o preparo do futuro do filho. Aí se aprende verdadeiramente o que significa viver para outrem. Igualmente, não só os pais, também os filhos aprendem normalmente a disciplinar os seus desejos, quando não, a se conformar com a amargura das primeiras renúncias, que são também o quinhão doloroso que a todos, nesta ou naquela circunstância de suas vidas, vai inexoravelmente tocar.

Assim, é na família que se forma o homem para ser alguém. Ali viveu seus primeiros anos e, normalmente, recebeu a base de sua formação.

Santo Agostinho nos diz que "é preciso amar todo mundo igualmente, mas como não se pode ser útil a todos, devemo-nos consagrar, antes de tudo, aqueles que se encontram unidos

conosco de maneira mais estreita, em conseqüência de tempo, de lugares ou de outras".

Do exposto, podemos concluir que o homem, na sua evolução torna-se cada vez mais exigente nos seus padrões de humanização e, naturalmente, encontra na constituição de uma família a forma mais racional para atingir seus objetivos de auto-realização, e é a família a principal razão e também o principal óbice, das movimentações de pessoal no âmbito da MB, no que respeita aos indivíduos.

## SEÇÃO III - PRINCIPAIS ASPECTOS ENVOLVIDOS NA MOVIMENTAÇÃO

Analisamos anteriormente as características da formação familiar em nosso País e a ação exercida pela famíia no comportamento dos indivíduos.

Cabe aqui ressaltar alguns aspectos que influem decisivamente no desejo ou na falta de vontade do militar em ser movimentado.

Atualmente, tendo em vista a insegurança dominante naquela que pode ser considerada a sede da Marinha, em razão dos efetivos de pessoal e Organizações Militares (OM) ali situadas, já se verificam movimentações de caráter social na área que compreende o chamado "Grande Rio".

Sempre levando em consideração a segurança da família, têm sido necessárias transferências de pessoal, em virtude de constrangimentos sociais por que passam o militar e seus familiares. A movimentação permite o reestabelecimento da segurança familiar, em suma.

Como Encarregado da Seção de Organização e Pessoal do Comando-em-Chefe da Esquadra pude constatar, em mais de uma ocasião, essa necessidade, com militares tendo que ser transferidos às pressas para assegurar a segurança da família ameaçada.

Outro fator que motiva as solicitações de tranferências é o econômico. É claro que mais uma vez, estamos falando nas movimentações para fora da área do Rio de Janeiro. Normalmente o militar subalterno mora na periferia da Cidade, pagando aluguéis caros e despendendo muito tempo no deslocamento entre a residência e o local de trabalho. Daí as solicitações para retornar para as regiões onde têm, normalmente, uma família e maiores recursos para apoiá-los, inclusive residência.

Há que se considerar também o anseio de prestar assistência a familiares necessitados.

Releva citar que a transferência em sentido inverso, isto é, movimentação para o Rio de Janeiro, na grande maioria dos casos, não é desejada, ainda no que concerne ao pessoal subalterno. Como ilustração, cita-se o exemplo comentado por um oficial superior que exerceu o cargo de Comandante na região do 3º Distrito Naval, segundo o qual não havia problemas disciplinares a bordo. A simples menção de um possível retorno ao Rio de Janeiro fazia com que as guarnições se empenhassem ao máximo nos seus deveres e obrigações.

O exemplo traduz o sentimento dominante entre as praças de nossa Marinha, isto é, o ideal é servir fora de sede, de

preferência na região Nordeste, de onde se origina a maioria de nossos subalternos.

# CAPÍTULO 2

## A MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL E A INSTITUIÇÃO

### SEÇÃO I - GENERALIDADES

Cabe à Diretoria Geral do Pessoal da Marinha (DGPM) a coordenação das necessidades de pessoal na Marinha do Brasil (MB), após a definição dessas necessidades pelo Ministro da Marinha (MM), que fixa o efetivo da MB dentro do efetivo autorizado pelo Congresso.

Dentro do escopo deste trabalho, que estuda a Movimentação de Pessoal Militar, cabe à Diretoria do Pessoal Militar da Marinha (DPMM), o planejamento, a direção, a coordenação e o controle das atividades relacionadas com o pessoal militar, exceto quanto aos componentes do Corpo de Fuzileiros Navais (CFN), que são administrados pelo Comando de Apoio do CFN (CApCFN).

Para executar o seu propósito, cabem à DPMM as tarefas abaixo, entre outras:

- exercer as atribuições de órgão central da administração do pessoal militar da Marinha;

- propor princípios, condições e critérios básicos para a carreira do pessoal militar;

- promover a distribuição do pessoal militar nomeado ou designado para as OM;

- promover o recrutamento e o desligamento do pessoal militar;

- tratar os assuntos pertinentes aos direitos, deveres e disciplina do pessoal militar;

- dirigir o serviço do pessoal da OM;

- orientar, dirigir e controlar a Reserva Naval e o pessoal militar inativo; e

- efetuar ou promover a seleção do pessoal militar, visando ao atendimento das necessidades da Marinha.

Cabem ao CApCFN as mesmas tarefas, no que diz respeito ao pessoal daquele Corpo.

A DPMM tem participação efetiva nas três fases básicas da Função Logística Pessoal, cuja finalidade é prover o quantitativo de pessoal necessário às Organizações Navais:

- determinação de necessidades;

- obtenção; e

- distribuição.

A determinação de necessidades de pessoal, qualitativa e quantitativamente, constitui a base do planejamento da Função Logística Pessoal. Em tempo de guerra as Tabelas de Lotação Ideal (TLI) determinam essas necessidades; em tempo de paz, as Tabelas de Lotação Autorizada (TLA) definem a quantificação e a qualificação de pessoal militar necessário ao funcionamento de uma OM.

A obtenção é constituída pelas atividades relacionadas diretamente à manutenção do fluxo adequado de pessoal para atender as necessidades indicadas, baseada no efetivo distribuído e no existente, que é o total de militares em Serviço Ativo, disponível para o exercício de cargos e funções. Nas páginas seguintes apresenta-se o fluxo de ingresso de oficiais e praças na MB (Fig. nº 1 e 2).

A distribuição é a fase final, em que o pessoal é

FLUXO DE INGRESSO NOS CORPOS E QUADROS DE OFICIAIS

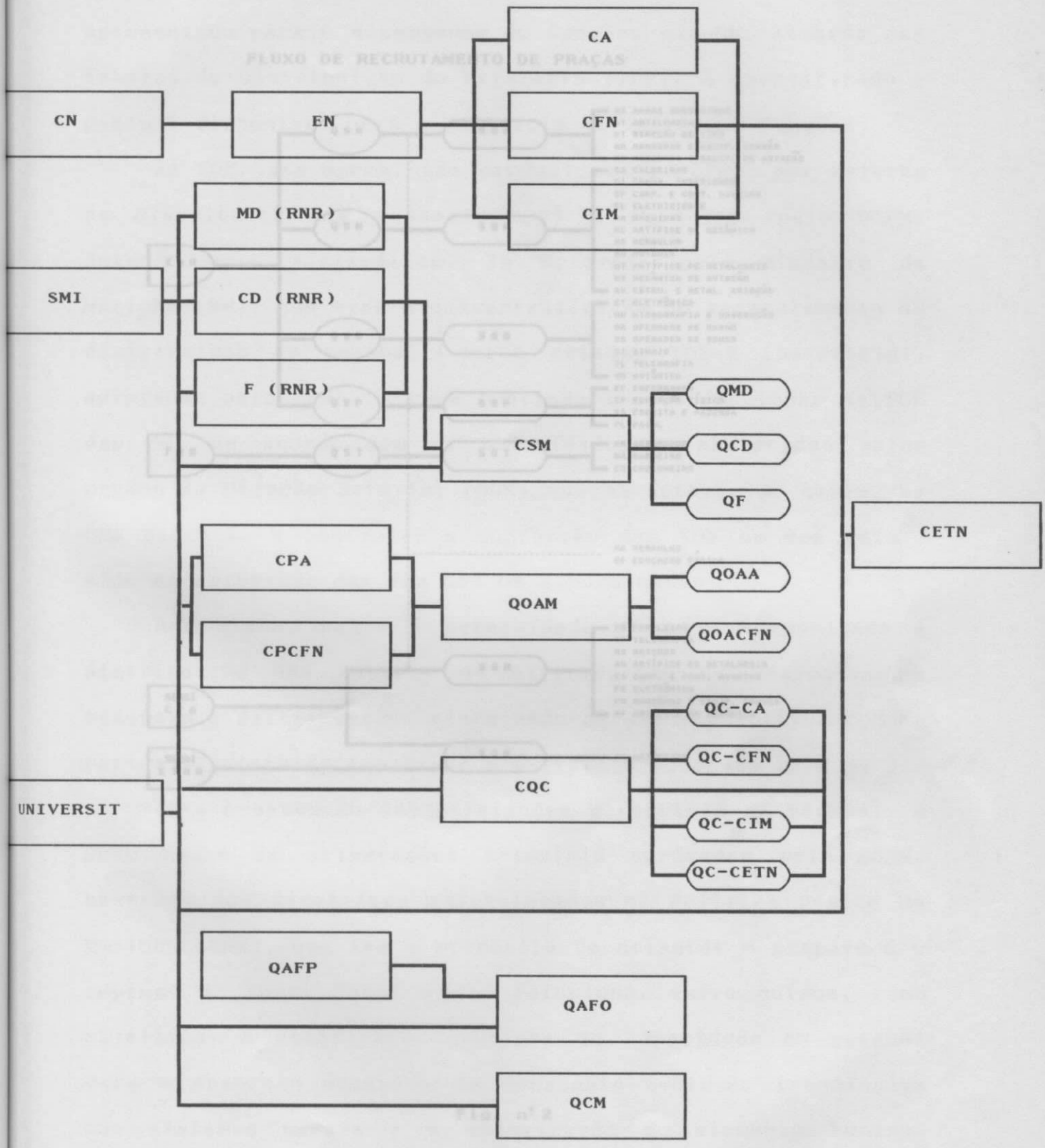


Fig. nº 1

**FLUXO DE RECRUTAMENTO DE PRAÇAS**

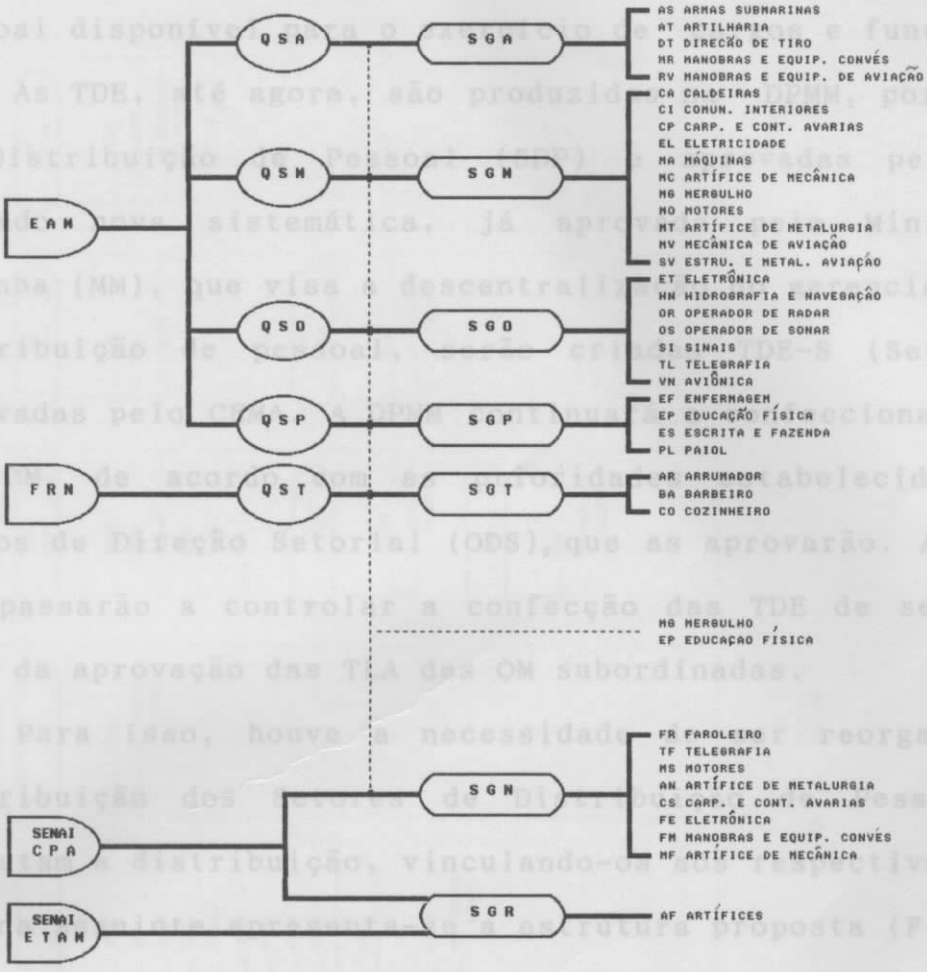


**Fig. nº 2**

apresentado para o desempenho de funções nas OM. Através das Tabelas de Distribuição do Existente (TDE), é quantificado o pessoal disponível para o exercício de cargos e funções.

As TDE, até agora, são produzidas na DPMM, por Setores de Distribuição de Pessoal (SDP) e aprovadas pelo DGPM. Segundo nova sistemática, já aprovada pelo Ministro da Marinha (MM), que visa a descentralização do gerenciamento de distribuição de pessoal, serão criadas TDE-S (Setoriais), aprovadas pelo CEMA. A DPMM continuará a confeccionar as TDE das OM, de acordo com as prioridades estabelecidas pelos Orgãos de Direção Setorial (ODS), que as aprovarão. Assim, os ODS passarão a controlar a confecção das TDE de seu setor, além da aprovação das TLA das OM subordinadas.

Para isso, houve a necessidade de ser reorganizada a distribuição dos Setores de Distribuição de Pessoal, que executam a distribuição, vinculando-os aos respectivos ODS Na página seguinte apresenta-se a estrutura proposta (Fig.nº 3).

Para a execução das atividades gerenciais de pessoal, a DPMM segue as orientações setoriais aprovadas pelo DGPM, baseadas nas diretrizes estabelecidas na Política Básica da Marinha (PBM), que tem o propósito de orientar o preparo e o emprego do Poder Naval e que relaciona, entre outros, como objetivos, a atualização contínua da capacidade do pessoal para a absorção adequada da constante evolução tecnológica dos sistemas navais e a valorização do elemento humano, através de ênfase no desenvolvimento e aperfeiçoamento das qualidades morais, profissionais, intelectuais, culturais, psicossociais e físicas.

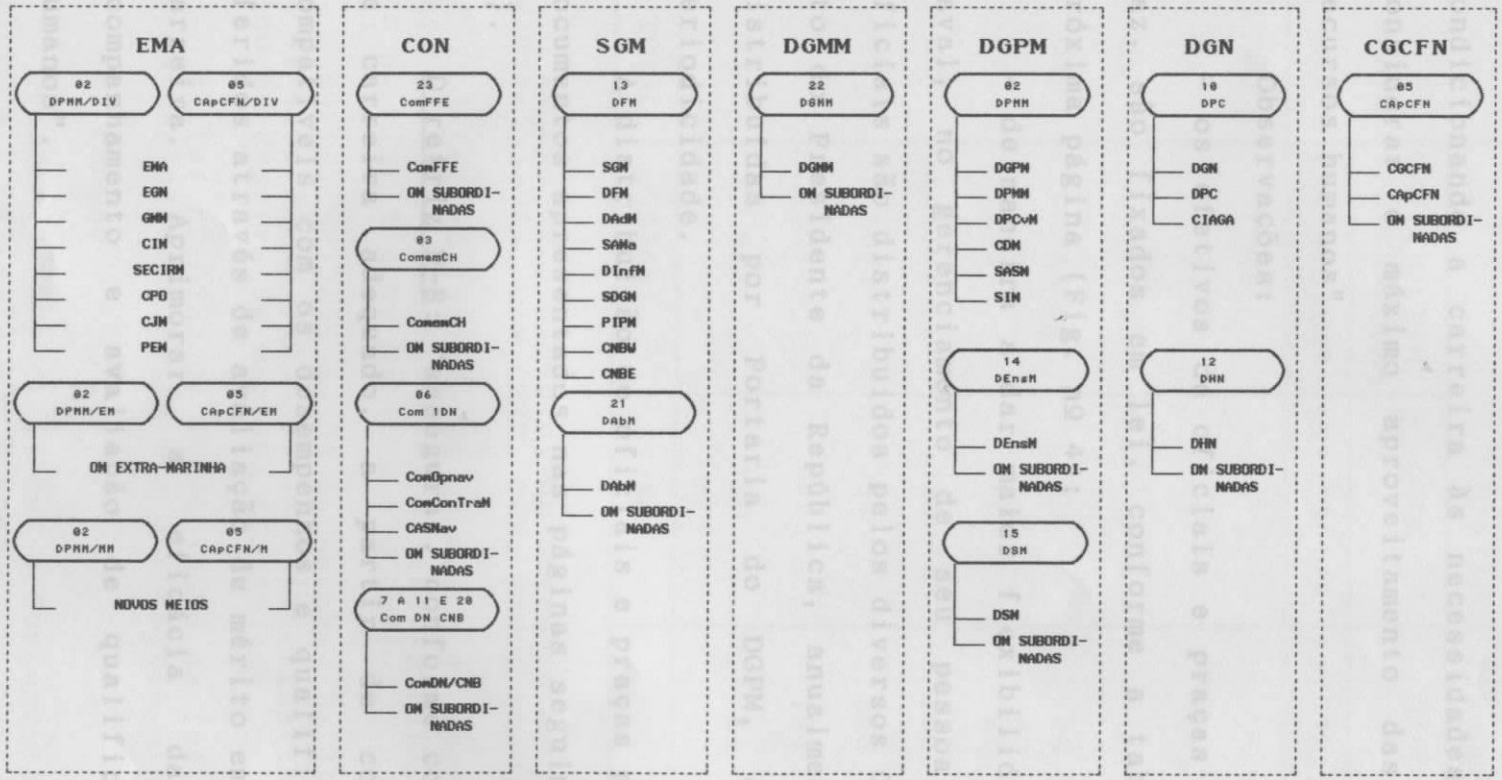
EMA
02 DPMM/DIV
05 CApCFN/DIV
EMA
EGN
GMM
CIM
SECIRM
CPO
CJM
PEM
02 DPMM/EM
05 CApCFN/EM
OM EXTRA-MARINHA
02 DPMM/MM
05 CApCFN/M
NOVOS MEIOS
CON
23 ComFFE
ComFFE
OM SUBORDI-NADAS
03 ComemCH
ComemCH
OM SUBORDI-NADAS
06 Com 1DN
ComOpnav
ComConTraM
CASNav
OM SUBORDI-NADAS
7 A 11 E 20 Com DN CNB
ComDN/CNB
OM SUBORDI-NADAS
SGM
13 DFM
SGM
DFM
DAdM
SAMa
DInfM
SDGM
PIPM
CNBW
CNBE
21 DAbM
DAbM
OM SUBORDI-NADAS
DGMM
22 DGMM
DGMM
OM SUBORDI-NADAS
DGPM
02 DPMM
DGPM
DPMM
DPCvM
CDM
SASM
SIM
14 DEnsM
DEnsM
OM SUBORDI-NADAS
15 DSM
DSM
OM SUBORDI-NADAS
DGN
10 DPC
DGN
DPC
CIAGA
12 DHN
DHN
OM SUBORDI-NADAS
CGCFN
05 CApCFN
CGCFN
CApCFN
OM SUBORDI-NADAS

Fig. nº 3

Cita-se abaixo as diretrizes da PBM que se destacam na área de pessoal.

Diretriz P-1: "distribuir os efetivos da Marinha, condicionando a carreira às necessidades do Serviço Naval. Considerar o máximo aproveitamento das qualificações dos recursos humanos".

Observações:

- os efetivos de oficiais e praças da MB, em tempo de paz, são fixados em lei, conforme a tabela apresentada na próxima página (Fig. nº 4);

- de maneira a dar maior flexibilidade à administração naval, no gerenciamento de seu pessoal, os efetivos de oficiais são distribuidos pelos diversos Corpos e Quadros por ato do Presidente da República, anualmente. As praças são distribuídas por Portaria do DGPM, atendendo à mesma periodicidade.

A distribuição de oficiais e praças para 1994 consta dos documentos apresentados nas páginas seguintes (Fig. nº 5,6 e 7).

Diretriz P-8: "assegurar, conforme conveniente, um fluxo de carreira adequado, a partir de condições de acesso compatíveis com os desempenhos e qualificações individuais, aferidos através de avaliação de mérito em todos os níveis da carreira. Aprimorar a eficácia das atividades de acompanhamento e avaliação de qualificação dos recursos humanos".

Na verdade, a Marinha progrediu muito nestes últimos anos no que se refere ao emprego de oficiais e praças

EFETIVOS FIXADOS EM LEI

A) OFICIAIS

| POSTO | EFETIVOS FIXADOS | | | | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| | CA/CIM/CETN/ CFN/CSM/QOAM | QCOM | QAFO | CN | |
| | LEI 7151/83 | LEI 7301/85 | LEI 7622/87 | LEI 6923 | |
| AE | 06 | - | - | - | 06 |
| VA | 21 | - | - | - | 21 |
| CA | 43 | - | - | - | 43 |
| CMG | 342 | 20 | 08 | 01 | 371 |
| CF | 737 | 60 | 28 | 03 | 828 |
| CC | 1105 | 330 | 160 | 05 | 1600 |
| CT | 1672 | 350 | 176 | 08 | 2206 |
| 1T | 1214 | 240 | 144 | 07 | 1606 |
| 2T | 628 | 180 | 84 | 06 | 898 |
| TOTAL | 5768 | 1180 | 600 | 30 | 7578 |

a) Lei nº 7151 de 01 de novembro de 1983 (fixa os efetivos de Oficiais CA, CIM,CETN, CFN, CSM e QOAM);

b) Lei nº 7301 de 29 de março de 1985, alterada pela Lei nº 7618 de 30 e setembro de 1987 (Reorganiza os Quadros Complementares de Oficiais da Marinha - QCOM);

c) Lei nº 7622 de 09 de outubro de 1987, alterada pela Lei nº 8194 de 25 de junho de 1991 (Reorganiza o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM); e

d) Lei nº 6923 de 29 de junho de 1981 (Dispõe sobre o Serviço da Assistência Religiosa das Forças Armadas).

B) PRAÇAS

Quadros de Especialistas e Suplementares de Corpo de Praças daArmada (CPA) = 35.000 Praças.

Lei nº 5518 de 29 de outubro de 1968.

Fig. nº 4

DECRETO Nº 1013 DE 22 DE DEZEMBRO DE 1993.

Distribui os Efetivos de Oficiais da Marinha para 1994.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 1º da Lei nº8.098 de 27 de novembro de 1990, e no art. 4º, æ 1º da lei nº 7.622, de 09 de outubro de 1987, alterada pela lei nº 8.194, de 25 de junho de 1991.

D E C R E T A:

Art. 1º são distribuidos os efetivos de Oficiais dos seguintes Corpos e Quadros da Marinha para vigorarem em 1994:

I - CORPO DA ARMADA

| | |
|---|---|
| Almirantes-de-Esquadra .... | 05 |
| Vice-Almirante ..... | 16 |
| Contra-Almirantes..... | 28 |
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 184 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 391 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 532 |
| Capitães-Tenente ..... | 690 |
| Primeiros-Tenente ..... | 327 |
| Segundos-Tenentes ..... | 242 |

II - CORPO DE FUZILEIROS NAVAIS

| | |
|---|---|
| Almirantes-de-Esquadra .... | 01 |
| Vice-Almirante ..... | 02 |
| Contra-Almirantes..... | 04 |
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 47 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 85 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 125 |
| Capitães-Tenente ..... | 160 |
| Primeiros-Tenente ..... | 142 |
| Segundos-Tenentes ..... | 80 |

III - CORPO DE ENGENHEIROS E TÉCNICOS NAVAIS

| | |
|---|---|
| Vice-Almirante ..... | 01 |
| Contra-Almirantes..... | 03 |
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 25 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 55 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 80 |
| Capitães-Tenente ..... | 150 |
| Primeiros-Tenente ..... | 70 |

IV - CORPO DE INTENDENTES DA MARINHA

| | |
|---|---|
| Vice-Almirante ..... | 01 |
| Contra-Almirantes..... | 04 |
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 47 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 106 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 163 |
| Capitães-Tenente ..... | 215 |
| Primeiros-Tenente ..... | 107 |
| Segundos-Tenentes ..... | 77 |

V - CORPO DE SAÚDE DA MARINHA

a) Quadro de Médicos

| | |
|---|---|
| Vice-Almirante ..... | 01 |
| Contra-Almirantes..... | 04 |
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 30 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 65 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 95 |
| Capitães-Tenente ..... | 140 |
| Primeiros-Tenente ..... | 125 |

b) Quadro de Cirurgiões-Dentistas

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 06 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 20 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 51 |
| Capitães-Tenente ..... | 77 |
| Primeiros-Tenente ..... | 55 |

c) Quadro de Farmacêuticos

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 03 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 06 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 24 |
| Capitães-Tenente ..... | 35 |
| Primeiros-Tenente ..... | 30 |

VI - QUADRO DE OFICIAIS AUXILIARES DA MARINHA

a) Quadro de Oficiais Auxiliares da Armada

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 03 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 12 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 60 |
| Capitães-Tenente .....145 | |
| Primeiros-Tenente .....100 | |
| Segundos-Tenentes .....100 | |

Fig. nº 5

b) Quadro de Oficiais Auxiliares do Corpo de Fuzileiros Navais

| | |
|---|---|
| Capitão-de-Mar-e-Guerra ... | 01 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 04 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 23 |
| Capitães-Tenente ..... | 40 |
| Primeiros-Tenente ..... | 47 |
| Segundos-Tenente ..... | 40 |

VII - QUADRO COMPLEMENTAR DE OFICIAIS DA MARINHA

a) Quadro Complementar do Corpo da Armada (QC-CA)

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Mar-e-Guerra ... | 02 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 15 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 110 |
| Capitães-Tenente ..... | 165 |
| Primeiros-Tenente ..... | 85 |

b) Quadro Complementar do Corpo de Engenheiros e Técnicos Navais (QC-EN)

| | |
|---|---|
| Capitão-de-Mar-e-Guerra ... | 01 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 03 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 38 |
| Capitães-Tenentes ..... | 45 |
| Primeiros-Tenentes ..... | 36 |

c) Quadro Complementar do Corpo de Intendentes da Marinha (QC-IM)

| | |
|---|---|
| Capitão-de-Mar-e-Guerra.... | 01 |
| Capitão-de-Fragata ..... | 09 |
| Capitão-de-Corveta ..... | 58 |
| Capitães-Tenentes ..... | 81 |
| Primeiros-Tenentes ..... | 46 |

d) Quadro Complementar do Corpo de Fuzileiros Navais (QC-FN)

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Mar-e-Guerra .. | 02 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 09 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 58 |
| Capitães-Tenentes ..... | 85 |
| Primeiros_tenentes ..... | 27 |

VIII - QUADRO DE CAPELÃES DA MARINHA

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Mar-e-Guerra ... | 01 |
| Capitães-de-Fragata ..... | 03 |
| Capitães-de-Corveta ..... | 05 |
| Capitães-Tenentes ..... | 08 |
| Primeiros-Tenentes ..... | 07 |
| Segundos-Tenentes ..... | 06 |

IX - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO)

| | |
|---|---|
| Capitães-de-Corveta ..... | 20 |
| Capitães-Tenente ..... | 227 |
| Primeiros-Tenentes ..... | 176 |
| Segundos-Tenentes ..... | 40 |

X - QUADRO DE OFICIAIS TEMPORÁRIOS

a) Médicos da Reserva Não Remunerada

| | |
|---|---|
| Primeiros-Tenentes .... | 36 |
| Segundos-Tenentes ..... | 105 |

b) Dentistas da Reserva Não Remunerada

| | |
|---|---|
| Primeiros-Tenentes .... | 21 |
| Segundos-Tenentes ..... | 17 |

c) Farmacêuticos da Reserva Não Remunerada

| | |
|---|---|
| Primeiros-Tenentes .... | 08 |
| Segundos-Tenentes ..... | 10 |

d) Candidatos ao Quadro Complementar do Corpo da Armada

| | |
|---|---|
| Segundos-Tenentes ..... | 72 |

e) Candidatos ao Quadro Complementar do Corpo de Engenheiros e Técnicos Navais

| | |
|---|---|
| Segundos-Tenentes ..... | 00 |

f) Candidatos ao Quadro Complementar do Corpo de Intendentes da Marinha

| | |
|---|---|
| Segundos-Tenentes ..... | 36 |

g) Candidatos ao Quadro Complementar do Corpo de Fuzileiros Navais

| | |
|---|---|
| Segundos-Tenentes ..... | 36 |

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 22 de dezembro de 1993; 172º da Independência e 105º da República.

Fig. nº 6

ITAMAR FRANCO
IVAN DA SILVEIRA SERPA

## DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS DAS PRAÇAS DO CPA

| ESPECIALIDADES | | SO | | | 1SG | | | 2SG | | | 3SG | | | CB | | | ME | MN | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | EFE | QQE | TOT | EFE | QQE | TOT | EFE | QQE | TOT | EFE | QQE | TOT | EFE | QQE | TOT | | | EFE | QQE | TOT |
| SGA | AS | 18 | 03 | 21 | 21 | 04 | 25 | 28 | 04 | 32 | 38 | 06 | 44 | 124 | 19 | 143 | – | – | 229 | 36 | 265 |
| | AT | 76 | – | 76 | 89 | – | 89 | 117 | – | 117 | 162 | – | 162 | 525 | – | 525 | – | – | 969 | – | 969 |
| | DT | 34 | 02 | 36 | 39 | 03 | 42 | 52 | 03 | 55 | 72 | 04 | 76 | 232 | 14 | 246 | – | – | 429 | 26 | 455 |
| | MR | 144 | 04 | 148 | 167 | 04 | 171 | 220 | 05 | 225 | 304 | 08 | 312 | 986 | 24 | 1009 | – | – | 1820 | 45 | 1865 |
| | RV | 16 | – | 16 | 19 | – | 19 | 25 | – | 25 | 34 | – | 34 | 109 | – | 109 | – | – | 203 | – | 203 |
| SGM | CA | 64 | 02 | 66 | 74 | 02 | 76 | 98 | 03 | 101 | 136 | 05 | 141 | 439 | 15 | 454 | – | – | 811 | 27 | 838 |
| | CI | 33 | – | 33 | 38 | – | 38 | 50 | – | 50 | 69 | – | 69 | 223 | – | 223 | – | – | 413 | – | 413 |
| | CP | 32 | – | 32 | 38 | – | 38 | 50 | – | 50 | 69 | – | 69 | 223 | – | 223 | – | – | 412 | – | 412 |
| | EL | 106 | – | 106 | 123 | – | 123 | 163 | – | 163 | 225 | – | 225 | 727 | – | 727 | – | – | 1344 | – | 1344 |
| | MA | 81 | – | 81 | 94 | – | 94 | 125 | – | 125 | 172 | – | 172 | 558 | – | 558 | – | – | 1030 | – | 1030 |
| | MC | 23 | – | 23 | 27 | – | 27 | 36 | – | 36 | 50 | – | 50 | 161 | – | 161 | – | – | 297 | – | 297 |
| | MG | 21 | – | 21 | 24 | – | 24 | 31 | – | 31 | 44 | – | 44 | 141 | – | 141 | – | – | 261 | – | 261 |
| | MO | 147 | – | 147 | 171 | – | 171 | 226 | 01 | 227 | 313 | 01 | 314 | 1012 | 02 | 1014 | – | – | 1869 | 04 | 1873 |
| | MT | 33 | – | 33 | 38 | – | 38 | 50 | – | 50 | 70 | – | 70 | 225 | – | 225 | – | – | 416 | – | 416 |
| | MV | 28 | – | 28 | 33 | – | 33 | 43 | 01 | 44 | 60 | 01 | 61 | 194 | 03 | 197 | – | – | 358 | 05 | 363 |
| | SV | 13 | 02 | 15 | 16 | 02 | 18 | 21 | 02 | 23 | 29 | 03 | 32 | 93 | 10 | 103 | – | – | 172 | 19 | 191 |
| SGS | FR | – | – | – | – | – | – | 20 | – | 20 | 36 | – | 36 | 171 | – | 171 | – | – | 227 | – | 227 |
| | AN | – | – | – | – | – | – | 03 | – | 03 | 05 | – | 05 | 26 | – | 26 | – | – | 34 | – | 34 |
| | CS | – | – | – | – | – | – | 03 | – | 03 | 06 | – | 06 | 29 | – | 29 | – | – | 38 | – | 38 |
| | FE | – | – | – | – | – | – | 02 | – | 02 | 04 | – | 04 | 20 | – | 20 | – | – | 26 | – | 26 |
| | FM | – | – | – | – | – | – | 12 | – | 12 | 20 | – | 20 | 97 | – | 97 | – | – | 129 | – | 129 |
| | MF | – | – | – | – | – | – | 04 | – | 04 | 08 | – | 08 | 37 | – | 37 | – | – | 49 | – | 49 |
| | MS | – | – | – | – | – | – | 05 | – | 05 | 10 | – | 10 | 46 | – | 46 | – | – | 61 | – | 61 |
| | TF | – | – | – | – | – | – | 04 | – | 04 | 07 | – | 07 | 31 | – | 31 | – | – | 42 | – | 42 |
| SGO | ET | 77 | – | 77 | 89 | – | 89 | 117 | – | 117 | 162 | – | 162 | 525 | – | 525 | – | – | 970 | – | 970 |
| | HN | 30 | 01 | 31 | 34 | 02 | 36 | 45 | 02 | 47 | 63 | 03 | 66 | 204 | 10 | 214 | – | – | 376 | 18 | 394 |
| | OR | 55 | – | 55 | 63 | – | 63 | 84 | – | 84 | 116 | – | 116 | 376 | – | 376 | – | – | 694 | – | 694 |
| | OS | 23 | 02 | 25 | 27 | 02 | 29 | 35 | 04 | 39 | 48 | 04 | 52 | 156 | 13 | 169 | – | – | 289 | 25 | 314 |
| | SI | 55 | – | 55 | 64 | – | 64 | 84 | 01 | 85 | 117 | 01 | 118 | 378 | 03 | 381 | – | – | 698 | 05 | 703 |
| | TL | 118 | 09 | 127 | 137 | 11 | 148 | 182 | 14 | 196 | 251 | 20 | 271 | 811 | 65 | 876 | – | – | 1499 | 119 | 1618 |
| | VN | 17 | 01 | 18 | 19 | 01 | 20 | 26 | 01 | 27 | 36 | 02 | 38 | 116 | 07 | 123 | – | – | 214 | 12 | 226 |
| SGP | EF | 59 | 02 | 61 | 69 | 02 | 71 | 91 | 02 | 93 | 125 | 03 | 128 | 406 | 11 | 417 | – | – | 750 | 20 | 770 |
| | EP | 17 | 03 | 20 | 20 | 03 | 23 | 27 | 05 | 32 | 37 | 06 | 43 | 120 | 18 | 138 | – | – | 221 | 35 | 256 |
| | ES | 185 | – | 185 | 215 | – | 215 | 284 | – | 284 | 392 | – | 392 | 1269 | – | 1269 | – | – | 2345 | – | 2345 |
| | PL | 60 | 02 | 62 | 70 | 02 | 72 | 92 | 02 | 94 | 127 | 02 | 129 | 412 | 09 | 421 | – | – | 761 | 17 | 778 |
| SGR | AF | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 180 | – | 180 | 378 | – | 378 | 210 | – | 768 | – | 768 |
| SAT | AR | 46 | 02 | 48 | 54 | 03 | 57 | 102 | 04 | 106 | 210 | 09 | 219 | 1069 | 47 | 1116 | – | – | 1481 | 65 | 1546 |
| | BA | 11 | 01 | 12 | 13 | 01 | 14 | 25 | 01 | 26 | 51 | 03 | 54 | 260 | 16 | 276 | – | – | 360 | 22 | 382 |
| | CO | 26 | 03 | 29 | 31 | 03 | 34 | 58 | 07 | 65 | 119 | 14 | 133 | 606 | 68 | 674 | – | – | 840 | 95 | 935 |
| QUADRO SUPLEMENTAR | QSA | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 1050 | 1050 | – | 1050 |
| | QSM | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 2130 | 2130 | – | 2130 |
| | QSO | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 1370 | 1370 | – | 1370 |
| | QSP | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 1180 | 1180 | – | 1180 |
| | QST | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | – | 770 | 770 | – | 770 |
| TOTAL | | 1648 | 39 | 1687 | 1916 | 45 | 1961 | 2640 | 62 | 2702 | 3977 | 95 | 4072 | 13514 | 354 | 13868 | 210 | 6500 | 30405 | 595 | 31000 |

Fig. nº 7

qualificados para as funções estabelecidas em TLA. De posse de elementos que possibilitam o acompanhamento da carreira, a DPMM analisa-os, planejando o fluxo de carreira e as épocas de realização de cursos, segundo as orientações estabelecidas nos Planos de Carreira de Oficiais e Praças.

O atendimento da diretriz acima encerra a assertiva de que o militar deve estar capacitado para o desempenho da função que lhe é atribuída. No entanto, o acelerado desenvolvimento tecnológico de nossos dias, tornou obrigatório o estabelecimento de parâmetros capazes de definir as qualificações necessárias ao desempenho de um grande número de funções inerentes às atividades da MB, devido à crescente necessidade de especializações e subespecializações.

Visando ao atendimento dessa necessidade, foi instituído para os oficiais o Sumário de Qualificações Funcionais (SQF) que contém as qualificações, expressas em termos de conhecimentos adquiridos e experiências prévias, necessárias ao desempenho das funções que integram as Tabelas de Lotação Autorizada (TLA). No entanto, é mister reconhecer a necessidade de uma permanente reavaliação do SQF, em face à evolução constante mencionada, o que torna o processo determinante das necessidades e a conseqüente qualificação, lento e de difícil consecução.

Fundamentadas nos Efetivos Distribuídos, TLA, SQF e nas eventuais faltas nos Corpos e Quadros, são propostas, anualmente, as vagas para o recompletamento. Se as faltas forem elevadas, considera-se um período maior, de forma que a

admissão excessiva não venha a comprometer, no futuro, o fluxo de carreira do pessoal.

Pode-se citar, como exemplo, que no Corpo de Praças da Armada (CPA), há, no momento, um equilíbrio entre o efetivo e o existente. No entanto, verifica-se sensíveis faltas nas graduações de Suboficial (SO), Primeiro-Sargento (1º SG) e Segundo-Sargento (2º SG), compensadas com excessos entre os Terceiros-Sargentos (3º SG), Cabos (CB) e Marinheiros (MN), de acordo com informações obtidas junto à DPMM.

Um tema que tem causado apreensão é a determinação expressa no Regulamento de Promoções de Praças da Marinha (RPPM) que prevê a extinção gradativa do Quadro Especial de Sargentos, a partir de janeiro de 1996, pela falta de alimentação do mesmo. Assim, os Cabos da antiga Parcela Especial, com mais de quinze anos de efetivo serviço, têm condicionado o acesso à graduação de 3º SG apenas através de concurso ao Curso de Formação de Sargento (C-FSG). Esses Cabos, com valiosa experiência profissional, poderão vir a fazer tantos concursos quantos forem necessários para ingresso no C-FSG, até o limite de 42 anos de idade, desde que obtenham a média mínima estabelecida para a prova de conhecimentos profissionais.

Visando cobrir as faltas existentes nas graduações mais elevadas, em 1993, a DPMM obteve aceitação, junto ao DGPM, para a redução do interstício para as promoções de dezembro de 1993 e de junho de 1994. Foi também aceita a proposta de aplicação de quota compulsória em índices superiores aos estabelecidos no RPPM, para as especialidades onde, apesar de

apresentarem promoções em número superior ao estabelecido para o exercício-base, mantinham um efetivo elevado de militares em condições de acesso à graduação superior. Tais medidas vieram a acelerar o fluxo de carreira em diversas especialidades.

Diretriz P-9: "promover a valorização das funções de embarque e tropa, instrutoria e das relativas às atividades de apoio aos meios operativos em todos os níveis".

Cabe aqui citar que na seleção para indicação de oficiais para comissões no exterior, a DPMM tem considerado os tempos de embarque/tropa com peso relevante, dentro dos parâmetros que consubstanciam a pontuação do oficial. Também, quanto a oficiais instrutores de Cursos de Aperfeiçoamento, após um período mínimo de dois anos de instrutoria, lhes é propiciada a indicação de preferência de comissão no País, de acordo com os interesses da MB.

No que diz respeito às praças, dentro das conveniências da administração naval, a DPMM tem procurado atender as movimentações solicitadas por aquelas com muitos anos de embarque.

O quadro da próxima página, emitido pela DPMM, mostra o percentual de praças embarcadas após término de cursos, no ano de 1993/94, demonstrando a importância do embarque (Fig. nº 8).

Diretriz P-12: "considerar, no processo de admissão, recrutamento e seleção de pessoal, os seguintes aspectos:

A) exigências de níveis adequados de Escolaridade, aptidão física e intelectual, atributos psicológicos e higidez;

# REPRESENTAÇÃO PERCENTUAL DOS EMBARCADOS

| | TOTAL | COMEMCH/DHN | % |
|---|---|---|---|
| C-AP | 564 | 535 | 95% |
| C-ESPC | 780 | 772 | 99% |
| EAMFPL | 179 | 165 | 92% * |
| EAMVTR | 189 | 129 | 68% ** |
| EAMFTZ | 186 | 84 | 45% *** |
| CFSM(AR/BA/CO) | 26 | 25 | 96% |

* - FORNECEU MN PARA O COM5ºDN
** - FORNECEU MN PARA O COM5ºDN E COM6ºDN
*** - FORNECEU MN PARA O COM2ºDN , COM3ºDN E COM5ºDN

Fig. nº 8

B) orientação para as habilidades e qualificações técnicas de interesse de serviço e, nos casos específicos, que possibilitem destinar pessoal recrutado ao exercício de funções não exclusivas de militares; e

C) quantificação coerente com o efetivo autorizado e as espectativas de fluxo de carreira."

Note-se que a diretriz prevê que a seleção e o recrutamento de pessoal têm relação com o fluxo de carreira, como não poderia deixar de ser.

Diretriz P-16: "promover a implantação, o desenvolvimento adequado e o funcionamento efetivo das instalações e atividades sócio-recreativas-culturais de pessoal".

Diretriz P-17: "equacionar os problemas habitacionais do pessoal da Marinha; promover e contribuir para soluções específicas".

Diretriz P-18: "promover o desenvolvimento social do pessoal da Marinha, por meio de ações preventivas e educativas e da implementação de benefícios sociais, a fim de fornecer a elevação do nível de satistação familiar e profissional, como também, estimular sua capacitação pessoal".

Essas diretrizes refletem preocupação com o homem e traduzem, ao nosso ver, a importância que a MB dá ao bem-estar de seu pessoal.

Recentemente, através de pesquisa realizada pela DGPM, ficou constatado que cinco oficiais estavam morando em favelas, na área do Rio de Janeiro. Por intermédio de

financiamento da Caixa de Construção de Casas para o Pessoal do Ministério da Marinha (CCCPMM) foi providenciada a mudança desses oficiais, por determinação do então Diretor Geral do Pessoal, AE José Júlio Pedrosa.

Também recentemente, foi criado, no âmbito do Comando-em-Chefe da Esquadra (COMEMCH), o Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da Esquadra (SAIPE).

O SAIPE, subordinado ao Encarregado da Seção de Organização e Pessoal do Estado-Maior da Esquadra, provê apoio ao pessoal subordinado à Esquadra e aos seus dependentes , partindo do princípio que qualquer problema que afete o indivíduo, embora possa se manifestar de forma singela e, aparentemente exclusiva, na realidade tem reflexos sobre todos os aspectos existenciais do ser humano.

O SAIPE desenvolve as suas atividades proporcionando assistência religiosa, jurídica, psicológica, social e psiquiátrica. O quadro da próxima página mostra os atendimentos realizados no ano de 1993 (Fig. nº 9).

Tendo em vista a excelência dos resultados obtidos com o funcionamento do SAIPE, a DGPM iniciou estudos para a criação do Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da MB (SAIPM), o que veio a resultar em sua efetiva concretização, através do que estabelece a PESSOMARINST Nº 40-03, que entrou em vigor em 30 de junho do corrente ano.

As atividades do SAIPM serão desenvolvidas por meio de núcleos localizados em centros de grande concentração de pessoal. Em uma primeira fase o SAIPM deverá se limitar à área do 1º Distrito Naval, aqui no Rio de Janeiro, e terá

## SERVIÇO DE ASSISTÊNCIA INTEGRADA

## AO PESSOAL DA ESQUADRA

## ATENDIMENTOS REALIZADOS EM 1993

| SETORES | MILITARES | | | CIVIS | DEPENDENTES | TOTAL DE ATENDIMENTOS | OBSERVAÇÕES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | OFICIAIS | SO/SG | CB/MN/SD | | | | |
| RELIGIOSO | 184 | 218 | 267 | 37 | - | 706 | |
| JURÍDICO | 29 | 78 | 116 | 12 | - | 235 | |
| PSICOLÓGICO | 14 | 27 | 79 | 14 | - | 134 | |
| SOCIAL | 98 | 427 | 625 | 129 | - | 1279 | |
| MÉDICO-PSIQUIÁTRICO | 05 | 17 | 26 | - | 13 | 61 | |
| TOTAL GERAL | 230 | 767 | 1113 | 192 | 13 | 2415 | |

Fig. nº 9

núcleos localizados nas seguintes OM, ficando às mesmas subordinados;

- Comando-em-Chefe da Esquadra - destinado a atender as OM situadas no Complexo Mocanguê, navios atracados na Base Naval do Rio de Janeiro e o NAeL Minas Gerais;

- Comando da Divisão Anfíbia - destinado a atender as OM situadas na Ilha do Governador, Instituto de Pesquisas da Marinha, Depósito de Combustíveis da Marinha do Rio de Janeiro e Estação Rádio da Marinha do Rio de Janeiro;

- Centro de Instrução Almirante Alexandrino - destinado a atender às OM do Complexo da Diretoria de Abastecimento da Marinha, da Base Almirante Newton Braga, Casa do Marinheiro, Centro de Educação Física Almirante Adalberto Nunes, Comissão de Desportos da Marinha e o Laboratório Farmacêutico da Marinha.

Os núcleos do SAIPM prestarão assistência religiosa jurídica, social, psicológica, e psiquiátrica, de acordo com o que prevê o item 5 da PESSOMARINST supra citada.

A criação do SAIPM visa, basicamente, o aprimoramento das atividades assistenciais prestadas pela MB, por meio da descentralização e integração dos serviços atualmente realizados pelo serviço de Assistência Social da Marinha (SASM), Núcleos de Assistência Social dos Distritos Navais/Comando Naval de Brasília (NAS/DN/CNB), Serviço de Assistência Religiosa da Marinha (SARM) e OM do Setor de Saúde, coerente com o objetivo de promover o desenvolvimento social do nosso pessoal.

## SEÇÃO II - A LEGISLAÇÃO PERTINENTE ATUAL

Na MB, as normas sobre nomeação, designação e movimentação de pessoal militar constam da Portaria Ministerial nº 0815, de 29 de agosto de 1986, elaboradas de acordo com a legislação pertinente existente, que examinaremos a seguir.

Inicialmente são estabelecidas as finalidades das nomeações, designações e movimentações de militares, quais sejam:

- preencher os cargos e funções previstos nas TLA, de acordo com as prioridades estabelecidas nas TDE, visando que o efetivo seja o necessário à obtenção da eficiência operativa e administrativa das OM;

- permitir, em tempo hábil, a matrícula em cursos e a realização de estágios;

- permitir a oportuna aplicação na Marinha de conhecimentos e experiências, adquiridas em curso ou em estágios realizados, e em cargos ou funções desempenhados, no país e no exterior;

- possibilitar o exercício de cargos e funções compatíveis com o grau hierárquico, com a proficiência demonstrada no desempenho de comissões anteriores e com a experiência já adquirida ao longo da carreira;

- desenvolver potencialidades, tendências e capacidades, de forma a permitir maior rendimento pessoal e aumento da eficiência da Marinha;

- atender às disposições legais e regulamentos vigentes;

- atender, se possível, a interesses do serviço, e às necessidades de assistência social do militar.

O documento prevê que as designações de oficiais e praças da MB são efetuadas por ato:

- do Presidente da República;
- do Ministro da Marinha;
- do Diretor do Pessoal Militar da Marinha;
- do Comandante de apoio do CFN; e
- das Autoridades Responsáveis pelos SDP.

Releva citar que os principais SDP da Marinha são a DPMM e o CApCFN.

As diretrizes para nomeação e designação por ato do Ministro da Marinha são as que se seguem:

- para comissões e cargos no exterior, de caráter permanente ou transitório, a DPMM ou o CApCFN submeterá ao Ministro da Marinha, por ofício, uma lista múltipla de oficiais ou praças que preencham os requisitos exigidos, acompanhada de um mapa contendo dados sobre suas carreiras, para facilitar a escolha. Para indicação de Adidos Navais, Adjuntos e Auxiliares de Adidos existem normas específicas em vigor;

- para representar a Marinha em conclaves, grupos de trabalho e órgãos colegiados, a OM vinculada ou o Comando competente indicará, por ofício, os nomes dos oficiais propostos à DPMM ou ao CApCFN, com informação ao EMA. Quando o evento for no exterior, a DPMM ou o CApCFN submeterão as indicações ao Ministro da Marinha, via EMA;

- para cargos de Comando e Direção a escolha será feita pelo Ministro, à vista das Escalas de Comando e Direção, cabendo à DPMM e ao CApCFN informar à Comissão de Promoções de Oficiais (CPO) a faixa de antigüidade a ser considerada na ocasião da organização das Escalas, levando em conta a necessidade do cumprimento de requisitos mínimos de carreira, previstos no Plano de Carreira de Oficiais da Marinha (PCOM);

- para exercer funções em OM extra-Marinha, Estado-Maior das Forças Armadas (EMFA), Escola Superior de Guerra (ESG), Hospital das Forças Armadas (HFA), Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE), Gabinete Militar da Presidência da República (GMPR), no Gabinete do Vice-Presidente da República (GVPR), no Núcleo do Comando da Defesa Aeroespacial Brasileira (NUCOMDABRA), no Tribunal Marítimo (TM), na Caixa de Construção de Casas para o Pessoal do Ministério da Marinha (CCCPMM) e no Superior Tribunal Militar (STM), a DPMM ou CApCFN submeterão ao Ministro da Marinha, por ofício, uma lista múltipla dos oficiais que preenchem os requisitos exigidos para a escolha.

No que cabe à DPMM e ao CApCFN, são também estabelecidas diretrizes para nomeação e designação para funções de Estado-Maior, Oficial de Gabinete, Assistente, Ajudante-de-Ordens, Oficial do Estado Maior da Armada (EMA) ou do Comando de Operações Navais (ComOpNav), Instrutor da Escola de Guerra Naval, Imediato ou Vice-Diretor ou equivalentes e oficiais do Centro de Inteligência da Marinha (CIM).

No caso dos cargos e funções acima, os militares são propostos pelas autoridades sob cujas ordens irão servir e

são analisados pela DPMM ou CApCFN, levando em consideração os requisitos de carreira previstos no PCOM, para posterior nomeação.

No que diz respeito às movimentações, serão realizadas conforme determinado por ato da DPMM, do CApCFN e das autoridades responsáveis pelos SDP.

As diretrizes para movimentação estabelecem que as movimentações serão efetuadas por necessidade do serviço ou por interesse próprio.

Aquelas realizadas por necessidades do serviço atendem às finalidades da grande maioria das movimentações ocorridas na MB, de interesse da instituição ou por necessidade de carreira.

As movimentações por necessidade de serviço só deverão ser efetuadas após cumprido os prazos mínimos de permanência nas comissões, que variam de quatro meses a três anos para oficiais e de quatro meses a quatro anos para praças. O não cumprimento desses prazos poderá ocorrer nos seguintes casos:

- por determinação do Ministro da Marinha;
- por promoção, se sobrevier inconveniência para o serviço por incompatibilidade hierárquica, a critério do MM e da DPMM ou do CApCFN;
- por matrícula compulsória em estabelecimento de ensino militar ou desligamento dos cursos ali realizados;
- por reversão;
- por término de comissão no exterior;
- por necessidade de assistência social do militar, considerando, também, o interese do serviço;

- em situações excepcionais, conforme estabelecido no PCOM;

- por término de licença igual ou inferior a três meses;

- em cumprimento à disposições legais e regulamentares vigentes; e

- a critério da autoridade competente para movimentação, a fim de atender necessidades de pessoal definidas nas TLA e TDE.

Os períodos de tempo acima mencionados também poderão ser alterados por desempenho de comissões essenciais, devendo ser levadas em conta, quando se planejar a movimentação, as circunstâncias ditadas por contingência de carreira.

Os militares que retornam de comissões no exterior deverão ser movimentados, a princípio, para navios ou estabelecimentos em que possam desempenhar funções na qual apliquem, de imediato, os novos conhecimentos e experiências adquiridos.

Os militares que forem movimentados para OM situadas em localidades consideradas como especiais (a Portaria Ministerial nº 0411/93 classifica as localidades como especiais para efeito de movimentação), ao completar a comissão, serão transferidos para OM de sua escolha, no território nacional. Para que a movimentação ocorra, o interressado preencherá, na época própria, a Folha de Preferência de Comissão para Oficiais (FPCO) ou a Papeleta de Movimentação a Pedido (PMP), no caso de oficiais ou praças.

Caso não haja vaga na OM escolhida, o militar aguardará abertura de vaga, tendo prioridade para sua ocupação.

As movimentações desse tipo só poderão ser efetuadas uma vez na carreira, exceto quando for de interesse da administração naval. Ao militar servindo em OM da rede funcional da Diretoria de Portos e Costas é vedada a escolha de comissões em OM da mesma Rede.

A Portaria nº 0815/86 do MM estabelece também os prazos que serão cumpridos pelos militares movimentados, incluindo os períodos de trânsito e instalação que são concedidos àqueles transferidos de uma cidade para outra, inclusive para o exterior.

As movimentações de pessoal devem ser efetuadas, a princípio, por conveniência do serviço, observados, sempre que possível, os requisitos de carreira. Entretanto os militares poderão ser movimentados para atender seus próprios interesses, observadas as prescrições em vigor.

O militar que houver cumprido o tempo mínimo previsto para a comissão poderá solicitar transferência para OM de sua preferência, utilizando a FPCO para oficiais e PMP, no caso de praças. As praças deverão ainda preencher os seguintes requisitos, constantes da Militamarinst nº 30-03 B (Instruções e Diretrizes para Movimentação de Praças do Corpo de Praças da Armada (CPA) e do Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP):

- possuir Aptidão Média para a Carreira (AMC) igual ou superior a 3.0;

- ter menos de 20 pontos perdidos, se Suboficial (SO) ou Sargento (SG) ou menos de 30 pontos perdidos, se Cabo (CB) ou Marinheiro (MN);

- não estar sub-judice; e

- não estar de licença (Licença para Tratamento de Saúde (LTS), Licença Especial de Seis Meses (LESM), etc.)

O preenchimento da PMP será obrigatório para praça servindo em Localidade Especial (LE), ao completar dois anos na comissão, sendo que se desejar continuar por mais dois anos poderá solicitar à DPMM, também através de PMP, desde que não seja da rede funcional da DPC. A autorização para a permanência, contará como escolha de comissão e, ao final dos quatro anos, a movimentação será efetuada para outro SPD, atendendo unicamente ao interesse do serviço.

As PMP terão o prazo de validade de um ano, após o qual, as que não forem atendidas, serão arquivadas, devendo as praças enviar novas papeletas.

As preferências indicadas pelos militares serão atendidas sempre que se coadunarem com o interesse do serviço, sendo dada prioridade às que vierem a atender os requisitos de carreira.

O militar que se julgar com motivos para não desejar desempenhar comissões para o qual foi nomeado ou designado, ou que desejar ser movimentado antes de completar o tempo mínimo de comissão, poderá requerer à autoridade que o designou ou nomeou, através de sua cadeia de comando, circunstanciando as razões de sua pretensão. O requerimento e a FPCO ou a PMP, após terem sido solucionados, serão arquivados na DPMM ou CApCFN, juntamente com as informações confidenciais do requerente para o perfeito esclarecimento futuro das circunstâncias que motivaram a movimentação, ou

para que fiquem registradas as suas preferências por comissões.

As movimentações a pedido, feitas por autoridades responsáveis por órgãos extra-MB, não serão levadas em consideração, a não ser no expresso interesse do serviço, e fundamentada em documento apropriado. Neste caso, a solicitação será registrada nas informações confidenciais do militar interessado, que tomará conhecimento do referido pedido, apondo o seu "ciente" no documento, além de expressar sua concordância ou não com o que foi solicitado.

A movimentação a pedido de terceiros, principalmente de fora do âmbito da MB, além de não ser apreciada, será encarada como contravenção disciplinar, por ferir preceitos da conduta militar.

Qualquer que seja a origem das movimentações a pedido, será observado fielmente o que prescreve, a respeito, a Lei de Remuneração dos Militares (LRM).

As FPCO e as PMP, serão consideradas, se atendidas, como movimentações por interesse do serviço.

Ainda quanto às movimentações de praças, a MILITAMARINST Nº 30-03 B estabelece que aqueles designados para as Escolas de Aprendizes-Marinheiros, Centro de Instrução Almirante Wandenkolk (CIAW) , Centro de Instrução Almirante Alexandrino (CIAA) e para exercer funções de ensino, deverão possuir zero ponto perdido de comportamento e AMC superior a três vírgula cinco.

Poderão também ser efetuadas movimentações por motivo social, que são aquelas destinadas a atender, respeitados os

interesses do serviço, as necessidades de assistência social dos militares, independente do tempo de comissão e dos efetivos previstos nas TLA, ocorrendo, em princípio, sem ônus para a MB.

As solicitações de movimentação entre SDP, por motivo social, deverão ser encaminhadas à DPMM e ao CApCFN, através dos SDP correspondentes, acompanhados do Relatório Social efetuado pelo Núcleo de Assistência Social (NAS) da área, visando possibilitar o estabelecimento de prioridades de atendimento, apresentando, sempre que possível, outras opções de área para movimentação. Será encaminhado ao SDP de destino cópia do Relatório Social que deu origem à transferência, para acompanhamento da situação.

No âmbito do CFN, a APOIOMARINST Nº 50-07A estabelece as normas que disciplinam e uniformizam e execução das movimentações dos militares pertencentes àquele Corpo.

# CAPÍTULO 3

## A PROBLEMÁTICA DA MOVIMENTAÇÃO

Nos capítulos anteriores, examinamos a movimentação de pessoal quanto aos indivíduos, e quanto à instituição, abordando principalmente os aspectos da formação familiar e a legislação que estabelece as normas reguladoras das transferências de militares.

No presente capítulo abordaremos as movimentações e os problemas decorrentes, procurando identificar os óbices e as dificuldades envolvidas.

Estando o militar sujeito, como consequência dos deveres e obrigações de sua atividade, a servir em qualquer parte do país ou no exterior, sua movimentação é uma atividade administrativa, realizada para o atendimento às necessidades do serviço, podendo, ainda, atender aos interesses individuais, quando for possível conciliá-los com as exigências do serviço.

A movimentação de militares tem, normalmente, as seguintes finalidades:

- preencher os cargos e funções previstas nas TLA, visando a assegurar a presença nas OM, do efetivo necessário a sua eficiência operacional e administrativa;

- permitir a matrícula em escolas, cursos e estágios e a oportuna aplicação dos conhecimentos e experiências adquiridas nos cursos e cargos desempenhados no país e no exterior.

Desta forma, podemos dizer que a movimentação de militares deve proporcionar o preenchimento dos cargos e funções nas diversas OM, de acordo com as prioridades desejadas, obtendo a prática profissional periódica pelo exercício de funções próprias às qualificações do indivíduo.

A seguir, passaremos a enfocar as movimentações abordando os aspectos inerentes aos oficiais e praças, separadamente.

## SEÇÃO I - MOVIMENTAÇÃO DE OFICIAIS

As movimentações de oficiais, normalmente, são efetuadas visando ao cumprimento dos requisitos mínimos para cada posto de todos os Corpos e Quadros, estabelecidos no Plano de Carreira de Oficiais da Marinha (PCOM). Ali são também indicados os cursos e as comissões essenciais que deverão ser desempenhadas.

As movimentações para cursos não apresentam maiores problemas, por serem realizados para cumprimento de requisitos de carreira e também por ocorrerem em épocas bem definidas.

As movimentações para o exercício das comissões essenciais a serem desempenhadas são realizadas no âmbito da sede e para fora de sede, sendo que, na MB, a sede é considerada a cidade do Rio de Janeiro e seus municípios vizinhos, normalmente chamados de "Grande Rio".

A troca de comissões na sede não acarreta problemas por não representar grandes mudanças na estrutura da família do oficial.

Quando se trata de movimentar o oficial para o chamado "fora de sede" é que os problemas se manifestam.

Importa ao militar, para sua realização profissional, o preparo e a compreensão dos membros de sua família para os deslocamentos necessários para fora de sede, devido à grande influência que a família exerce no desempenho do indivíduo.

Assim, a movimentação de militar para outra cidade, gera normalmente problemas familiares, que têm que ser bem administrados.

Podemos citar, entre outros, os seguintes óbices para a transferência:

- a necessidade de mudança de colégio para os filhos, acarrentando alteração no padrão de ensino, despesas com novos uniformes, adaptação a novos currículos;

- filhos cursando o 3º grau, resultando em perda de semestre com a transferência, ou mesmo incompatibilidade de mudança, obrigando a manutenção de outra residência;

- o fato da esposa exercer atividade remunerada, acarretando, por vezes, a necessidade de separação do casal;

- outros problemas de família, tais como doenças que exigem tratamento especializado, não existente em todas as localidades;

- a inexistência de obrigatoriedade explícita de servir fora de sede;

- o tipo de comissão a ser exercida, no caso precípuo de oficiais com tempo de serviço completo;

- a falta de moradia, pela inexistência de residências da Marinha para todo o efetivo da OM de destino.

Apesar de não constar das instruções e normas em vigor a obrigatoriedade de servir fora de sede, todos sabemos que o oficial dificilmente deixará de fazê-lo. São muito poucos aqueles que nunca saíram do Rio de Janeiro antes de atingir o posto de Capitão-de-Mar-e-Guerra (CMG). Neste caso, têm-se verificado que muitos, ao se verem movimentados, solicitam transferência para a reserva.

Nos dias de hoje, a maioria das esposas trabalham. O marido, incapaz, sozinho, de cumprir sua missão econômica no lar, dividiu a responsabilidade com a esposa e também, por vezes, com os filhos.

Assim, a dependência econômica tem fator preponderante na transferência. A incorporação da renda do trabalho da esposa ao rendimento familiar é decisiva. Quando se consegue a transferência do cônjuge para o mesmo local do militar o problema é minimizado, mas quando não é possível, a movimentação passa a ter conseqüências nefastas para a família, tendo a esposa que optar pela demissão do trabalho ou o militar deslocar-se sozinho para a sua nova OM. O problema se complica, pois a conseqüência, em ambas as opções acima, é a redução da renda familiar, com reflexos negativos para todos.

Normalmente, o oficial, na sede, reside em habitação própria, ou cedida por familiares, e a transferência resulta em perda do Auxílio Moradia, quando residir em Próprio Nacional Residencial (PNR), diminuindo sua remuneração. Há também o caso de ter que alugar residência, pela falta de moradias oficiais, pagando somas maiores que o referido

Auxílio. Mesmo que se pague aluguel na sede, normalmente, a quantia despendida é maior na cidade para onde se é transferido.

Nos últimos tempos, pela notória perda do poder aquisitivo verificado na classe militar, o problema tende a agravar-se.

Pode-se citar que, por vezes, a transferência pode ser vantajosa, em termos de economia, uma vez que há casos em que os dependentes do militar estudam em universidades particulares e, com a mudança de sede, passam a ter direito à vaga em universidade mantida pelo governo. Ressalta-se que tal só ocorre com o ensino de 3º grau, pois após o advento da Constituição de 1988, tornou-se quase impossível a transferência em outros níveis, como aconteceu com dependentes do autor e familiares de militares de suas relações.

Por vezes verifica-se a incompatibilidade de currículos nas universidades brasileiras, levando à impossibilidade da transferência, ou mesmo à perda de um ou mais semestres, forçando a manutenção de duas residências para a família, façanha, na grande maioria das vezes, impossível de ser realizada.

Pode-se comentar ainda a restrição imposta pela redução do nível de atendimento médico-hospitalar em algumas localidades, gerando problemas de acompanhamento de estado de saúde de familiares do militar, envolvendo ainda mais despesas e gerando intranqüilidade no seio da família.

Para os oficiais com tempo de serviço completo, geralmente do posto de CMG, a dificuldade da transferência é maior, pois mesmo que ainda não tenha servido fora de sede, as implicações familiares costumam manifestar-se com maior intensidade nesta faixa da carreira, pelo trabalho da esposa e filhos, a questão da universidade para os filhos e mesmo a importância da comissão designada, pois existe a hierarquização de comissões e o fato de ser enviado para uma considerada de menos prestígio leva à solicitação de transferência para a reserva remunerada (RRm).

Releva ser citado que a administração naval, através dos órgãos responsáveis pela movimentação de pessoal não está indiferente aos problemas acima mencionados e tem procurado minimizá-los dentro do possível, atendendo aos interesses do serviço.

As movimentações, ao contrário do que acontecia anteriormente (o próprio autor, no início da carreira, foi transferido para fora de sede no mês de outubro), têm ocorrido geralmente nos meses de janeiro e fevereiro, a grande maioria, e julho, facilitando as transferências escolares e redundando em benefício para as famílias.

Podemos dizer que para a realização profissional do indivíduo, o preparo e a compreensão de sua família para as transferências é primordial, pois os reflexos no seu desempenho são notórios. Por isso não se pode descuidar da assistência e apoio aos familiares dos militares.

A valorização do homem, como meio de solução de problemas, afinal em torno deste homem-núcleo gravitam,

direta ou indiretamente, os átomos da célula família, é primordial e, para tal, vêm sendo envidado esforços, como bem atesta a criação do SAIPE, anteriormente citado.

## SEÇÃO II - MOVIMENTAÇÃO DE PRAÇAS

A carreira do Corpo de Praças (CPr), constituído pelo Corpo de Praças da Armada (CPA), Corpo de Praças do CFN (CPCFN) e pelo Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP) é orientada pelo Plano de Carreira de Praças da Marinha (PCPM) e se desenvolve em três fases:

- da inclusão no CPr até a promoção a CB;
- da promoção a CB até a promoção a 3º SG;
- da promoção a 3º SG até o desligamento do CPr;

No citado PCPM são estabelecidos os requisitos a serem cumpridos pelas praças, sendo as suas carreiras geridas pela DPMM e CApCFN, conforme o caso.

As movimentações das praças poderão ser efetuadas a pedido, por interesse do serviço, por motivos sociais, para viagens e comissões no exterior, além daquelas classificadas como especiais.

**Movimentação a pedido** é aquela efetuada em atendimento à solicitação manifestada pela praça, através da PMP e coincidente com os interesses do serviço.

**As movimentações por interesse do serviço** são aquelas que têm por finalidade:

- preencher as funções previstas nas TLA, de acordo com as prioridades estabelecidas nas TDE;

- permitir a matrícula em cursos e a realização de estágios, em tempo hábil;

- permitir a oportuna aplicação na MB de conhecimentos e experiências adquiridas em cursos ou estágios realizados, ou em funções desempenhadas no País ou no exterior; e

- atender às disposições legais e regulamentares em vigor, principalmente no que se refere ao desenvolvimento da carreira, adestramento e rodízio entre as comissões na sede e fora dela, de embarque e em terra.

**As movimentações por motivo social** serão atendidas, procurando-se compatibilizá-las com as necessidades do serviço, e se destinam a atender às necessidades de assistência social da praça, independente do tempo de comissão e dos efetivos previstos nas TLA e, em princípio, serão realizadas sem ônus para a MB.

**As movimentações para viagem ou comissão no exterior** são aquelas que envolvem praças selecionadas para as comissões de caráter permanente ou transitório, tais como: curso, estágio, recebimento de navio ou unidade aérea, viagem de instrução ou de apoio, adidância e Comissão Naval.

**A movimentação especial** é caracterizada exclusivamente pelo destaque e se destina a atender baixas hospitalares, ação da justiça, etc.

As movimentações serão efetuadas, preferencialmente, nos meses de janeiro e julho, correspondentes aos Mapas de Movimentação elaborados para as transferências para fora de sede e na própria sede, mantendo os efetivos das OM em níveis adequados. Nos Mapas de Movimentações de Praças constam as

transferências solicitadas pelas PMP que foram previamente aprovadas e selecionadas.

Sabemos que a grande maioria de nossas praças é originária dos Estados do Nordeste, incluindo o Estado da Bahia, resultando em problemática de movimentação diferente da dos oficiais, uma vez que, normalmente, para aquelas é melhor viver fora de sede do que no Rio de Janeiro.

Assim, de acordo com levantamento efetuado na Esquadra, a grande maioria das PMP indica alguma OM do 3º Distrito Naval como primeira opção para transferência para fora de sede.

Podemos citar que vários aspectos concorrem para que as praças optem por servir fora de sede. Normalmente, a possibilidade de retornarem ao Estado de onde sairam para ingressar na MB é sempre uma meta a ser atingida, um ideal.

Em entrevistas informais realizadas com o pessoal subalterno, toma-se conhecimento que muitos deles possuem residência fora de sede, seja de parentes, seja própria, o que serve para aumentar a renda disponível, pelo recebimento do Auxílio-Moradia sem ter que pagar aluguel. Mesmo aqueles que pagam aluguel desembolsam quantias menores. Os que passam a residir em PNR, apesar de perderem o citado Auxílio, moram mais perto do trabalho e em melhores condições de conforto e segurança.

Como exemplo, podemos citar a cidade de Rio Grande, onde o autor serviu por cerca de dois anos, como Ajudante da Capitania dos Portos do Estado do Rio Grande do Sul. Os militares residem em moradias bem próximas às OM da área, o

colégio é perto, o centro da cidade é perto, enfim, praticamente, não se gasta dinheiro de condução. As praças que lá serviram, de maneira geral, querem voltar, ressalvados os que não se adaptaram ao clima local.

Em nossos dias, com o custo de vida atual, muitos chegam a renunciar as suas carreiras para poder ficar o maior tempo possível fora de sede.

Um outro fator que atualmente concorre em muito para as solicitações de tranferências é a possibilidade de recebimento de quantias significativas, computadas a Ajuda de Custo e a Indenização de Transporte (incluindo a bagagem).

O decreto 986, de 12 de novembro de 1993, que regulamentou a execução do transporte dos militares em território nacional, trouxe vantagens na percepção da Indenização de Transporte, que é a importância em dinheiro que será paga ao militar para realização, por meios próprios, do transporte de pessoal e da bagagem a que tem direito, para si, seus dependentes e um empregado doméstico.

Se a transferência for realizada para uma, ou de uma das localidades classificadas como especiais, a vantagem é maior, pois a Ajuda de Custo é recebida em dobro. Nessas localidades, é também recebida a Indenização de Localidade Especial, no valor de trinta por cento do soldo nas classificadas como categoria "A" e de quinze por cento do soldo nas de categoria "B".

Além das solicitações de movimentação que têm origem nas PMP, existem também as transferências por motivo social, baseadas em situações diversas, dentre as quais, de

acordo om levantamento efetuado junto ao SAIPE, pode-se citar:

- existência de familiar doente morando fora de sede, necessitando de ajuda;
- militar com filho, sem esposa (solteiro ou viúvo), necessitando de apoio familiar;
- esposa com problema psiquiátrico;
- dependente com problemas de não adaptação ao clima da região;
- esposa com emprego fora de sede;
- possibilidade de apoio financeiro de familiares, com perspectiva de melhoria de situação de vida;
- insegurança do local onde a praça reside.

Cada situação é examinada, gerando consulta às OM situadas nas localidades indicadas pelo militar, dando origem a pareceres específicos que orientam no encaminhamento ou não de expediente aos órgãos responsáveis pela movimentação, sendo a maioria dos problemas contornados, seja pela efetivação da transferência , seja pela assistência social ao militar, conseguindo sua adaptação à adversidade sentida.

No quadro abaixo, têm-se uma idéia dos pedidos de movimentação por motivo social e o número de atendimentos obtidos nos anos de 1992 e 1993, no âmbito da Esquadra.

| | 1ºSEM/92 | | 2ºSEM/92 | | 1ºSEM/93 | | 2ºSEM/93 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | SO/SG | CB/MN | SO/SG | CB/MN | SO/SG | CB/MN | SO/SG | CB/MN |
| SOLICITAÇÕES | 90 | 58 | 13 | 35 | 15 | 30 | 94 | 81 |
| ATENDIMENTOS | 37 | 61 | 09 | 17 | 06 | 10 | 11 | 13 |

O percentual, em relação à lotação prevista (cerca de treze mil homens), como se pode ver, é pequeno, não chegando a dois por cento as solicitações efetuadas ao SAIPE, sendo ainda menor o atendimento destas, traduzido pelo encaminhamento da solicitação de movimentação à DPMM.

Do exposto neste capítulo podemos concluir que a movimentação de pessoal gera problemas sociais, principalmente no que diz respeito à família do militar.

Não se pode desconsiderar que as transferências são necessárias, propiciando o rodízio de funções e o preparo profissional dos indivíduos, pelo exercício de atividades nos vários segmentos de nossa Marinha, inclusive a realização dos cursos necessários à formação e aperfeiçoamento do pessoal.

O sistema de movimentação atualmente existente, baseado na legislação em vigor está bem montado e funcionando a contento, observando primeiramente o interesse do serviço, sem descuidar em atender às movimentações por motivo social realmente necessárias e às solicitações de movimentação originárias de PMP que se coadunem com as necessidades da administração naval.

O demonstrativo da próxima página, emitido pela DPMM, embasa a conclusão acima (Fig. nº 10).

**DEMONSTRATIVO DAS MOVIMENTAÇÕES REALIZADAS EM JAN/94**

**MAPÃO FORA DE SEDE**

| | | |
|---|---|---|
| PMP RECEBIDAS ..... | 2.238 | |
| PMP ATENDIDAS ..... | 644 | |
| MOTIVO SOCIAL ..... | 028 | > * |
| LOCALIDADE ESPECIAL ..... | 029 | |
| CLÁUSULA EMBARQUE ..... | 015 | |
| INTERESSE DO SERVIÇO ..... | 171 | |
| MOVIMENTAÇÕES DO COMEMCH ..... | 278 | ** |

* - Total de movimentações .....: 887

PMP atendidas .....: 644 - 73%

** - Movimentações do Comemch ..: 278 - 31%

Fig nº 10

## CAPÍTULO 4

## A REGIONALIZAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NA MB

Nos capítulos anteriores verificamos que a movimentação de pessoal militar na MB gera problemas de ordem social que influem no comportamento do indivíduo e, portanto, no seu desempenho profissional. Verificamos também que a atual sistemática de movimentação tem procurado minimizar esses problemas.

No presente capítulo estudaremos a regionalização como alternativa de solução para os problemas sociais gerados pelas movimentações.

O tema gera controvérsias. Em diversas entrevistas realizadas pelo autor identificam-se algumas vantagens e desvantagens na adoção da regionalização.

As famílias seriam as mais beneficiadas, pois estariam livre dos problemas decorrentes da não adaptação à nova sede. Uma vez que o homem passasse a se fixar em área de sua preferência e escolha, diminuiriam em muito, certamente, os problemas familiares alegados quando das movimentações indesejáveis.

A integração do homem ao local permitiria um melhor conhecimento dos problemas e dificuldades da área, redundando em melhor administração para as OM locais, e um melhor entrosamento com a comunidade, com reflexos na procura da MB como opção de carreira.

A economia de recursos seria considerável, principalmente devido à legislação em vigor, com a diminuição

do número de movimentações. Haveria apenas aquelas necessárias para a realização dos cursos obrigatórios, que seriam sem dependentes, pois os militares retornariam às OM de origem.

Pelo fato de, normalmente, o pessoal possuir residência nos locais onde ingressam na MB, seja própria, seja de parentes, haveria também uma redução de custos com a construção de residências, principalmente se fosse vedado ao pessoal regionalizado a ocupação de PNR.

Haveria também vantagem para o gerenciamento do pessoal, pois diminuiria o rodízio entre o pessoal da sede e fora de sede, ocorrendo somente aqueles considerados indispensáveis pela Administração Naval.

A regionalização não poderia ser generalizada, pois tal fato daria origem à Marinhas Regionais, com adestramento diferente, tornando umas despreparadas em relação às outras, devido às diferenças dos meios envolvidos, impossibilitando a troca de pessoal em termos imediatos. Aí reside a principal desvantagem da regionalização identificada pelo autor.

Haveria uma deterioração na parte técnica, tendo em vista que o pessoal trabalharia com equipamentos desatualizados em relação aos existentes na Esquadra, cujos meios possuem prioridade na modernização.

O controle da carreira do pessoal seria dificultado, tendo em vista que os critérios para contagem de pontos, promoções, etc, teria que ser diferenciado, acarretando dificuldades no gerenciamento de pessoal.

Na parte de oficiais, haveria uma distorção na visão da

Marinha como um todo, pois aqueles pertencentes a Corpos e Quadros regionalizados teriam idéias setorizadas dos problemas e sua atuação seria limitada à área em que servissem, em face do estado da arte local, exigindo uma reciclagem demorada em caso de transferência para locais de meios mais modernos.

Uma outra desvantagem seria a administração de pessoal tornar-se mais difícil. Teria que haver oportunidade de carreira nas diversas áreas, tendo em vista a necessidade de rodízio entre as OM, para que os requisitos exigidos possam ser cumpridos. Haveria necessidade de serem criados requisitos adaptados aos meios existentes em cada área, o que aumentaria o grau de dificuldade do gerenciamento das diversas especialidades.

Na visão do autor a regionalização poderia ser aplicada em alguns casos, como aliás, já acontece.

Assim, para o Corpo de Saúde da Marinha (CSM), os oficiais são recrutados na própria área de jurisdição dos Distritos Navais (DN), para servirem nesses locais até o posto de Capitão-Tenente, inclusive.

Alguns óbices são observados. Através de entrevistas realizadas junto à DPMM, verificou-se que o aproveitamento dos candidatos ao Quadro de Médicos não vem atendendo às expectativas. As vagas em determinados DN não são preenchidas e o índice de evasão é elevado.

No âmbito do 4ºDN, por exemplo, foram identificadas as seguintes dificuldades para o gerenciamento de oficiais recrutados para o CSM, na sua área de jurisdição:

- nível não adequado dos candidatos devido às condições de formação profissional nas faculdades, onde o ensino é deficiente, gerando profissionais de padrão técnico inferior às regiões mais desenvolvidas;

- não existência de profissionais em número suficiente em Manaus, aliado à grande demanda por parte do Exército;

- facilidade de cumprimento de meio-expediente nas OM do Exército e da Aeronáutica, por vezes até de modo ostensivo, como argumento para escolha daquelas Forças pelos melhores voluntários. Ressalto que esse aspecto é usado como atrativo para que os convocados façam a opção de Força Armada;

- inexistência, na área, de faculdades que formem farmacêuticos bioquímicos, que são os empregados pela Marinha, havendo necessidade de trazê-los de outras regiões.

Verifica-se também dificuldades na realização de Residência Médica e Cursos de Especialização na área dos recrutamentos, provocando a indesejável movimentação para realização desses cursos no Rio de Janeiro, com exceção de algumas especialidades.

A regionalização acontece também no recrutamento efetuado pelo CFN. Segundo informações obtidas junto ao CApCFN, para minimizar os problemas sociais envolvendo os soldados, a seleção é feita por localidade, isto é, nas áreas dos Grupamentos de Fuzileiros Navais. Os soldados permanecem os primeiros três anos nos locais de ingresso, sendo a partir daí movimentadas para os cursos de Formação de Cabos e, sempre que possível, retornam para suas origens. Vale dizer que nas áreas do 4º e 3ºDN sobram candidatos que são

movimentados, somente se forem voluntários, para a área do Comando Naval de Brasília.

No que tange às praças do CPA e CPCFN a regionalização geral seria dificultada, em virtude das diferenças entre especialidades, umas exigindo atualização mais intensa que outras.

No entendimento do autor algumas especialidades poderiam ser regionalizadas, tais como aquelas pertencentes ao Serviço Geral de Taifa, no CPA e de músicos, no CPCFN. Haveria necessidade de deslocamento para o Rio de Janeiro apenas para os cursos de formação e aperfeiçoamento, sem dependentes, com o posterior retorno para as áreas de origem.

No QAFP não haveria maiores problemas, seria apenas uma extensão do tempo inicial de três anos de carreira nas áreas de origem, hoje existente, diminuindo o problema gerado pela movimentação de mulheres casadas.

Entre os oficiais do Corpo da Armada e do CFN a regionalização não seria conveniente, tendo em vista a necessidade de acompanhamento do estado de arte. Nos demais Corpos e Quadros, excetuando-se também os oficiais intendentes provenientes da Escola Naval, não haveria grandes problemas, definidos os prazos e as regras a serem cumpridas no caso da obrigatoriedade ou voluntariado da regionalização.

No caso da implantação da regionalização, mesmo que em poucos Quadros e Especialidades, haveria necessidade de alteração em alguns requisitos de carreira, bem como nos critérios que seriam usados para as promoções, indicações para comissões no estrangeiro, embarque e outras, nos

parecendo que teria que haver vantagem para aqueles que não fossem regionalizados.

O assunto é polêmico. Pode-se concluir que a regionalização é viável em alguns casos, contribuindo para a solução de problemas sociais gerados pela movimentação de militares, mas sua implantação generalizada não nos parece recomendada, principalmente em virtude dos principais meios combatentes navais encontrarem-se no Rio de Janeiro, gerando a necessidade de rodízio de funções na sede e fora de sede que propiciem o conhecimento e o aprestamento do pessoal.

# CAPÍTULO 5

## CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

O militar, durante sua carreira, deverá ocupar cargos que exijam o exercício periódico de funções específicas para as quais foi habilitado, proporcionando não só o desenvolvimento de sua aptidão pessoal, como o de outras necessárias ao complemento de sua formação profissional.

Paralelamente, considerando ser interessante para a MB que o oficial deve tomar contato com a situação físico-geográfica, com a realidade econômica e com os aspectos psicossociais das diversas áreas do território nacional, será conveniente o estabelecimento de condições para que o mesmo possa servir em algumas dessas regiões durante sua carreira, assim como em diversos tipos de OM, alternando funções de embarque com outras em terra.

O apoio ao militar movimentado, com o estabelecimento de facilidades para sua adaptação ao local de destino, tais como disponibilidade de residência, os chamados PNR, facilidades de matrícula em escolas públicas para os dependentes e assistência médica eficiente, merece atenção especial das autoridades competentes , a fim de minorar os problemas decorrentes da movimentação.

A movimentação para satisfazer as necessidades da MB constitui uma componente do desenvolvimento da carreira dos oficiais e praças e tem um alto potencial como possível causa de insatisfação, de baixa produtividade e de frustrações. Portanto, deve atender à normas pré-fixadas que permitam o

preenchimento dos claros nas diversas OM equilibradamente, procurando compatibilizar as necessidades da MB com os anseios pessoais, evitando, assim , que tais interesses sejam freqüentemente antagônicos.

Deve-se citar que para melhor compreensão sociológica dos fatores que envolvem a movimentação, não basta pesquisar as origens do indivíduo, a evolução da instituição e as influências que as marcaram. É indispensável uma análise muito mais detalhada do que representam e como pensam aqueles que compõem essa instituição, em particular os detentores da responsabilidade de chefia e enquadramento.

Em uma instituição armada tal argumento se torna mais válido porque os Corpos e os Quadros, como elementos permanentes, a definem com maior nitidez. Procedente de todos os degraus que corporificam a pirâmide social brasileira, o pessoal militar da MB mantém vínculos estreitos com o conjunto de convicções e de convenções relacionadas com a sociedade nacional. Tal consideração merece atenção quando do eqüacionamento e tentativa de solução dos problemas sociais ora estudados.

Cabem neste instante alguma sugestões que, no entender do autor, ajudariam no aperfeiçoamento da distribuição do pessoal militar da MB.

Desta forma, sugerimos que seja acrescentado ao PCOM a obrigatoriedade do oficial servir fora de sede pelo menos durante dois anos, como requisito para a promoção a Capitão-de-Mar-e-Guerra (CMG), facilitando o preenchimento dos cargos existentes em todos os Corpos e Quadros.

Oficiais e praças designados para servir em Orgãos de Formação de Pessoal terão que preencher todos os requisitos de carreira, até o posto ou graduação que possuírem, e deverão estar em condições de concorrer aos Quadros de Acesso por Merecimento. No caso de oficiais, os mesmos terão que pertencer às Escalas de Comando de seus postos. Tais requisitos recomendariam os oficiais e praças como exemplo a serem seguidos. Aqueles que obtiverem desempenho classificado como Acima do Normal ou Excelente, receberiam pontuação especial a ser estabelecida pelo Comissão de Promoção de Oficiais (CPO) e Comissão de Promoção de Praças (CPP).

A valorização das comissões de embarque é outro item a ser sugerido. Assim, a cada dez anos embarcado, a praça poderia optar por comissão de sua preferência, pelo prazo de três anos de duração, na sede ou fora dela, respeitadas as TLA das OM escolhidas.

Ainda para os oficiais, poderia ser criado um sistema de distribuição de pontos que permitisse aqueles que servissem por pelo menos dois anos em áreas de jurisdição de três Distritos Navais, incluindo os Comandos Navais, tivessem opção de escolha da próxima comissão, independentemente da existência de vaga na TLA da OM, contribuindo para incentivar a movimentação pela diversas regiões do nosso país.

As movimentações deveriam obedecer a um calendário no qual a DPMM e o CApCFN divulgariam, com seis meses de antecedência, as transferências a serem realizadas, de preferência nos meses de janeiro e fevereiro, diminuindo os

óbices para a efetivação das mesmas, principalmente no que concerne aos familiares do militar.

Ao terminar o presente trabalho, onde estudamos a movimentação de pessoal militar e os problemas sociais dela decorrentes, dentro dos tópicos que nos foram indicados para serem abordados, podemos concluir que a sistemática de movimentação e distribuição dos militares pelas diversas OM da MB vem, ao longo dos anos, passando por um processo de contínuo aprimoramento.

O interesse do serviço tem prevalecido, sem, no entanto, ser descuidada a parte social que envolve as movimentações. Por exemplo, das oitocentas e oitenta e sete realizadas pela DPMM em janeiro do corrente ano, seiscentas e sessenta e quatro resultaram do atendimento à PMP recebidas, significando setenta e três por cento do total.

A recentíssima criação do SAIPM confirma o interesse da Alta Administração Naval pelos problemas sociais que envolvem o pessoal e, ao nosso ver, em muito contribuirá no encontro de soluções que permitam minimizá-los.

ANEXO A

RELAÇÃO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

1. CF MÁRIO AUGUSTO LISBOA QUADROS - Oficial de Gabinete da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha, na DGPM, em 13 de abril de 1994.

2. CMG JÚLIO SABOYA - Vice-Diretor de Ensino da Marinha, na DEnsM, em 15 de abril de 1994.

3. CF HÉLIO PINTO CARDOSO JUNIOR - Chefe do Departamento de Planejamento da DEnsM, na DEnsM, em 15 de abril de 1994.

4. VA FÁBIO SOARES DO CARMO - Diretor do Pessoal Militar da Marinha, na DPMM, em 26 de abril de 1994.

5. CMG JORGE FRANÇA - Chefe do Departamento de Carreira de Oficiais e do Departamento de Planejamento da Diretoria do Pessoal Militar da Marinha, na DPMM, em 26 de abril de 1994.

6. CF(FN) CARLOS ALBERTO CAMPOS DE VASCONCELLOS - Encarregado da Divisão de Oficiais do Departamento de Pessoal do CApCFN, no CApCFN, em 4 de maio de 1994.

7. CC(A-FN) JUSTO FIGUEIREDO - Encarregado da Divisão de Praças do Departamento de Pessoal do CApCFN, no CApCFN, em 4 de maio de 1994.

8. CT(CAF) VÂNIA CAROLINA MORAES ALT - Encarregada da Seção de Psicotécnica, Seleção e Recrutamento do Departamento de Ensino do CApCFN, no CApCFN, em 4 de maio de 1994.

9. 1T (CAF) SÍGLIA GOMES FERRAÇO DE SÁ - Assistente Social do CApCFN, no CApCFN, em 4 de maio de 1994.

10. CMG(FN) JOÃO CARLOS DE LACERDA ABREU LIMA - Chefe do Departamento do Pessoal do CApCFN, no CApCFN, em 6 de maio de 1994.

11. 1T(CAF) LEILA DAVIDSON - Oficial de Assistência Social do Serviço de Apoio Integrado ao Pessoal da Esquadra, no Comemch, em 12 de maio de 1994.

12. AE JOSÉ JÚLIO PEDROSA - Ex-Diretor Geral do Pessoal da Marinha, no Departamento Esportivo do Clube Naval, em 14 de maio de 1994.

13. CEL CARLOS ROBERTO REIS DE MORAES - Aluno do Curso de Política e Estratégia Marítimas da Escola de Guerra Naval, na EGN, em 7 de junho de 1994.

14. CEL AV WILMAR TERROSO FREITAS - Aluno do Curso de Política e Estratégia Marítimas da Escola de Guerra Naval, na EGN, em 9 de junho de 1994.

## BIBLIOGRAFIA


1. AQUINO, Rubim Santos Leão et al. História das sociedades: das sociedades modernas às sociedades atuais. 21. ed. rev. Rio de Janeiro: Ao Livro Técnico, 1988.

2. BRASIL. Comando de Apoio do Corpo de Fuzileiros Navais. APOIOMARINST nº 50-07A de 16 de junho de 1988. Execução da movimentação de militares do CFN.

3. BRASIL. Comando do 4º Distrito Naval. Ofício nº 1071 de 10 de junho de 1993 à Diretoria de Pessoal Militar da Marinha. Necessidade de MDF (RNR).

4. BRASIL. Comando-em-Chefe da Esquadra. NORMESQ nº 10-08D de 31 de março de 1994. Serviço de Apoio Integrado ao Pessoal da Esquadra (SAIPE).

5. BRASIL. Decreto nº 93303, de 26 de setembro de 1986. Regulamenta para a Marinha, a Lei 5821 de 10 de novembro de 1972, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 29 de set. 1986. Seção 1. Publicado no Bol. do MM n. 10/86, Tomo I.

6. _____. Decreto nº 684, de 19 de novembro de 1992. Aprova o Regulamento de Promoções de Praças da Marinha. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 20 de nov. 1992. Seção 1. Publicado no Bol. do MM n. 12/92. Tomo I.

7. _____. Decreto nº 986, de 12 de novembro de 1993. Regulamenta a execução do transporte no Território Nacional, em tempo de paz, dos militares da Marinha, do Exército e da Aeronáutica. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil], Brasília, 16 de nov. 1993. Seção 1. Publicado no Bol. do MM n. 12/93. Tomo I.

8. BRASIL. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Ofício nº 0417 de 30 de junho de 1993 ao Ministro da Marinha. Programa social do governo federal.

9. _____. PESSOMARINST nº 40-03 de 30 de junho de 1994. Serviço de Assistência Integrada ao Pessoal da MB (SAIPM).

10. BRASIL. Diretoria do Pessoal Militar da Marinha. MILITAMARINST nº 20-07A de 17 de março de 1994. Preferência de comissão para oficiais.

11. _____. MILITAMARINST nº 30-03B de 27 de julho de 1992. Instruções e diretrizes para movimentação de praças do CPA e QAFP.

12. _____. MILITAMARINST nº 30-08 de 6 de abril de 1983. Movimentações especiais.

13. ____. Ofício nº 0641 de 31 de janeiro de 1984 à Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Fixação de vagas para admissão ao CSM em 1995.

14. ____. Ofício nº 2467 de 20 de abril de 1994 à Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Fixação dos quantitativos de Médicos, Dentistas e Farmacêuticos (MDF) para prestação do Serviço Militar Inicial (SMI) em 1995.

15. BRASIL. Diretoria de Finanças da Marinha. FISCOMARINST nº 21-05 de 26 de abril de 1993. Instruções relativas à indenização de localidade especial.

16. BRASIL. Escola de Guerra Naval. EGN-215A. Guia para elaboração de teses e monografias. Rio de Janeiro, 1981.

17. ____. FI-219-A. Guia para elaboração de referências bibliográficas. Rio de Janeiro, 1992.

18. BRASIL. Estado-Maior da Armada. ARMADAINST nº 43-02C de 10 de dezembro de 1992. Normas para determinação de necessidades e distribuição de pessoal.

19. BRASIL. Ministério da Aeronáutica. Comando-Geral do Pessoal (COMGEP). Portaria nº 600/EM de 29 de outubro de 1990. Aprova as instruções sobre movimentação de pessoal militar no âmbito do Ministério da Aeronáutica. Publicado no Bol. Externo n. 028/COMGEP, de 07 de novembro de 1990.

20. BRASIL. Ministério do Exército. Gabinete do Ministro. Portaria nº 809 de 9 de novembro de 1984. Aprova as instruções gerais para aplicação do Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército (IG 10-02). Publicado no Bol. do MEx n. 48, de 30 de novembro de 1984.

21. BRASIL. Ministério da Marinha. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Portaria nº 034 de 15 de abril de 1992. Aprova normas para o concurso de admissão ao Corpo e Quadros de Saúde.

22. ____. Portaria nº 039 de 2 de fevereiro de 1994. Fixa vagas para admissão de Médicos, Dentistas e Farmacêuticos.

23. BRASIL. Ministério da Marinha. Gabinete do Ministro. Ofício nº 0229 de 4 de fevereiro de 1993 à Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Programa social do governo federal.

24. ____. Portaria nº 0815 de 29 de agosto de 1986. Aprova normas sobre nomeação, designação e movimentação de pessoal militar da Marinha. Publicado no Bol. do MM n. 09/86. Tomo I.

25. _____. Portaria nº 0995 de 25 de novembro de 1988. Aprova a Política Básica da Marinha. Revisão 1988.

26. _____. Portaria nº 0215 de 30 de abril de 1991. Aprova o Plano de Carreira dos Oficiais da Marinha. Publicado no Bol. do MM n. 06/91.

27. _____. Portaria nº 0581 de 20 de novembro de 1992. Aprova o Plano de Carreira de Praças da Marinha. Publicado no Bol. do MM n. 12/92.

28. _____. Portaria nº 0411 de 20 de junho de 1993. Classifica localidades como especiais, para efeito de movimentação de pessoal militar. Publicado no Bol. do MM n. 07/93. Tomo I.

29. BRASIL. Serviço de Documentação da Marinha. História naval brasileira. Rio de Janeiro, 1985. v.5, T. II.

30. CARMO, Fábio Soares do. A administração do pessoal militar. Rio de Janeiro: [s.n.], 1994. Palestra proferida para os alunos do C-CEM na EGN em 25 mar. 1994.

31. CAVALCANTI, Manoel Niederauer Tavares. Mobilidade social no Brasil. Rio de Janeiro: ESG, 1980. Conferência proferida na ESG em 26 maio 1980.

32. FERREIRA, Tibério Cesar Menezes. O emprego e o gerenciamento do pessoal militar na MB. Rio de Janeiro: EGN, 1993. Monografia (C-PEM) - Escola de Guerra Naval, 1993.

33. LOPES, T. Vilanova Monteiro. Problemas de pessoal da empresa moderna. Rio de Janeiro : Fundação Getúlio Vargas, 1965.

34. MACHADO, Luiz Renato Dantas, (Coord). Valorização do homem brasileiro. Rio de Janeiro: ESG, 1977. Trabalho (CSG) - Escola Superior de Guerra, 1977.

35. MELLO, José Roberto Loureiro Pimenta de. Conseqüências da movimentação do pessoal militar da MB. Rio de Janeiro : EGN, 1991. Monografia (C-PEM) - Escola de Guerra Naval, 1991.

36. MUSSA, David. Estudos da evolução social da família brasileira... Rio de Janeiro : ESG, 1972. Trabalho (CSG) - Escola Superior de Guerra, 1972.

37. OLIVEIRA, José Eduardo Pimentel. O Plano de carreira de oficiais da Marinha : o processo seletivo e os novos perfis de carreira. Rio de Janeiro: EGN, 1991. Monografia (C-PEM) - Escola de Guerra Naval, 1991.

38. PAZ, Hugo di Primio. Família e segurança nacional. Rio de Janeiro : ESG, 1965. Trabalho (CSG) - Escola Superior de Guerra, 1965.

39. RIOS, José Arthur. A família e as mudanças sociais no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: ESG, 1985. Conferência proferida na ESG em 9 jul. 1985.

40. RODRIGUES, João Batista Cascudo. A Família brasileira. Rio de Janeiro : ESG, 1981. Conferência proferida na ESG em 15 jun. 1981.

41. SODRÉ, Nelson Werneck. Formação histórica do Brasil. 9. ed. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1976.

Escola de Guerra Naval Biblioteca

Soares, Paulo Cesar Lisboa

A movimentação de pessoal como fato gerador de problemas sociais
7-B-3
DEVOLVER NOME LEIT. (3806/95)

| | |
|---|---|
| 22 MAR 1998 | CT RICARDO (CEMOI) |
| 1 out 98 | Antonio Ramalho CT RAMALHO |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

ESTE LIVRO DEVE SER DEVOLVIDO
NA ÚLTIMA DATA CARIMBADA

| | | | |
|---|---|---|---|
| 22 MAR 1998 | | | |
| 1 out 98 | | | |
| 13 JUN 2001 | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Biblioteca

00108420003806
A Movimentacao de pessoal como f
7-B-3

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL
Biblioteca

Soares, Paulo Cesar Lisboa

A movimentação de pessoal como fato gerador de problemas sociais

7-B-3

(3806/95)