

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

Curso C-PEM/91.....

Partido xxx.....

Solução do P-III-4 (Mo) MONOGRAFIA.....

Apresentada por

JOSE EDUARDO PIMENTEL DE OLIVEIRA.....

CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA.....

NOME E POSTO



RIO DE JANEIRO

19 91.....

O PLANO DE CARREIRA DE OFICIAIS
DA MARINHA: O PROCESSO SELETIVO E OS
NOVOS PERFIS DE CARREIRA

JOSÉ EDUARDO PIMENTEL DE OLIVEIRA
Capitão-de-Mar-e-Guerra

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL

1 9 9 1



GN-00009601-1

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.

Oliveira, José Eduardo Pimentel de

O plano de carreira de oficiais da Marinha: O processo seletivo e os novos perfis de carreira. - Rio de Janeiro: EGN, 1991.

49 p.

Bibliografia.

Monografia: C-PEM, 1991.

1. Política de Pessoal. 2. Plano de Carreira. 3. Carreira. I. Brasil. Escola de Guerra Naval II. Título.

EXTRATO

O estudo analisa o Plano de Carreira de Oficiais da Manha através dos perfis de carreira dos diversos corpos e quadros.

Primeiramente mostrando que a carreira militar é gradual e seletiva e, por isso, necessita de uma série de parâmetros definidores para um correto processo de seleção.

Salienta os perfis de carreira dos diversos corpos e quadros, numa visão temporal, quantitativa e qualitativa, para a seguir, tratar dos casos específicos dos oficiais que realizam os cursos de funções técnicas avançadas, e daqueles que perdem a condição de acesso ao almirantado.

Finalmente, sugere algumas medidas a serem tomadas pela administração naval no sentido de distribuir mais equibradamente as exigências de carreira nos diversos corpos e quadros.

TEMA: O PLANO DE CARREIRA DE OFICIAIS DA MARINHA: O PROCESSO SELETIVO E OS NOVOS PERFIS DE CARREIRA

TÓPICOS A BORDAR: O processo seletivo ao longo da carreira, à luz das necessidades da Marinha, e de seu embasamento legal. //

Análise dos perfis da carreira dos oficiais dos diferentes corpos e quadros, apontando pontos de distorção entre eles.

Análise do perfil da carreira dos oficiais com o Curso de Funções Técnicas Avançadas (C-FTA), em face das exigências para realizá-lo, e da utilização posterior do oficial.

O emprego a ser dado aos oficiais que perdem a condição de acesso ao almirantado.

Sugestões a serem introduzidas nos perfis da carreira.

PROPOSIÇÃO: Apontar a necessidade de um processo seletivo ao longo da carreira, e de parâmetros definidores dos perfis da carreira que inspirem confiança aos oficiais. Analisar os atuais perfis da carreira dos oficiais dos diversos corpos e quadros da Marinha, numa visão prospectiva. Analisar o perfil da carreira dos oficiais com o C-FTA, e a possibilidade de transferí-los para o CETN. Analisar a situação da carreira dos oficiais que perdem as condições de acesso ao almirantado. Propor alterações na regulamentação em vigor. //



Í N D I C E

	FOLHA
Folha de Rosto.....	I
Extrato.....	II
Tópicos a Abordar.....	III
Proposição.....	III
Índice.....	IV
Lista de Tabelas.....	V
Introdução.....	VI
CAPÍTULO 1 - O PROCESSO SELETIVO AO LONGO DA CARREIRA....	1
- SEÇÃO I - O PROCESSO SELETIVO.....	1
A carreira.....	1
Origens do processo seletivo.....	2
- SEÇÃO II - PARÂMETROS DEFINIDORES.....	5
CAPÍTULO 2 - ANÁLISE DOS ATUAIS PERFIS DE CARREIRA DOS	
OFICIAIS DOS DIVERSOS CORPOS E QUADROS.....	9
- SEÇÃO I - VISÃO TEMPORAL DAS NECESSIDADES DA MARI	
NHA.....	9
- SEÇÃO II - OS PERFIS DE CARREIRA E SUAS NECESSIDA-	
DES QUANTITATIVAS.....	15
- SEÇÃO III - OS ATUAIS PERFIS DE CARREIRA EM FACE DAS	
NECESSIDADES QUALITATIVAS.....	18
CAPÍTULO 3 - O PERFIL DE CARREIRA DOS OFICIAIS HABILITA-	
DOS EM CURSOS DE FUNÇÕES TÉCNICAS AVANÇADAS.	
TRANSFERÊNCIA PARA O CORPO DE ENGENHEIROS E	
TÉCNICOS NAVAIS.....	22
- SEÇÃO I - O PERFIL DE CARREIRA.....	22
A carreira antes do C-FTA e seus pré-requi-	
sitos.....	22
O momento da opção para o C-FTA.....	24
A carreira após o C-FTA.....	26
- SEÇÃO II - TRANSFERÊNCIA DE OFICIAIS HABILITADOS NO	
C-FTA PARA O CETN.....	27
A permanência na função técnica.....	27
A transferência para o CETN.....	29
CAPÍTULO 4 - PERSPECTIVAS PARA O OFICIAL QUE PERDE O ACES	
SO AO ALMIRANTADO.....	33
- SEÇÃO I - AS RAZÕES DA PERDA DE ACESSO.....	33
O C-CEM.....	33
O C-SGN.....	35
O C-PEM.....	36
- SEÇÃO II - ALTERNATIVAS PARA O OFICIAL.....	37
Por ocasião do concurso para o C-CEM.....	37
Por ocasião da seleção para o C-SGN.....	40
Por ocasião da seleção para o C-PEM.....	40
- SEÇÃO III - OUTROS REFLEXOS.....	42
CAPÍTULO 5 - CONCLUSÃO. SUGESTÕES PROPOSTAS.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	A-1

LISTA DE TABELAS

TABELA Nº	TÍTULO	FOLHA
1	CORRESPONDÊNCIA DOS CURSOS COM OS PRO- CESSOS SELETIVOS PARA PROMOÇÃO E PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS	7-A
2	EVOLUÇÃO DO PERÍODO DE PROMOÇÃO DESDE 2º Ten A CF, CMG. E CONTRA-ALMIRANTE DOS CORPOS E QUADROS	11-A
3	IDADE MÉDIA DE ADMISSÃO DOS OFICIAIS NO SAM POR QUADROS	14-A
4	OS FLUXOS DE CARREIRA DOS DIVERSOS QUADROS	14-B
5	TOTAL DOS OFICIAIS DOS CORPOS E QUA- DROS DA MARINHA	15-A
6	NECESSIDADES DA MB E OUTROS DADOS ...	16-A
7	NECESSIDADES DE OFICIAIS POR ANO NO SAM	17-A
8	REQUISITOS PARA QUALIFICAÇÃO NA CAR- REIRA	19-A
9	PERFIL DE CARREIRA DOS OFICIAIS COM O C-FTA	22-A
10	CETN	30-A
11	QC-EN	30-A
12	NECESSIDADES DE OFICIAIS COM O C-CEM	34-A
13	VAGAS NOS C-AEM	34-A
14	NÚMERO DE OFICIAIS A CONCORRER AO C-CEM ENTRE 1991 E 2000	34-A
15	PERDA DE ACESSO AO ALMIRANTADO DESDE O C-CEM	35-A

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento científico e tecnológico acelerado vem permitindo que os novos produtos tenham um ciclo de vida de 5 a 6 anos. Isso tem resultado, por parte das grandes empresas industriais e de serviços, vinculadas à tecnologia, a busca de homens com capacidade inovadora. (1) //

A consequência imediata na administração de pessoal tem sido, a necessidade de se incorporar novos conhecimentos e informações a experiência adquirida. Isso significa que um funcionário antigo que não busque novos conhecimentos não estará seguro no seu emprego, tão somente, com a experiência acumulada. //

Daí, as grandes empresas procurarem selecionar os executivos que ocuparão os mais altos postos o mais cedo possível, isto é, na faixa dos 42 a 45 anos (17:141), na chamada idade do envelhecimento. Tal medida procura dar àqueles, que já perderam o entusiasmo, um aviso para que se preparem para a busca de uma segunda carreira. Aos demais, com potencial de prosseguir, surgem, de imediato, oportunidades de acesso, sendo-lhes destinadas as melhores funções.

A Marinha, apesar de não se tratar de uma empresa, é uma instituição que lida com produtos tecnológicos em constante atualização e pode ser empregada em tarefas inopinadas das mais complexas, num mundo sempre em mutação. Essa ambiência faz com que devamos pensar continuamente num processo seletivo para promoção dos oficiais e para designá-los para o exercício de cargos ou funções. //

A edição recente de um novo plano de carreira, o terceiro em 18 anos, bem demonstra as preocupações da administração naval, para que o plano reflita as reais necessidades quantitativas e qualitativas da Marinha e possa atender aos anseios de seu pessoal, que é o seu mais valioso patrimônio.

Nos últimos anos, o processo de seleção dos oficiais, principalmente através de Curso de Funções Técnicas Avançadas (C-FTA), do Curso de Comando e Estado-Maior (C-CEM) e do Curso de Política e Estratégia Marítimas (C-PEM), resultou numa elevação do nível profissional, mas, por sua vez, criou uma minoria de oficiais que perdeu a sua condição de acesso ao almirantado, o que tem causado polêmica quanto ao processo seletivo.

Neste trabalho, distribuído em 4 capítulos, analisaremos primeiramente o embasamento legal do processo seletivo. No capítulo 2 serão analisados os perfis de carreira dos oficiais dos diversos corpos e quadros, a exceção dos oficiais do Quadro de Capelães da Marinha (QCM) e do Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO). Os capítulos 3 e 4 tratarão dos perfis de carreira dos oficiais com os C-FTA e daqueles oficiais que perderam a condição de acesso ao almirantado, respectivamente, uma vez que se constituem um segmento particularizado dentro dos corpos e quadros aos quais pertencem.

Valer-nos-mos das "ORIENTAÇÕES PARA CARREIRA DOS OFICIAIS", constantes do Plano de Carreira de Oficiais da Marinha (PCOM), para balizar o nosso estudo, sem, contudo, pretender estabelecer polêmicas com as medidas nele contidas.

CAPÍTULO 1

O PROCESSO SELETIVO AO LONGO DA CARREIRA

SEÇÃO I - O PROCESSO SELETIVO

A carreira - Uma instituição civil ou militar, sendo da área pública ou privada, que exerça função comercial, industrial, ou de serviços, procura, desde o início de suas atividades, estabelecer um plano de carreira para que as pessoas que nela venham a ingressar possam ter uma orientação de como obter promoção, ou exercer cargos, de modo a permitir que sejam atingidas metas pessoais e objetivos institucionais. É notório como, em nosso país, inúmeras categorias profissionais vêm reivindicando, das instituições às quais pertencem, a criação ou a revisão do plano de carreira para que possam tomar como base para solicitação de novas posições na administração ou melhorias salariais.

A Marinha, como uma instituição organizada, há muito tempo tem adotado o PCOM, que serve de orientação aos oficiais sobre suas carreiras, identificando as mais variadas exigências a serem cumpridas, quer seja para o exercício de cargos, quer seja para as promoções ao posto superior.

No entanto, não é incomum ouvirem-se críticas de vários oficiais acerca da carreira, atribuindo deficiências ao processo seletivo.

Aparentemente, muitas dessas opiniões carecem de uma análise mais aprofundada, tanto do plano, como de outros instrumentos legais que tratam do assunto. Uma leitura parcial da aquele documento, tão somente nas partes de interesse imediato do leitor, pode conduzir a uma visão corporativista do seu corpo ou quadro, ou mesmo do seu posto, identificando falhas que não resistiriam a uma análise mais acurada.

Por outro lado, existem comentários bastante aprofunda-

dos sobre partes críticas que podem conduzir a revisões benéficas do plano. Não é sem razão que é previsto no próprio PCOM a sua revisão, sempre que as necessidades assim o indicarem. De qualquer modo, as críticas, cuidadosas ou não, trazem o benefício do conhecimento e do entrechoque de opiniões.

Tudo isso fez com que o PCOM, que vigorava desde 31 de março de 1984, tenha resultado numa nova versão, editada em 30 de abril de 1991.

Para prosseguirmos na análise do plano, se faz necessária uma digressão para identificarmos as razões de um processo seletivo para ^a carreira.

Origens do Processo Seletivo - O processo seletivo nas Forças Armadas deriva de um embasamento legal comum, que conduz cada Força Singular a detalhá-lo para atender as suas peculiaridades. Entretanto, antes de conhecê-lo, é necessário que tenhamos uma idéia dos valores numéricos globais na Marinha, que ajudarão o leitor no entendimento do processo.

O EMA-426, Fixação de Forças e Efetivos (FFE), documento base de planejamento da Marinha, recomenda que se formem, anualmente, na Escola Naval (EN), 102 guardas-marinha (GM) do Corpo da Armada (CA), 32 do Corpo de Intendentes da Marinha (CIM), e 23 do Corpo de Fuzileiros Navais (CFN). Ao mesmo tempo, com a atual distribuição de efetivos prevista naquele documento, e atendendo às determinações contidas no artigo 61 do Estatuto dos Militares (EM), que trata da quota compulsória, teremos, por ano, pelo menos 7 vagas de Contra-Almirante do CA, 1 do CIM e 1 do CFN. Levando-se em conta que o atual efetivo autorizado é cerca de 20% maior que o existente para os corpos citados, e não havendo, portanto, muita folga nos efetivos atuais, nem a previsão de ampliá-los, será lícito supor que terá de ser feita, anualmente, uma rigorosa seleção em todos os postos, para que os GM que se

formam na EN, tenham uma perspectiva de acesso ao posto de Contra-Almirante, dentro de um período que atenda às previsões legais de tempo na carreira.

A complexidade do problema aumenta à medida que outros corpos e quadros se incorporam ao sistema e, igualmente, seus oficiais almejam postos, salários e um justo "status social".

O processo seletivo tem como embasamento legal a Lei nº 6.880 de 9 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares (EM), a Lei nº 5.821 de 10 de novembro de 1972, que dispõe sobre as Promoções dos Oficiais da Ativa das Forças Armadas (LPOAFA), o Decreto nº 107 de 29 de abril de 1991, que regulamenta para a Marinha a Lei de Promoções (RPOM), e por último, a Portaria nº 0215 de 30 de abril de 1991, que aprovou o Plano de Carreira de Oficiais da Marinha (PCOM).

O EM estabelece, no seu artigo 5º, que a carreira militar é caracterizada por atividade continuada e inteiramente devotada às finalidades precípuas das Forças Armadas, denominada atividade militar. É privativa do pessoal da ativa, inicia-se com o ingresso nelas, e obedece às diversas seqüências de graus hierárquicos. Acresce, no seu artigo 14, que a hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas, e que essa ordenação se fará por postos ou graduações. Finaliza no seu artigo 16, parágrafo 1º, afirmando que o posto é o grau hierárquico do oficial.

Observe-se que uma das primeiras preocupações do EM foi criar uma carreira para os militares, de modo a orientá-los em suas expectativas atuais e futuras. Verifica-se também, que a carreira, além de continuada, é hierárquica, denotando a necessidade de existirem regras para estabelecer a hierarquização.

Outro aspecto fundamental a ressaltar é que a carreira, sendo seqüencial, conduz-nos a admitir que todos que a ela se candidatam iniciam igualmente num ponto determinado, no caso do oficial, no posto inicial da carreira.

No artigo 59, o EM estabelece que o acesso da hierarquia militar, fundamentado, principalmente, no valor moral e profissional, é seletivo, gradual e sucessivo e será feito mediante as promoções de oficiais, de modo a obter-se um fluxo regular e equilibrado de carreira para os militares.

Nesse ponto, o estatuto, ao tratar da carreira, não o fez como um acesso igual para todos, mas em estabelecendo a necessidade de um processo seletivo, que se manifestará de modo gradual por ocasião das promoções. Nem poderia ser diferente, pois, à medida que se ascende na carreira, novas exigências de ordem técnica, administrativa e operativa são colocadas, além do afunilamento dos cargos, que são em menor número no mais alto nível.

Ainda no artigo 59, o EM recomenda que o processo seletivo, na direção dos mais altos postos, se faça através de um fluxo regular e equilibrado de carreira. Isto significa que a carreira contínua e hierárquica, mas com a exigência de uma seleção, terá que obedecer a um curso natural, que dê a fluidez necessária para o acesso a posições do mais alto nível. Por outro lado, para que esse fluxo possa ocorrer de uma maneira equilibrada e sem sobressaltos, será preciso o estabelecimento de requisitos de carreira, de modo a se reduzir de uma maneira gradual e sucessiva, posto a posto, o acesso ao maior nível hierárquico.

Em consequência, resultarão carreiras-tipo que serão expressas através de perfis para cada corpo ou quadro.

Por ser o perfil de carreira muito peculiar a cada Força Singular, tanto o Estatuto dos Militares (EM) com a Lei de //

Promoções atribuem, a cada uma delas, a responsabilidade pela regulamentação da carreira e da definição de condições de acesso e de procedimentos para avaliação dos conceitos profissional e moral de seus oficiais.

Pelo que vimos, o processo seletivo não decorre somente da tendência natural que se possa ter quando da análise da organização de pessoal de qualquer grande instituição. Nas Forças Armadas ele decorre de uma série de instrumentos legais que se delineiam desde uma visão global das instituições militares até o detalhamento específico para cada Força Singular.

A Marinha adotou, para o tratamento específico de seu processo seletivo, dois documentos: o RPOM, que cuida fundamentalmente do processo seletivo de promoção, e o PCOM, que trata do estabelecimento de parâmetros e do detalhamento dos requisitos essenciais, compatibilizando-os com a adequada utilização do oficial, segundo as qualificações necessárias ao exercício de cargos nos diversos postos, além de instruir a regularização do fluxo de carreira e o equilíbrio entre os diferentes corpos e quadros. (A)

SEÇÃO II - PARÂMETROS DEFINIDORES

Ressalta-se do plano que, fundamentalmente, a carreira deve ser condicionada pelas necessidades da Marinha, e as promoções devem retratar a competência e as qualificações do oficial para o exercício dos cargos inerentes aos postos que ascender. Para atender a essa orientação, destaca-se a necessidade do estabelecimento de parâmetros, a partir dos quais se estabelecerão critérios de seleção.

Da leitura dos documentos, que embasam o processo seletivo, ressaltam-se vários tipos de parâmetros. No entanto, consideramos com ênfase aqueles de maior interesse para nossa análise: o parâmetro de hierarquização, que expressa os dife-

rentes postos; o parâmetro temporal, que expressa tempos de permanência nos postos (interstícios), ou mesmo tempo de exercício de cargos e de funções; o parâmetro de quantificação que expressa as necessidades de pessoal da Marinha ou das OM, através dos efetivos (EFE), Tabelas de Lotação Autorizadas (TLA), existentes (EXI) etc; e o parâmetro de qualificação que expressa a habilitação na carreira obtida nos cursos realizados, ou na proficiência obtida no exercício de cargos ou funções.

Os parâmetros definidores da carreira crescem em importância para cada oficial, à medida que a alteração de valor de cada um deles traz modificações significativas em sua vida.

Assim, a promoção a um novo posto altera os salários, o "status" profissional, social e funcional; a mudança de interstício faz com que oficial atinja mais cedo ou mais tarde o posto subsequente; a habilitação em um curso permite ao oficial o acesso ao novo posto ou exercício de um cargo.

Portanto, são os parâmetros definidores da carreira extremamente importantes por influenciar todos os seus aspectos. É necessário que sejam muito bem definidos para que se evitem modificações ou alterações frequentes na documentação correspondente; que sejam bastante divulgados e esclarecidos de modo a que todos os oficiais tomem conhecimento do seu conteúdo e se evitem dúvidas ou polêmicas; e que expressem com fidelidade as reais necessidades quantitativas e qualitativas da Marinha. O corolário dessas medidas é a confiança que se obterá no seio da oficialidade.

Atualmente, dentre os parâmetros alinhados, aquele que tem causado maior motivo de preocupação e interesse entre os oficiais é o de qualificação, uma vez que afeta o futuro da carreira do oficial, e em muitas vezes, o impede de prosse-

gui-la. Pela sua importância, os parâmetros são sempre usados no processo seletivo de avaliação do oficial a fim de compor os quadros de acesso (QA), listas de escolha (LE), escalas de comando (EC), escalas de direção (ED) e matrículas em curso.

→ Um dos requisitos utilizados para medir o parâmetro de qualificação são os cursos regulares da carreira, tanto no processo seletivo para promoções, como no processo seletivo para o exercício de cargos e funções. A tabela nº 1 resume e dá a correspondência dos cursos com os processos, e mostra que houve uma preocupação, por parte da administração naval, de estabelecer uma gradação de cursos, de tal maneira que cada um contribua para qualificar o oficial para o exercício de cargos, para a promoção ou para o habilitar para o curso seguinte.

Dessa inter-relação verificamos, por exemplo, que, apesar da promoção a CF ter como exigência o Curso Básico, tão somente com esse curso o oficial não terá acesso a todos os cargos e funções além de CC. Mostra também que o C-FTA, embora acrescente novos conhecimentos ao oficial para o exercício de funções técnicas e específicas, não tem uma vinculação direta com as promoções ou mesmo com o exercício do comando ou direção.

A longa experiência da Marinha tem demonstrado que os cursos adotados são, realmente, necessários ao preparo do oficial, o que tem contribuído, com segurança, para confiarmos nesse parâmetro. Isso não significa, no entanto, que não ocorram pontos que mereçam uma constante reavaliação. Os cursos de altos estudos militares (C-AEM), em particular o C-CEM e o C-PEM, têm sido, recentemente, objeto de polêmica quanto ao processo de seleção ou quanto à ocasião em que se realizam, ou por ambos, razão pela qual o assunto será abordado, exclusivamente, no capítulo 4.

TABELA Nº 1

CORRESPONDÊNCIA DOS CURSOS COM OS PROCESSOS
SELETIVOS PARA PROMOÇÃO E PARA O EXERCÍCIO DE CARGOS

	Processo seletivo permite a promoção até:	Processo seletivo permite o exercício de cargos e funções até:
Curso de formação ————— (EN)	CT	Encarregado de Divisão (Enc. Div. em OM até CT)
Curso de Aperfeiçoamento — (C-Ap)	CC (exceto CETN, QC, QOAA, QAFQ, QCM)	Comando de CT (CA e CFN)
Curso Básico - (C-Ba)	CF	Enc. Div. e Chefe Dep. Matrícula C-Ba.
Curso de Função Técnica Avançada ————— (C-FTA)	XXX	Comando CC. Habilitado p/o C-CEM e C-FTA.
Curso de Comando e Estado-Maior ————— (C-CEM)	XXX	Habilita para o C-SGN
Curso Superior de Guerra Naval ————— (C-SGN)	CMG	Habilita para o C-SGN
Curso de Política e Estratégia Marítimas — (C-PEM)	Almirante de Esquadra	Comando ou direção de CF e CMG. Habilita para o C-PEM.

A proficiência é um outro requisito utilizado para medir o parâmetro de qualificação, e é traduzida pela experiência anterior, adquirida por um oficial durante o tempo em que permaneceu no exercício de cargos ou funções.

A proficiência tem por finalidade o preenchimento de requisitos mínimos para condição de acesso em todos os postos e para o escalonamento dos oficiais de acordo com suas qualidades profissionais para fins de elaboração dos QA, LE, EC e ED e para matrícula nos C-AEM.

A avaliação da proficiência será feita pela Comissão de Promoções de Oficiais (CPO), tomando por base os itens próprios das Folhas de Informações de Oficiais (FIO), preenchidas semestralmente, em caráter confidencial, pelo Comandante ou Diretor a que estiver subordinado o oficial, e das Folhas de Informações Complementares (FIC), pelos oficiais informantes selecionados entre os de posto acima do oficial avaliado.

Da leitura dos três (3) parágrafos anteriores, vemos a importância que esse requisito representa para carreira, visto que se expressa na FIO e na FIC, documentos fundamentais da CPO para análise e utilização. A impossibilidade de acesso a esses documentos impõe precípua limitação ao autor, impedindo a análise minuciosa do universo de dados neles contidas. //

No entanto, a solidez de suas informações, aliadas à sua utilização há longo tempo nos processos seletivos da Marinha, atestam a sua importância e a confiança que os oficiais depositam nesse requisito. //

CAPÍTULO 2

ANÁLISE DOS ATUAIS PERFIS DE CARREIRA DOS OFICIAIS DOS DIVERSOS CORPOS E QUADROS DA MARINHA

Perfil de carreira - É a descrição da carreira desde o posto inicial até o posto final, mostrando pormenores relativos a cada posto, tais como os interstícios, cursos, cargos e o tempo no exercício de funções.

Neste capítulo, analisaremos a carreira até CMG uma vez que as "ORIENTAÇÕES PARA AS CARREIRAS" dos diversos corpos e quadros da Marinha, constantes do PCOM, tratam dos perfis até aquele posto.

A análise se fará sob dois enfoques: o quantitativo, pois a carreira deve ser, fundamentalmente, condicionada pelas necessidades da Marinha; e o qualitativo, uma vez que as promoções devem retratar a competência e as qualificações do oficial para o exercício dos cargos inerentes aos postos a que ascender.

No entanto, antes de iniciarmos a análise dos aspectos mencionados, faremos uma análise do perfil temporal da carreira, que se expressa nos fluxos ideais previstos no PCOM.

SEÇÃO I - VISÃO TEMPORAL DAS NECESSIDADES DA MARINHA

Os fluxos da carreira dos diversos corpos e quadros permitem situar o número de oficiais previstos nos efetivos, dentro de um perfil temporal. Este perfil também serve de base para que se possa estabelecer as necessidades anuais de entrada e saída de oficiais da MB, em função do tempo de permanência no serviço ativo.

Analisaremos primeiramente os CA, CIM, CFN e CETN por terem uma maior abrangência e poderem servir como termo de comparação com os demais corpos e quadros.

CA, CIM, CFN, CETN - Nestes corpos, o cumprimento do fluxo ideal, de Segundo-Tenente (2º Ten) à promoção a Contra-Almirante, ocorreria em 24 anos, desde que cumpridos os interstícios para os diversos postos, que são:

Capitão-de-Mar-e-Guerra (CMG)	- 4 anos
Capitão-de-Fragata (CF)	- 4 anos
Capitão-de-Corveta (CC)	- 5 anos
Capitão-Tenente (CT)	- 6 anos
Primeiro-Tenente (1º Ten)	- 3 anos
Segundo-Tenente (2º Ten)	- 2 anos

Do Boletim dos Oficiais dos Corpos e Quadros da Marinha (BOCQM), verifica-se que os oficiais provenientes da EN têm como idade média, 23 anos, na promoção a 2º Ten.

No fluxo ideal, portanto, um oficial seria promovido a Contra-Almirante com a idade média de 47 anos.

O EM estabelece, no artigo 98, que será transferido "ex-officio" para reserva remunerada (RRm) os oficiais que atingirem as seguintes idades-limites:

Almirante-de-Esquadra	— 66 anos
Vice-Almirante	— 64 anos
Contra-Almirante	— 62 anos
Capitão-de-Mar-e-Guerra	— 59 anos
Capitão-de-Fragata	— 56 anos
Capitão-de-Corveta	— 48 anos

O EM também estabelece, no mesmo artigo, o limite de 12 anos de tempo de serviço para Oficial-General até o Posto de Almirante-de-Esquadra, e de 8 anos para o posto de Vice-Almirante.

Assim, cumprido o fluxo ideal, um oficial que atingisse o posto de Almirante-de-Esquadra seria transferido para RRm aos 59 anos de idade, 7 anos antes de atingir a idade limite de 66 anos.

Em razão disso, e para permitir que um oficial do CA ou CFN possa seguir na carreira até o posto de Almirante-de-Esquadra, cumprindo os 12 anos de Oficial-General, sem ser atingido com a transferência para RRm ex-officio, a promoção a Contra-Almirante só poderia ocorrer, no máximo, até os 54 anos.

Para o CIM e o CETN, cujo último posto da carreira é Vice-Almirante, o limite para promoção^a a Contra-Almirante poderia ser 56 anos, uma vez que ^{a idade} o limite de permanência do oficial nestes corpos é de 64 anos.

Se adotados os limites ora estudados, as carreiras nos quatro corpos, desde 2ºTen até a promoção a Contra-Almirante, estariam delimitadas entre 24 anos, fluxo ideal, a 31 anos no caso do CA e CFN; no CIM e CETN entre 24 e 33 anos. Sendo de 24 anos o fluxo ideal para os 4 corpos, poderemos também admitir que os valores de 31 e 33 anos serão os fluxos limites para aqueles corpos, respectivamente.

Desde 1984, a administração naval vinha buscando estabelecer em 52 anos a idade limite para promoção ao Almirantado, tendo, inclusive, incluído no PCOM, que vigorou até 30 de abril de 1991, um artigo que previa a carreira do oficial com 29 anos de oficialato, sendo 11 anos como Oficial Intermediário e Subalterno e 18 anos como Oficial Superior.

Da análise da Tabela nº 2, em conjunto com o BOCQM do 1º quadrimestre de 1991, observaremos que, no CA, a promoção a Contra-Almirante, entre o Almirante mais antigo e o mais moderno, ocorreu num espaço de tempo de 11 anos, apesar da diferença da promoção a 2ºTen, entre eles, ter sido somente de seis anos e meio. Isto demonstra um retardamento de 3 anos e meio nos fluxos das carreiras desses oficiais para promoção a Contra-Almirante, isto é de 26 para 29,5 anos.

No CIM a promoção a Contra-Almirante entre o Almirante

Tabela nº 2

EVOLUÇÃO DO PERÍODO DE PROMOÇÃO DESDE 2ºTEN

A CONTRA-ALMIRANTE DOS CORPOS E QUADROS

Corpo ou Quadro	Período de 2ºTen a promoção a CF (em anos)	Período de 2ºTen a promoção a CMG (em anos)	Período de 2ºTen a promoção a Contra-Almirante (em anos)
CA	13,5 a 16	19,5 a 22	26 a 29,5
CIM	18 a 15	22,5 a 20	30,3 a 31,3
CFN	12 a 16	19 a 22	27 a 31
CETN	12 a 15	16,7 a 20	25,3 a 26,3
CSM-QMd	16,5 a 14,5	21 a 18	29 a 28
QD	17 a 18	22 a 22,5	—
QF	23 a 17	27 a 22	—
QOAA	19,5 a 18,6	24 a 23	—
QOACFN	17,8 a 18,3	21,5	—
QC-CA	27 a 15,8	32	—
QC-IM	17,8 a 17	31	—
QC-FN	27 a 17	30,5	—
QC-EN	16,5	—	—

Obs: Os dados do CSM são contados desde o posto de 1ºTen.

Os valores médios obtidos referem-se a todas as turmas de oficiais constantes no BOCQM.

Fonte: BOCQM do 1º quadrimestre de 1991.

mais antigo e o mais moderno realizou-se num espaço de 3 anos, enquanto a diferença da promoção a 2ª Ten, entre eles, tenha sido de 2 anos. O retardamento nos fluxos das carreiras desses oficiais para promoção a Contra-Almirante foi de 1 ano, isto é de 30,3 a 31,3 anos.

No CFN, a promoção a Contra-Almirante entre o Almirante mais antigo e o mais moderno aconteceu num espaço de 7 anos e 9 meses, enquanto a diferença de promoção a 2ª Ten, entre eles, tenha sido de 3 anos e 10 meses. O retardamento nos fluxos das carreiras desses oficiais para promoção a Contra-Almirante foi de 4 anos, isto é de 27 a 31 anos.

No CETN, a promoção a Contra-Almirante, entre o Almirante mais antigo e o mais moderno ocorreu num espaço de 6 anos e 4 meses, enquanto a diferença de tempo da promoção a 2ª Ten, foi de 5 anos e 4 meses. O retardamento nos fluxos das carreiras desses oficiais para promoção a Contra-Almirante foi de 1 ano, isto é de 25,3 para 26,3 anos.

Das análises efetuadas, concluímos que nos 4 corpos há um retardamento constante entre as promoções a Contra-Almirante. No CA e no CFN observa-se que as promoções estão ocorrendo próximo ou no fluxo limite de 31 anos. No CIM as promoções vêm ocorrendo próximas do fluxo limite de 33 anos, enquanto no CETN as promoções apresentam a melhor situação.

Para que se tenha uma idéia do fluxo no futuro, podemos observar, ainda na Tabela nº 2, que as promoções a CF e CMG nos 4 corpos, embora estejam ocorrendo próximo^{as} ao fluxo ideal, apresentam uma tendência ao retardamento, com exceção do CIM. Isto poderá resultar em fluxos da carreira maiores que os fluxos limites, principalmente, no CA e CFN.

O quadro de médicos do Corpo de Saúde da Marinha (CSM) é um quadro que dispendo de Oficiais-Generais, tem a análise do perfil da carreira de seus oficiais, em parte, semelhante

àquele dos corpos com Almirantes.

Das "ORIENTAÇÕES PARA CARREIRA", pode-se verificar que o fluxo ideal do quadro para a promoção a Contra-Almirante médico é de 22 anos.

Da Tabela nº 2, observa-se que a idade média de admissão de médicos no CSM é de 27 anos.

O mais alto posto do quadro é Vice-Almirante médico, e, para este posto, o tempo máximo de permanência no serviço ativo é de 64 anos.

Os Oficiais do Quadro de Médicos (QMd) poderão ter um fluxo de carreira, que se situará entre 49 anos de idade para o fluxo ideal e 56 anos de idade para um fluxo limite, ou seja permanência no SAM, até o posto de CMG, de 22 a 29 anos.

Da Tabela nº 2 verifica-se que o fluxo real até a promoção a Contra-Almirante está ocorrendo dentro de limites aceitáveis, de 29 a 28 anos. Também verifica-se que a tendência futura é que essas promoções aconteçam mais cedo, uma vez que as promoções a CF e CMG evoluíram favoravelmente no sentido de ocorrer dentro do fluxo ideal.

Verifica-se, do EM, que se um oficial médico fosse promovido a Contra-Almirante, dentro do fluxo ideal, isto é, com 22 anos de efetivo serviço, não teria ainda atingido o tempo mínimo necessário que permitisse a sua transferência para RRm, que seria de 24 anos.

Em consequência, parece recomendável que se altere os interstícios do QMd, de modo que tenha um fluxo ideal até a promoção a Contra-Almirante pelo menos igual aos demais corpos com Oficiais-Generais, alterando-o de 22 para 24 anos.

O Quadro de Dentista (QD), o Quadro de Farmacêuticos (QF), os Quadros Complementares do CA (QC-CA), do CIM (QC-IM), do CFN (QC-FN) e do CETN (QC-EN), e os Quadros de Oficiais Auxiliares da Armada (QOAA) e do CFN (QOACFN) têm em comum o último posto ser CMG.

As idades médias de ingresso nesses quadros são apresentados na Tabela nº 3. Para todos eles, exceto o QOAA e o QOACFN, essas idades se situam entre 25 e 26 anos. Neste capítulo, para facilidade de análise e uniformização, utilizaremos a idade média de 26 anos. A idade média de ingresso nos QOAA e QOACFN é de 36 anos.

A Tabela nº 4, elaborada a partir de dados, do PCOM e do BOCQM do 1º quadrimestre de 1991, mostra:

- o fluxo ideal dos quadros, resultado da soma dos interstícios em cada posto;

- o fluxo real dos quadros, que retrata os tempos que os oficiais estão permanecendo na carreira, desde a promoção de 2º Ten a CMG;

- as idades em que ocorreria a promoção a CMG dentro do fluxo ideal;

- a idade limite legal, de 57 anos, com que os oficiais desses quadros poderão ser promovidos de CF a CMG, podendo permanecer no serviço ativo durante cinco anos no posto de CMG, que o EM lhes permite; e

- a idade em que os oficiais atingirão, em média, o tempo de serviço mínimo para poder se transferir para a RRM, 50 anos, uma vez admitido a idade média de ingresso nos quadros de 26 anos, exceto para os QOAA e QOACFN.

Da análise dos dados, verifica-se que as promoções recomendáveis, a CMG, deverão situar-se entre 47 (44 para o QD e QF) e 57 anos. Na realidade, as promoções àquele posto estão ocorrendo dentro dessa faixa de idade, o que é muito conveniente para a administração naval.

No entanto, deve ser observado, que no QD e QF, o cumprimento do fluxo ideal para atingir o posto de CMG não parece ser o mais recomendável, pois, se o oficial for promovido àquele posto com 18 anos na carreira, poderá ocorrer o caso do

Tabela nº 3

IDADE MÉDIA DE ADMISSÃO DOS OFICIAIS NO SAM POR QUADROS

QUADRO	Idade média	
QMd	27	(como 1ºTen)
QD	25	(" ")
QF	26	(" ")
QC-CA	26	
QC-FN	25	
QC-IM	26	
QC-EN	26	
QOAA	36	
QOACFN	36	

Fonte: Dados extraídos do BOCQM
do 1º quadrimestre de 1991.

Tabela nº 4

OS FLUXOS DE CARREIRA DOS DIVERSOS QUADROS

QUADRO	Fluxo CMG (em anos)		Idade de promoção a CMG		Idade que atingirão tempo mínimo de serviço	Idade que são promovidos a CMG em anos
	IDEAL	REAL	Fluxo ideal	Limite geral		
QD	18	22 a 22,5	47	57	50	48 a 48,5
QF	18	27 a 22	44	57	50	53 a 48
QC-CA	21	32	47	57	50	58
QC-FN	21	31	47	57	50	57
QC-IM	21	30,5	47	57	50	56,5
QC-EN	21	—	47	57	50	—
QOAA	14	24 a 23	50,	57	—	60 a 59
QOACFN	14	21,5	50,	57	—	57,5

Fonte: PCOM e BOCQM do 1º Quadrimestre de 1991.

CMG ser transferido para RRM, ao completar cinco anos no posto, sem ter atingido o tempo mínimo de efetivo serviço, que é de 24 anos.

Nesses quadros, cujo último posto é CMG, seus oficiais são, via de regra, estimulados a deixar o SAM tão logo atinjam o tempo mínimo de serviço, o que deverá ocorrer aos 50 anos. Enquanto isso, nos corpos com Oficiais-Generais, para se ter acesso ao posto de Contra-Almirante, os oficiais permanecerão no SAM com idades que variarão de 52 a 56 anos.

Sugere-se, portanto, que, nesses quadros, a excessão do QOAA e QOACFN, sejam alterados os fluxos ideais previstos nas orientações da carreira no PCOM para pelo menos, 22 anos, desde o ingresso como 2ª Ten até a promoção a CMG.

SEÇÃO II - OS PERFIS DE CARREIRA E SUAS NECESSIDADES QUANTITATIVAS

O número e a qualificação do pessoal necessário para exercer os diversos cargos e funções começa a ser consubstanciado nas Tabelas de Lotação (TL) de cada uma das Organizações Militares (OM).

As TL das OM são consolidados nas Tabelas de Lotação Autorizada (TLA), constantes do EMA-426 FFE, e publicadas nos mapas de lotação da Diretoria de Pessoal Militar da Marinha (DPMM), que apresentam a distribuição de oficiais necessários por todos corpos e quadros.

Desses documentos também constam as taxas de administração (TAX) de pessoal, por postos, que permite absorver a flutuação de pessoal decorrente das movimentações. Se somarmos as TLA com as TAX poderemos ter uma idéia dos valores globais que a MB necessita, em pessoal, para organização de suas forças, navios, unidades aéreas e de fuzileiros navais, e OM de terra (ver Tabela nº 5).

Tabela nº 5

10/05/91

Obs: Obtida do MAPALOT
de Oficiais de 10
/05/91 e do BOCQM
do 1º Quadrimes-
tre de 1991

TOTAL DOS OFICIAIS DOS CORPOS E QUADROS DA MARINHA

CORPO	QUADRO	* AESQ	* VALTE	* CALTE	* CMG	* CF	* CC	* CT	* 1ºTEN	* 2ºTEN	* GM	* TOTAL
CA	TLA	10	18	29	184	414	492	669	185	110	0	2111
	TDE	6	18	32	180	342	395	494	188	137	0	1792
	EXI	6	18	31	185	397	348	481	217	177	0	1860
	TAX	0	0	3	43	14	66	34	133	9	0	302
	EFE	5	16	28	184	391	532	690	395	300	0	2541
CA QC	TLA	0	0	0	0	0	22	84	151	0	0	257
	TDE	0	0	0	2	16	107	161	60	0	0	346
	EXI	0	0	0	1	17	109	164	62	0	0	353
	TAX	0	0	0	0	0	4	4	6	0	0	14
	EFE	-	-	-	2	15	110	165	75	0	0	367
CIM	TLA	0	1	5	45	103	174	250	154	53	0	785
	TDE	0	1	6	38	71	129	152	77	60	0	534
	EXI	0	1	4	28	99	105	155	71	60	0	523
	TAX	0	0	2	14	2	13	10	42	2	0	85
	EFE	0	1	4	47	106	163	215	174	100	0	810
CIM QC	TLA	0	0	0	0	0	3	11	11	0	0	25
	TDE	0	0	0	1	10	58	79	30	0	0	178
	EXI	0	0	0	1	11	60	80	30	0	0	182
	TAX	0	0	0	0	0	1	3	5	0	0	9
	EFE	0	0	0	1	9	58	81	41	0	0	190

V-51

Continuação

CORPO QUADRO	AESQ	VALTE	CALTE	CMG	CF	CC	CT	1ºTEN	2ºTEN	GM	TOTAL
CETN	0	1	2	23	49	89	150	59	0	0	373
TLA	0	1	4	21	43	29	92	15	0	0	205
TDE	0	1	4	23	42	25	94	16	0	0	205
EXI	0	0	0	5	2	15	2	0	0	0	24
TAX	0	1	3	25	55	80	150	70	0	0	384
EFE											
CETNQC	0	0	0	0	0	0	3	9	0	0	12
TLA	0	0	0	0	3	37	44	26	0	0	110
TDE	0	0	0	0	3	38	45	28	0	0	114
EXI	0	0	0	1	3	38	45	36	0	0	123
EFE											
CAF QFO	0	0	0	0	0	0	14	335	0	0	349
TLA	0	0	0	0	0	0	120	153	147	0	420
TDE	0	0	0	0	0	0	117	148	141	0	406
EXI	0	0	0	0	0	0	7	8	4	0	19
TAX	0	0	0	0	0	0	122	158	169	0	449
EFE											
CSM-MD	0	1	3	24	59	90	141	123	0	0	441
TLA	0	1	5	21	58	81	128	79	0	0	373
TDE	0	1	5	28	70	90	106	58	0	0	358
EXI	0	0	0	6	4	8	22	53	0	0	93
TAX	0	1	4	30	65	95	140	125	0	0	460
EFE											

15-B

Continuação

CORPO QUADRO	AESQ	VALTE	CALTE	CMG	CF	CC	CT	1ºTEN	2ºTEN	GM	TOTAL
CSM-CD TLA	0	0	0	5	18	47	68	57	0	0	195
TDE	0	0	0	5	18	46	67	51	0	0	187
EXI	0	0	0	6	21	51	69	50	0	0	197
TAX	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8
EFE	0	0	0	6	20	51	77	55	0	0	209
CSM-QF TLA	0	0	0	3	4	12	26	29	0	0	74
TDE	0	0	0	3	4	4	30	23	0	0	64
EXI	0	0	0	2	4	4	28	23	0	0	61
TAX	0	0	0	0	1	0	7	0	0	0	8
EFE	0	0	0	3	6	24	35	30	0	0	98
CFN TLA	1	2	4	53	88	178	141	158	80	0	705
TDE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXI	1	2	4	46	84	125	132	95	49	0	538
TAX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	134
EFE	1	2	4	47	85	125	160	142	80	0	646
CFN-QC TLA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
TDE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXI	0	0	0	0	9	56	87	21	0	0	173
TAX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EFE	0	0	0	2	9	58	85	22	0	0	176

15-C

Continuação

CORPO QUADRO	AESQ	VALTE	CALTE	CMG	CF	CC	CT	1ºTEN	2ºTEN	GM	TOTAL
QOAA TLA	0	0	0	0	8	57	123	57	70	0	135
TDE	0	0	0	2	11	58	141	88	76	0	376
EXI	0	0	0	3	12	62	143	90	79	0	389
TAX	0	0	0	1	1	5	5	3	0	0	15
EFE	0	0	0	3	12	60	145	100	100	0	420
QOACFN TLA	0	0	0	1	4	18	31	41	39	0	134
TDE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXI	0	0	0	1	4	23	40	47	50	0	165
TAX	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EFE	0	0	0	1	4	23	40	47	50	0	165

15-D

Em decorrência do exposto, são estabelecidos os efetivos globais da Marinha, por postos, cuja quantificação está expressa na lei nº 7.151, de 01 de dezembro de 1983. Os efetivos dos oficiais dos QC não consta^m desse documento, por terem^m lei própria. No entanto, a quantificação de suas necessidades obedece à mesma lei de formação.

Essas leis também prevêem^{em} uma gradativa redução de oficiais por postos, à medida que se caminha para aqueles mais altos. Delas, também, resulta uma revisão anual dos efetivos autorizados por corpos e quadros, de modo a adaptá-los às possíveis alterações da TLA, sem, contudo, alterar os seus números globais.

Da Tabela nº 6, verificamos as necessidades de pessoal por corpo ou quadro e os efetivos correspondentes.

Nesta seção, consideraremos que os atuais efetivos, constantes da Tabela nº 6, e estabelecidos para o CA, CFN, CIM, CETN, QMd, QD e QF, não se alterarão em futuro previsível, que visualizamos em cinco anos, uma vez que eles representam as atuais necessidades da MB, além de não existir previsão de aumento de meios que justifiquem ampliação ou diminuição dos efetivos.

Nos corpos regulares, CA, CIM, CFN e CETN e nos quadros do CSM há uma razoável correspondência entre as necessidades e os efetivos estabelecidos, desde que as taxas de administração do CETN, CIM e CSM-QMd sejam reduzidas.

Para os demais quadros não há uma correspondência, tão facilmente detectável, entre as necessidades da MB e os seus efetivos, uma vez que eles se estabeleceram para suprir as faltas nos corpos regulares, mas, com o passar dos anos, terem adquirido vida própria. Portanto, adotaremos os efetivos hoje autorizados e que constam da Tabela nº 5, igualmente admitindo que os atuais efetivos se manterão ao longo dos prôxi

Tabela nº 6

NECESSIDADES DA MB E OUTROS DADOS

Fonte: BOCQM do 1º quadrimestre de 1991 e Mapalot de oficiais de 10/05/91 da DPMM

Corpo ou Quadro	NECESSIDADES MB					Efe-tivo	Existente maio 91	Saída Ofs anual 81 89
	TLA-MB	TAX EXTRA-MB	TAX MB	TAX EXTRA-MB	TOTAL			
CA	2111	92	302	19	2524	2541	2192	63
QC-CA	257	4	14	0	275	367	368	5
CETN	373	3	24	2	402	384	224	6
QC-EN	12	2	0	0	14	123	117	2
CIM	785	17	85	6	887	810	616	22
QC-IM	25	5	9	0	39	190	191	2
CFN	705	10	147	0	862	646	575	15
QC-FN	1	0	0	0	1	176	177	5
CSM-QMd	441	37	93	0	571	460	460	20
QD	195	8	8	0	211	209	212	9
QF	74	6	8	0	88	98	73	4
QOAA	315	11	15	0	341	420	411	34
QOACFN	134	0	0	0	134	165	148	6

ximos cinco anos.

Foram vistos, na seção anterior, os fluxos ideais constantes do PCOM e os fluxos chamados limites, para cada corpo ou quadro, obtidos da diferença entre a idade de ingresso no oficialato e a idade limite para promoção a Contra-Almirante ou a CMG sem que o oficial tivesse que ser transferido para reserva por razões de idade.

Na Tabela nº 7, estão mostradas as necessidades anuais da MB, nos diversos corpos ou quadros, admitidas as saídas dos oficiais do SAM ao atingir o tempo mínimo de efetivo serviço na carreira, e nos limites necessários para promoção a Contra-Almirante, ou a CMG, nos quadros sem Oficiais-Generais.

Tendo em vista que o fluxo limite implicaria que os oficiais chegassem muito idosos, por ocasião de promoção a Contra-Almirante, ou a CMG, nos quadros sem Oficiais-Generais, seria conveniente estabelecer um fluxo intermediário, ou uma idade base para orientação dos corpos e quadros. Para tal orientação nos utilizaremos do CA por ser o de maior efetivo.

Da Tabela nº 7 verificamos, no CA, que as necessidades da MB, admitidas as saídas do SAM tão logo os oficiais atingissem o fluxo ideal ou o fluxo limite, seriam de 106 e 82 oficiais por ano, respectivamente. No fluxo ideal, o CMG deixaria o serviço ativo aos 47 anos, e no fluxo limite aos 54 anos. Para que as promoções a Contra-Almirante não ocorram no limite de idade, de modo que a administração naval tenha alguma folga, seria recomendável que se verificassem até os 52 anos. Nesse caso, o fluxo para um oficial do CA seria de 29 anos de 2ª Ten até a promoção a Contra-Almirante. A mesma idade também poderia ser adotada para os demais corpos com Oficiais-Generais.

Para os quadros, cujo último posto é CMG, seria também razoável adotar esta idade limite para promoção a CMG, pois,

Tabela nº 7

NECESSIDADES DE OFICIAIS POR ANO NO SAM

Corpo ou Quadro	Fluxo ideal		Fluxo limite		Fluxo real		Proposta de Alimentação
	em Anos	Admissao	em Anos	Admissao	em Anos	Admissao	Ofs/ano
CA	24	106	31	82	29	88	99
QC-CA	24	15	31	12	26	14	14
CETN	24	16	33	12	29	13	13
QC-EN	24	5	31	4	26	5	5
CIM	24	34	33	26	29	26	29
QC-IM	24	8	31	6	26	7	7
CFN	24	27	31	21	29	22	23
QC-FN	24	7	31	6	26	8	8
CSM-QMd	24	19	29	16	25	18	18
QD	24	9	31	7	26	8	8
QF	24	4	31	3	26	4	4
QOAA	14	30	21	20	16	26	26
QOACFN	14	12	21	8	16	10	10

Obs: - Os valores fracionários acima de 5 foram arredondados para o inteiro acima.
 - " " " abaixo de 5 " " " " " abaixo.

nessa ocasião, seus oficiais estariam com 52 anos de idade e, no máximo, com 26 anos de efetivo serviço, uma vez que eles foram admitidos com 26 anos, em média. No caso do QOAA e QOACFN, por terem seus oficiais ingressado nos quadros com 36 anos, esse fluxo seria de 16 anos até a promoção a CMG.

As necessidades de oficiais, por corpos e quadros a serem admitidos nos próximos anos seriam, portanto, aquelas expressas na Tabela nº 7, na coluna fluxo real, com algumas pequenas alterações no CA, CFN e CIM, por serem os corpos que basicamente alimentam o CETN. Tendo em vista que o CA é o principal alimentador de oficiais ao CETN, seria razoável propor que dos 13 oficiais a serem admitidos, anualmente, nesse corpo, proviessem 11 do CA, 1 do CIM e 1 do CFN. Em consequência, esses corpos deveriam receber da EN anualmente 99 GM do CA, 29 do CIM e 23 do CFN.

Como resultante, as necessidades quantitativas anuais de todos os corpos e quadros serão aquelas constantes da Tabela nº 7, coluna proposta de alimentação.

É importante ressaltar que, para serem admitidos esses oficiais, há necessidade de que igual número deixe o serviço ativo da Marinha (SAM) anualmente. Isso ainda não vem ocorrendo regularmente, devido ao existente de oficiais na maioria dos corpos e quadros situar-se abaixo do efetivo, ou pela existência de vagas em funções extra MB. De qualquer modo, será necessário que a administração naval mantenha-se atenta a essa situação, tendo em vista que em alguns quadros o existente de oficiais já se aproxima do efetivo.

SEÇÃO III - OS ATUAIS PERFIS DE CARREIRA EM FACE DAS NECESSIDADES QUALITATIVAS

Os perfis da carreira dos oficiais dos diversos corpos e quadros, no que tange as suas qualificações, são cumpridos pe

lo atendimento de requisitos expressos na habilitação obtida em cursos ou na proficiência demonstrada no exercício de cargos e funções anteriormente desempenhados.

A Tabela nº 8, elaborada a partir das orientações para carreira do PCOM, ^{re}sistematiza os cursos exigidos aos oficiais para poderem compor os quadros de acesso para promoção, para o exercício de cargo ou funções e para matrícula em cursos de carreira. Verifica-se que a Marinhã adotou uma feliz combinação de cursos regulares, tanto na evolução intelectual, como no posicionamento ao longo da carreira, o que permite o preparo e o aperfeiçoamento gradativo dos oficiais, contribuindo para o processo seletivo.

Observa-se que os cursos são aplicados de um modo desigual aos oficiais dos diferentes corpos e quadros, o que é correto, uma vez que esses oficiais têm destinações distintas. No entanto, o que, a nosso juízo, não estaria correto é dar iguais oportunidades de cargos e de acesso aos postos, aos oficiais que, ao longo de carreira, submeteram-se aos cursos de maneira desigual.

Por exemplo, um oficial do CA, CFN ou CIM, para ter acesso ao posto de CMG, terá que realizar o C-Ap, o C-Ba, o C-FTA ou C-CEM e o C-SGN. Por outro lado, para um oficial dos CSM, e QC, bastará o C-Ba e o C-SGN. Além dessa qualificação desigual para o acesso, não há diferença na atribuição de interstícios nos fluxos da carreira a serem cumpridos pelos oficiais dos diferentes corpos e quadros. Raciocinando logicamente, isso nos conduziria a admitir que um candidato a oficial da Marinha que tivesse conhecimento do modo de acesso aos postos, anteriormente a sua admissão, preferiria ingressar no SAM pelo corpos e quadros não regulares (CSM, QC, QOAA e QOACFN), onde seria menos exigido ao longo da carreira, e chegaria igualmente ao último posto de merecimento, que é CMG.

Tabela nº 8

REQUISITOS PARA QUALIFICAÇÃO NA CARREIRA

REQUISITOS	PROMOÇÃO	CARGO	CURSO A REALIZAR	OBS:
C-Ap	CC	Comando CT	C-Ba/exceto FN	Obrigatório para o CA, CFN, CIM
C-Ba	CF	Comando CC, ou Direção do CC do QOAA /QC	C-CEM, C-FTA e C-SGN	
C-CEM	x x x	x x x	C-SGN	
C-SGN	CMG	Comando Direção CF ou CMG	C-PEM	
C-PEM	Contra-Almirante	x x x	x x x	
Proficiência	Todos os postos	Todos	Todos	Está incluída todo processo seletivo

O acesso a Contra-Almirante se restringe a menos de 8% do número de GM que se formam na EN, por ano, em qualquer dos corpos regulares, denotando que a carreira termina, praticamente, no posto de CMG.

Uma maneira de corrigir essa^s desigualdades e de buscar // um equilíbrio de capacitação seria atribuir interstícios maiores aos oficiais dos corpos não regulares.

Um ponto que merece uma análise mais acurada é o posicionamento e a destinação dadas ~~dadas~~ ao C-CEM. A edição do novo // PCOM diminui a importância do principal curso de seus oficiais, o C-CEM, que é o verdadeiro divisor de águas da carreira, pois praticamente encerra a atividade técnica do oficial e orienta-o para a doutrina, a tática, além de começar a prepará-lo para a política e a estratégica. //

A realização do C-CEM, entre o 4º ano de CC e o 1º de CF, permitirá que todos os CC, com o C-Ba, possam concorrer a todos cargos e funções do posto. Será difícil para ^aadministração // atribuir comando fora de sede para um CC com o C-CEM, devido às implicações da movimentação.

O concurso para o C-CEM, e o próprio curso, se afiguram como uma excelente oportunidade de primeira grande seleção, necessária no processo seletivo e gradativo previsto no EM. O esforço despendido para realizá-los, os novos conhecimentos adquiridos e o destaque trazido para aqueles que realizaram o curso tornam-se um exagero se vierem a servir apenas para a realização, tão somente, do C-SGN, que, aos oficiais dos CSM, e QC, só se exige o C-Ba para realizá-lo.

Por outro lado, o C-SGN, que exige pequeno esforço, quando comparado aos demais C-AEM, passou a ser o divisor principal, na carreira, para o exercício dos mais importantes cargos de Oficial Superior, e para qualquer promoção, cargo ou função a partir de CMG. 13

Um segundo ponto que merece uma análise acurada é, também, o posicionamento e a destinação do C-PEM. A possibilidade de realizá-lo até o 4º ano no posto de CMG é dar oportunidades iguais, nas funções mais importantes e de destaque para um CMG, para oficiais de grande potencial, e para outros que já completaram o tempo de serviço necessário para se transferir para RRm, mas permanecem no SAM, apenas, à espera de uma comissão recompensadora. Tal fato, poderia resultar, ainda, na perda de experiência dos melhores oficiais, e no atraso da designação de comandos para CMG.

A seleção para o C-PEM deve definir, de maneira clara e o mais cedo possível, os oficiais aptos a concorrerem aos mais altos postos. Retardá-la é desestimular aqueles com maior potencial, que poderão almejar uma função e não exercê-la por ter sido atribuída a outro oficial de menor mérito, que venha a permanecer mais 2 ou 3 anos no SAM, e logo a seguir não ser selecionado para o curso.

Sugere-se, portanto, que a Administração Naval mantenha um esforço continuado, para que a realização do C-PEM se faça até o 1º ano no posto CMG. Em decorrência, as comissões de maior mérito funcional e financeiro serão atribuídas aos oficiais com aquele curso.

CAPÍTULO 3

O PERFIL DE CARREIRA DOS OFICIAIS HABILITADOS EM CURSOS DE FUNÇÕES TÉCNICAS AVANÇADAS. TRANSFERÊNCIA PARA O CORPO DE ENGENHEIROS E TÉCNICOS NAVAIS

SEÇÃO I - O PERFIL DA CARREIRA

Do Plano de Carreira de Oficiais da Marinha verificamos que podem habilitar-se aos Cursos de Funções Técnicas Avançadas (C-FTA), os Oficiais do Corpo da Armada (CA), do Corpo de Fuzileiros Navais (CFN), do Corpo de Intendentes da Marinha (CIM), e dos Quadros Complementares do Corpo da Armada (QC-CA), do Corpo de Fuzileiros Navais (QC-FN) e do Corpo de Intendentes da Marinha (QC-IM).

Do plano consta o perfil de carreira dos oficiais desses corpos e quadros, que optaram pelo C-FTA, de onde poder-se-á verificar os requisitos necessários ao desenvolvimento de suas carreiras, e que são resumidamente condensados na tabela nº 9.

A Carreira antes do C-FTA e seus pré-requisitos - Os C-FTA visam ampliar e aperfeiçoar os conhecimentos adquiridos pelos oficiais em cursos de formação e aperfeiçoamento, possibilitando o adequado desempenho de funções técnicas, de pesquisa e desenvolvimento tecnológico e de estado-maior. Os cursos terão a duração mínima de 1 ano e máxima de 3 anos.

No tocante a instrução necessária, verifica-se que aos oficiais candidatos aos C-FTA oriundos do CA, do CFN e do CIM, será exigido que tenham concluído o C-Ap e o C-Ba, enquanto para os oficiais do QC-CA, QC-FN e QC-IM somente o C-Ba. //

No tocante ao exercício de cargos e funções, verifica-se que os oficiais do CA, do CFN e do CIM, permanecem praticamente embarcados, na tropa ou em atividades administrativas, res

Tabela nº 9

PERFIL DE CARREIRA DOS OFICIAIS COM O C-FTA

POSTO		CA FTA	CIM FTA	CFN FTA	QC-CA FTA	QC-IM FTA	QC-FN FTA			
2º TEN	1			↑ TROPA	/ / / /	/ / / /	/ / / /			
	2							CQC - 2º TEN		
1º TEN	1	C-Ap	C-Ap	↓	/ / / /	/ / / /	/ / / /			
	2	↑	↑					↑	↑	↑
	3	Embarque	Embarque ou outros cargos					↑	C-Ap	C-Ap
CT	1	↑	↑	↑	Cargo TIA	Cargo TL	Cargo TL			
	2	C-Ba	C-Ba	C-Ap C-Ba	↓	↓	↑			
	3	↓	↓	↓	C-Ba	C-Ba	C-Ap C-Ba			
	4	↑	↑	↑	↓	↓	↓			
	5	C-FTA	C-FTA	C-FTA	↑	↑	↑			
	6	↓	↓	↓	C-FTA	C-FTA	C-FTA			
CC	1	↑	↑	↑	↓	↓	↓			
	2	↑	↑	↑	↑	↑	↑			
	3	Funções Técnicas Avançadas	Funções Técnicas Avançadas	Funções Técnicas Avançadas	Funções Técnicas Avançadas	Funções Técnicas Avançadas	Funções Técnicas Avançadas			
	4	↑	↑	↑	↑	↑	↑			
	5	↓	↓	↓	↓	↓	↓			
CF	1	C-SGN	C-SGN	C-SGN	↑	↑	↑			
	2	↓	↓	↓	C-SGN	C-SGN	C-SGN			
	3	↓	↓	↓	↓	↓	↓			
	4	↓	↓	↓	↓	↓	↓			
CMG	1	↑	↑	↑	↓	↓	↓			
	2	C-PEM	C-PEM	C-PEM						
	3	↓	↓	↓						
	4	↓	↓	↓						

pectivamente, desde o período em que concluíram o curso de formação da EN até a ocasião de serem selecionados para o C-FTA, exceto, no período para realização do C-Ap. O mesmo não ocorre com os oficiais do QC-CA e do QC-FN, pois são obrigados a servirem embarcados ou na tropa por um período mínimo de um ano, tão somente como Candidatos aos Quadros Complementares (CQC), no posto de 2º Ten.

Da comparação efetuada verifica-se que os requisitos, que habilitarão o oficial candidato, oriundo da EN (CA, CFN, CIM) e aqueles oriundos de faculdades civis, os QC, serão desigualmente exigidos.

Seria aceitável tal desigualdade de requisitos, desde que a preparação instrucional e profissional dos oficiais do QC-CA, QC-FN e QC-IM fosse, pelo menos, igual ou superior aquela do CA, CIM e CFN. (17)

Apesar dos oficiais dos QC serem oriundos de Faculdades de ensino superior, nada os credencia a terem um embasamento teórico superior ao dos oficiais oriundos do curso de formação da EN; pelo contrário, é até admissível que tenham uma formação inferior, em face das notórias dificuldades do ensino de terceiro grau em nosso país. //

No lado profissional, é importante que os candidatos aos C-FTA tenham uma vivência operativa e experiência acumulada nas atividades desenvolvidas em navios e na tropa, de modo a compensar a carência que engenheiros e pesquisadores têm nessa área.

Mais uma vez, podemos verificar que os oficiais dos QC terão menores oportunidades do convívio com a vida de bordo ou de tropa, que os oficiais oriundos da EN.

Por sua vez, o C-Ba que é o único requisito comum aos oficiais candidatos aos C-FTA dos diferentes corpos e quadros, não parece ser suficiente para trazer uma equalização

ou homogeneidade no preparo dos candidatos.

Tendo em vista que o C-FTA deve preparar os oficiais em funções técnicas avançadas, posteriores aos cursos de formação e de aperfeiçoamento, sobre assuntos de interesse direto da Marinha, seria recomendável que se trouxesse os candidatos a um mesmo patamar, através das seguintes medidas a serem aplicadas aos oficiais do QC-CA, QC-FN e QC-IM que optarem por aquele curso: realizar o C-Ap como 1º Ten; e embarcar e destinar ^{para} a tropa por um período mínimo de 3 anos após o C-Ap. F //

Com tais medidas a administração naval acrescentaria como exigência aos atuais candidatos aos C-FTA dos QC, os requisitos de terem concluído com aproveitamento o C-Ap e o período de embarque ou tropa de pelo menos 3 anos, após do C-Ap para os oficiais do QC-CA e QC-FN. // 17 18 //

O momento da opção para o C-FTA - As "ORIENTAÇÕES PARA A CARREIRA" dos oficiais dos corpos e quadros que realizam o C-FTA, constantes do PCOM, situam o início desse curso a partir do final do 3º ano do posto de CT. O plano também estabelece que o C-FTA deverá ter, no máximo, a duração de 3 anos, e o período obrigatório de exercício de cargos de função técnica corresponderá, pelo menos, ao triplo do tempo despendido no curso.

Das mesmas orientações, também, verifica-se que no início do curso os candidatos do CA, CFN e CIM terão 8 anos de oficialato, enquanto os oficiais do QC-CA, QC-FN e QC-IM terão 9 anos. Nesses períodos, aos oficiais do CA, CFN e CIM foi exigido um ano no C-Ap, enquanto aos demais não foi exigido curso regulamentar. //

Presumindo-se que o embasamento teórico resultante da realização dos cursos de formação, aperfeiçoamento e básico sejam suficientes para realização dos C-FTA, não há qualquer inconveniente em realizá-los a partir do 3º ano no posto de CT.

No entanto, sob o ponto de vista do acúmulo de experiência, é recomendável que os C-FTA sejam realizados o mais tarde possível na carreira.

É razoável estabelecer-se como experiência operativa mínima, para os oficiais do CA e CFN, para definir a época de início dos C-FTA, aquela que corresponde as exigências de embarque ou tropa para o exercício do comando do CT, que de 6 anos (QC-CA e QC-FN, 3 anos). Do PCOM verificamos que os CT, no 2º ano de posto, poderão atingir esse mínimo, se embarcados ou na tropa, desde o posto de 2ºTen.

Por outro lado, o momento de opção dependerá do tempo em que a Marinha pretenda utilizar os conhecimentos adquiridos pelo oficial, em face das suas necessidades na área das funções técnicas avançadas. Nesse caso, o plano de carreira estabelece que para cada ano do curso o oficial dedicará, obrigatoriamente, 3 anos nas funções técnicas. Considerando-se que o tempo mínimo de curso será de 1 ano e o máximo de 3, os oficiais que concluírem o C-FTA serão designados para exercer funções técnicas, de pesquisa e desenvolvimento tecnológico ou de estado-maior, por um período que variará de 3 a 9 anos.

Do perfil da carreira de um oficial com o C-FTA, verificamos que terá 8 anos (9 no QC) anteriores ao curso, 3 de curso, admitindo-se o curso mais longo, e 9 posteriores. Isto corresponderia a conclusão do C-FTA como CT e mais 9 anos como CC e CF, desde que o oficial cumprisse os interstícios previstos.

Nessa ocasião, o oficial estaria com 25 anos de serviço (26 no caso dos QC), desde que sejam incluídos os períodos de EN e de GM (Faculdade para os QC), e sendo promovido a CMG.

Poderíamos concluir que qualquer atraso no momento de início dos C-FTA, faria com que oficial ainda estivesse no exercício de uma função técnica como CMG. Neste posto, já não

é aconselhável que o oficial esteja exercendo essas funções, pois a sua antigüidade recomenda que seja aproveitado noutras, que não exijam o C-FTA.

Daí, concluíremos que sob o ponto de vista do momento da opção o atual perfil da carreira corresponde as reais necessidades do C-FTA.

A carreira após o C-FTA - Após o C-FTA o oficial estará apto a exercer as funções técnicas, de pesquisa e desenvolvimento tecnológico ou de estado maior. Também estará apto a exercer o comando ou direção das OM correspondentes a seus corpos, desde que preencha os requisitos para compor as EC ou ED. No entanto, o exercício do comando ou direção não será exigido para que o oficial venha a compor os QAE ao posto de Contra-Almirante do seu corpo, bastará cumprir a exigência de exercício de função técnica por 3, 6 ou 9 anos.

O C-FTA é um curso de pós-graduação em nível de mestrado, realizado nas melhores universidades do país e do estrangeiro, que qualifica o formando ao exercício de funções técnicas de alto nível.

Os currículos do curso poderão incluir técnicas que contribuem para o processo decisório, mas não dão aos oficiais conhecimentos sobre operações e ações de guerra naval ou sobre o processo de planejamento militar.

No campo administrativo, ainda que existam cursos de funções técnicas nessa área, não se dedicam ao processo tradicional do estudo de estado-maior utilizado pela Marinha.

Nada impede, no entanto, que um oficial com o C-FTA venha a exercer uma função de estado-maior, uma vez que trata-se, via de regra, de pessoa competente. Do mesmo modo, nada impede que um oficial com o C-CEM, com aperfeiçoamento em máquinas, eletrônica, comunicações, armamento, etc., também exerça uma função técnica avançada.

É preciso deixar bem definido as esferas de ação dos grupos de oficiais qualificados, após 10 a 15 anos de carreira, quer no C-FTA, quer no C-CEM, para que mais detalhadamente e, melhor, possam conduzir assuntos específicos.

Obter-se-á o melhor retorno do investimento realizado em instrução se ocorrer o permanente exercício de funções para as quais o oficial foi preparado e se esse exercício ocorrer de modo contínuo. Em consequência os oficiais com o C-FTA não deverão exercer funções de estado-maior como encarregados de seção, mas como auxiliares em assuntos técnicos para tomada de decisão. Também, não deverão comandar navios ou forças navais, pois devem se dedicar exclusivamente a função técnica, devendo, por conseguinte, exercer a direção de órgãos técnicos e de manutenção.

SEÇÃO II - TRANSFERÊNCIA DE OFICIAIS

HABILITADOS NO C-FTA PARA O CETN

A permanência na função técnica - Antes de tratarmos especificamente da transferência dos oficiais habilitados no C-FTA para o CETN, caberia indagar, o porquê da permanência desses oficiais na função técnica.

Para a consecução dos objetivos a alcançar definidos na Política Básica da Marinha (PBM), foram estabelecidas 95 diretrizes. A leitura delas demonstra a importância e a participação efetiva dos setores técnicos em quase todos os assuntos envolvidos. Seria exaustivo relacioná-las, uma vez que ultrapassaria as dimensões desse trabalho.

Com o intuito de mostrar a abrangência da função técnica ressaltaremos, tão somente, alguns objetivos da PBM, para cuja consecução concorrerão as diretrizes da ciência e tecnologia aplicadas na Marinha:

- Nacionalização progressiva do material, com aten-

dimento dos requisitos operativos mínimos indispensáveis e precedência para os materiais que, em guerra, exijam o emprego de consideráveis quantidades ou reposição frequente;

- Desenvolvimento das atividades de pesquisa científico-tecnológicas aplicadas, com vistas à nacionalização de itens prioritários para o Poder Naval, sempre que possível, em conjunto com as demais Forças Armadas; e

- Atualização contínua do nível de participação no nível de desenvolvimento do País, compatível com a evolução da conjuntura nacional e congruente com a prioridade das atividades essencialmente navais.

Os mais recentes acontecimentos militares, a "Guerra no Golfo", por exemplo, evidenciou a grande necessidade de uma prontidão operativa dos meios, dos sistemas e equipamentos e a manutenção do nível de aprestamento compatível com as exigências de uma guerra rápida e com ações precisas. Também demonstrou a necessidade de um país, em luta, depender de material nacional, pois a dependência de outras fontes, que não a do próprio país, torna extremamente vulnerável a capacidade de combate, pela inexistência de peças de reposição nos níveis requeridos.

A construção e a incorporação de novos meios navais têm mostrado à MB que a inexistência de componentes brasileiros e a desativação da produção daqueles em uso provocam atraso em nossos programas de ^{ns} construção, ou mantido ^{sem?} os meios existentes em baixa prontidão operativa. Tal situação exige uma melhor qualificação dos recursos humanos existentes, pois a cada dia os produtos tecnológicos apresentam maior valor agregado.

Tendo em vista que em conflito de âmbito reduzido não se poderá contar com os aliados naturais e fornecedores de material e sobressalentes, será necessário investir numa capacidade tecnológica avançada, concentrando os recursos humanos detentores desses conhecimentos em atividades afins.

As destinações dos oficiais do CA, CFN e CIM é primordialmente para o exercício de funções que visem ao atendimento das operações navais, das operações terrestres de caráter na-

val e das relacionadas com o abastecimento, a administração financeira, a contabilidade e a auditoria, respectivamente. Por sua vez os oficiais do CETN destinam-se primordialmente, ao exercício de funções que visem à aplicação dos conhecimentos técnicos, necessários às atividades de manutenção e reparo dos meios existentes, projeto e desenvolvimento de novos meios.

Sendo os oficiais do QC-CA, QC-FN, QC-IM e QC-EN, complementares aos corpos correspondentes pode-se admitir destinações semelhantes.

→ Seria aconselhável que oficiais com C-FTA pudessem dire cionar seus esforços à área técnica, desvin^gculando-os de obri // gações e interesses junto a seus corpos de origem.

A transferência para o CETN - A lei nº 7.151 de 01 de de zembro de 1983, que fixa para a Marinha os seus efetivos es- tabelece no seu artigo 7º que "é o poder executivo autorizado // a, respeitados os limites de efetivos por posto fixados no ar tigo 1º desta lei, promover as medidas necessárias ao melhor aproveitamento do pessoal para atender aos serviços da Mari nha, dispondo, inclusive, sobre a criação, transformação, or ganização e extinção de Quadros ou a transferência de Qua dros, desde que tais providências não acarretam^e prejuízo a // promoções dos militares deles então integrantes".

Os efetivos do CA, CFN, CIM e CETN derivam dessa lei e a transferência dos oficiais com o C-FTA daqueles 3 corpos, para o CETN a ela estaria condicionada.

?? Os efetivos dos oficiais dos quadros complementares, es tão previstos na lei nº 7.301 de 29 de março de 1985 que no seu artigo 2º estabelece efetivos fixos para cada um dos qua dros. De modo idêntico aos oficiais que seriam transferidos para o CETN, os oficiais do QC-CA, QC-FN e QC-IM, seriam transferidos para o QC-EN, condicionados a alterações dessa

18

lei.

Os Oficiais com o C-FTA ou aqueles atualmente cursando candidataram-se com base nas normas que existiam por ocasião da inscrição e que previam sua permanência nos corpos e quadros de origem.

As promoções até o posto de CC, nos corpos e quadros, são feitas exclusivamente por antiguidade, razão pela qual, é mantida a antiguidade relativa que os oficiais possuíam quando da promoção a 2ª Ten.

Sugere-se que a transferência para o CETN (QC-EN para os oficiais do QC), venha a ocorrer por ocasião da promoção a CC após conclusão do C-FTA, uma vez que os QA, dos vários corpos e quadros, apresentariam menores distorções relativas.

Sugere-se, também, que a transferência para o CETN (QC-EN para os QC) somente se aplique aos oficiais que se candidatarem ao C-FTA a partir do período de vigência do atual PCOM, 30 de abril de 1991, de modo a se evitar insatisfações ou prejuízos reais ou presumidos por parte daqueles oficiais com C-FTA ou cursando.

A tabela nº 10 elaborada a partir do EMA-426 e do BOCQM relativo ao 1º quadrimestre de 1991, mostra o efetivo fixado em lei, as necessidades da MB expressas nas TLA e, também, o existente de oficiais, que está abaixo do efetivo, apresentando 163 vagas nos postos de 1ª Ten, CT, CC e CF. 6

Considerando-se que a transferência de oficiais, com o C-FTA, para o CETN só deverá ocorrer para os futuros candidatos, a partir de 1994, como CC, quando terminarem o curso, a administração naval poderá dispor de tempo suficiente para analisar duas possíveis opções. A primeira que seria inclusão dos oficiais com C-FTA no CETN, mantendo-se os atuais efetivos; e a segunda que resultaria numa redistribuição dos efetivos.

Tabela nº 10

CETN

	EFETIVO	TLA	EXISTENTE	AGREGADOS	VAGAS
Vice-Almirante	1	-	1	0	0
Contra-Almirante	3	-	4	1	0
Capitão-de-Mar-e-Guerra	25	23	26	0	0
Capitão-de-Fragata	55	48	50	0	5
Capitão-de-Corveta	80	91	40	1	41
Capitão-Tenente	150	150	87	0	63
Primeiro-Tenente	70	59	16	0	54
	389	372	224		163

Tabela nº 11

QC-EN

	EFETIVO	TLA	EXISTENTE	AGREGADOS	VAGAS
Capitão-de-Mar-e-Guerra	1	0	0	0	0
Capitão-de-Fragata	3	0	3	0	0
Capitão-de-Corveta	38	0	39	1	0
Capitão-Tenente	45	1	46	1	0
Primeiro-Tenente	36	9	29	0	7
	123	18	117		7

Fontes: BOCQM do 1º quadrimestre de 1991.
EMA-426.

A primeira não criaria problemas imediatos no efetivo do CETN em face da existência de vagas, mas, certamente, seriam preenchidas funções previstas para oficiais engenheiros, por oficiais com C-FTA, o que recomendaria uma revisão das TLA do CETN. Essa opção significa que além das admissões normais de engenheiros no CETN, por seleção ou admissão, haveria o acréscimo de oficiais provenientes do C-FTA.

O concurso para seleção de oficiais e a admissão de civis para o CETN, tem mostrado que não ultrapassa a 20 o número daqueles que ingressam anualmente no CETN, enquanto o de oficiais que concluem o C-FTA não ultrapassa os 10. Daí, o número resultante de oficiais a ingressar no CETN, por ano, seria, no máximo, de 30. Com o número de vagas hoje existente é lícito admitir-se que essa opção é plenamente aceitável. 19 ✓

A segunda opção resultaria da transferência de vagas do CA, CFN e CIM para o CETN, à medida que os oficiais se transferissem de corpo. Isso resultaria num remanejamento nos efetivos dos corpos e, também numa revisão das TLA, de modo que o efetivo e as necessidades do CETN fossem aumentados. H

O remanejamento de efetivos e a transferência de vagas entre corpos é previsto na lei dos efetivos. Por outro lado, a transferência de funções de um corpo para outro resultará em alterações das necessidades expressas em TLA das OM. A opção, portanto, é também plenamente aceitável.

A tabela nº 11, obtida do mesmo modo que a tabela nº 10, também nos conduzirá a igual número de opções para transferência de oficiais dos QC-CA, QC-FN e QC-IM para o QC-EN.

Na primeira opção haveria dificuldades de transferência dos oficiais para o QC-EN, tendo em vista a existência de poucas vagas no quadro, quando comparados o efetivo com o existente. No entanto, a mesma solução dada, anteriormente, para o CETN seria possível, uma vez que o efetivo do QC-EN poderá

ser ampliado até 200 oficiais, conforme previsto na Lei nº 7.301 de 29 de março de 1985.

A segunda opção, que resultaria da transferência de vagas de um quadro para outro, também seria igualmente aceitável.

Para ambas as opções, será necessária uma alteração nas TLA das OM, de modo que sejam previstas funções para os oficiais do QC com C-FTA. (20) ✓

Um outro ponto a ser analisado nessas transferências seria acerca do efetivo de Oficiais-Generais do CETN. O acréscimo de pelo menos 10 Oficiais do C-FTA no CETN, por ano, poderia obrigar a uma revisão do número de Contra-Almirantes do CETN.

Naturalmente, tal análise dependeria da quantidade de oficiais com C-FTA que a Marinha pretendesse dispor no futuro e, também, do interesse da administração naval em atribuir vagas de Contra-Almirante, específicas para o CETN.

CAPÍTULO 4

PERSPECTIVAS PARA O OFICIAL QUE PERDE O ACESSO PARA O ALMIRANTADO

SEÇÃO I - AS RAZÕES DA PERDA DO ACESSO

Vimos, anteriormente, que as necessidades da Marinha, expressas através de cargos nas TLA e da exigência legal de um processo seletivo, conduzem à necessária redução do número de oficiais por postos, provocando um estreitamento de oportunidades, à medida que se ascende na carreira. Essa redução de oportunidades ocorre pela reprovação do oficial em cursos, ou pela não seleção dele, por parte da CPO, para promoção, para realização de cursos ou para o exercício de cargos.

Este capítulo tratará da perda do acesso ao almirantado tão somente por parte daqueles oficiais que não conseguiram realizar os C-AEM, uma vez que a sua não realização, decorre de uma imposição da Marinha, para atender às suas próprias necessidades, apesar do interesse do oficial em realizá-los.

O C-CEM - O concurso para o C-CEM é a ocasião em que se manifesta, pela primeira vez para um oficial, a perda do acesso ao almirantado, independente do seu esforço pessoal. Isto significa que essa ocasião infeliz poderá atingi-lo, a partir // do 29º ano do posto de CF, quando terá perdido as três oportu- // nidades de realizar o curso, com cerca^{de} 22 anos de efetivo ser^{viço} // viço.

O desencanto, a perplexidade, a perda pecuniária e a vergonha perante a classe e a família se juntarão, conduzindo aquele oficial a uma situação delicada. Sair da Marinha é difícil, pois já dedicou 22 anos à carreira, lhe restando 6 anos obrigatórios no SAM, desde que não venha a se utilizar da Licença Especial de Seis Meses (LESM). A opção, mais consen // tânea, será continuar no serviço ativo, e a reação pessoal

tanto poderá ser a adoção de uma atitude de indiferença e acomodação, como manter uma atitude dedicada, do mesmo modo que teria, caso não tivesse ocorrido o infortúnio.

Por seu turno, a Marinha terá que saber conviver com essa dificuldade, criando opções para que o oficial possa, pelo menos, continuar exercendo funções em áreas ou setores específicos, que lhe sejam mais familiares ou que lhe tragam mais satisfação.

Julgo que a administração dos oficiais que perdem a condição de acesso ao almirantado durante o concurso para o C-CEM seja aquela que deverá trazer as maiores preocupações futuras para MB, devido ao número dos não aprovados no concurso, aliado ao tempo que lhes resta obrigatoriamente no serviço ativo.

Das Tabelas nºs 13 e 14 extraímos o número total de oficiais que poderão ser candidatos ao C-CEM nos próximos 10 anos, a partir de 1991, em face do número de vagas previstas no EMA-426, FFE:

Corpo	A Total de candidatos	B Total de vagas	C Índice de aproveitamento	D = A - B de CC sem aces- so ao Almi- rantado
CA	843	600	71%	243
CIM	257	120	47%	137
CFN	225	140	62%	85

Pode-se verificar, no quadro acima, que o índice de aproveitamento médio nos próximos 10 anos, mantida o atual número de vagas, será da ordem de 71% para o CA, 47% para o CIM e 62% para o CFN. Poderemos deduzir que a média anual de oficiais que perderão a condição de acesso ao almirantado no período será de 24,3 do CA, 13,7 do CIM e 8,5 do CFN.

O número de CC e CF que perderam a condição de acesso ao almirantado e permanecem no SAM, por não terem completado 30

Tabela nº 12

NECESSIDADES DE OFICIAIS COM O C-CEM

CORPO	CMG/CF	CC	TOTAL
CA	173	71	244
CIM	40	42	82
CFN	17	22	39
TOTAL	230	135	365

→ Obs: Em CC, incluem-se os comandos de navios da 3ª classe.

Fonte: Relatório quantitativo de cursos da DPMM de 19/06/91

Tabela nº 13

VAGAS NOS C-AEM

	C-CEM	C-SGN	C-PEM
CA	60	60	24 a 32
CIM	12	12	5 a 8
CFN	14	14	6 a 8
CETN	-	09	3 a 4
QMD - CSM	-	13	3 a 4

Fonte: EMA-426, FFE

Tabela nº 14

NÚMERO DE OFICIAIS A CONCORRER AO C-CEM ENTRE 1991 e 2000

	A	B	C=10XB	D=A-C
	Totais de CC a 1ºTEN	Saída média anual do SAM de CC 1ºTEN	saída num período de 10 anos	Disponíveis em 10 anos p/o C-CEM
CA — 933 (desde CC M. CORDEIRO ao 1ºTEN LAURENCE)		9	90	843
CIM — 297 (desde CC (IM) L. NOGUEIRA ao 1ºTEN (IM) CAMPOS)		4	40	257
CFN — 253 (desde CC (FN) S. SANTOS ao 1ºTEN (FN) G. CASTRO)		1	10	225

Fonte: BOCQM do 1º Quadrimestre 91
EMA-426, FFE

anos de serviço, apresenta a distribuição da Tabela nº 15.

Verifica-se que tanto no CA como no CIM houve um aumento gradativo dos oficiais que perderam a condição de acesso, à medida que o número deles, por turma, se aproximou da média de 84,3 para o CA e 25,7 para o CIM, prevista para os próximos anos. NO CFN, a tendência de crescimento do número de oficiais sem condição de acesso não está muito clara uma vez que as turmas não têm apresentado uma regularidade na sua composição numérica, mas pode-se concluir que o contingente será proporcionalmente menor que os contingentes do CA e CIM, devido à conclusão do C-CEM por parte de seus oficiais como CF.

O C-SGN - O PCOM estabelece que todos os oficiais que concluírem o C-CEM estarão automaticamente matriculados no C-SGN. Entretanto estabelece que os oficiais do CA, CIM e CFN habilitados no C-FTA e os oficiais do CETN, CSM e QC serão matriculados no C-SGN através de um processo seletivo. Dos oficiais submetidos a essa seleção resultará um novo contingente, que incorporar-se-á àqueles oficiais, que perderam a condição de acesso ao almirantado. //

Admitindo-se que haverá uma correspondência de antiguidade entre os oficiais dos diversos corpos e quadros, quando da realização do C-SGN, tal seleção ocorrerá no 2º ano do posto de CF, e os oficiais terão cerca de 22 anos de serviço ativo.

No entanto, a pressão proveniente desse novo contingente poderá ser facilmente controlada pela administração naval por ser o C-SGN um curso por correspondência, cujas vagas seriam facilmente ampliadas. (21)

De qualquer modo, durante a seleção para o C-SGN, afigura-se uma excelente oportunidade para que a CPO possa eliminar aqueles sem potencial para o futuro, não criando esperanças de realização do C-PEM. //

Tabela nº 15

PERDA DE ACESSO AO ALMIRANTADO DESDE O C-CEM

Turma CA		Oficiais sem acesso desde o C-CEM	Nº Oficiais por turma
CF	FAYAD	3	53
CF	TOZZINI	12	56
CF	B. PEREIRA	9	53
CF	S. FREITAS	12	48
CF	DANILO	21	78
CF	LEAL FERREIRA	20	94
CC	VANNI	22	70

$\frac{99}{452} \rightarrow 22\%$

Turma CIM

CF (IM)	CÍCERO	0	3
CF	R. MACHADO	3	17
CF	CELSO	8	25
CF	A. ABRANTES	0	9
CF	AGUIAR	5	24
CF	OLIVEIRA BRAGA	8	27
CC	BLASHECK	6	22

$\frac{30}{127} \rightarrow 23,6\%$

Turma CFN

CF (FN)	L. FURTADO	2	15
CF	ABREU LIMA	4	21
CF	C. ALMEIDA	5	19
CF	DILSON	2	9

$\frac{13}{64} \rightarrow 20,3\%$

Fonte: BOCQM 1º Quadrimestre 91

O atual planejamento do EMA-426, FFE, prevê que, anualmente, 60 oficiais do CA, 12 do CIM, 14 do CFN, 9 do CETN e 13 CSM-Md, concluirão o C-SGN. Se acrescentarmos a esses números os oficiais com o C-FTA do CA, CIM e CFN, naturalmente, a administração se verá com um grande número de oficiais esperançosos de tornarem-se Almirantes até o ponto de seleção para o C-PEM.

É importante ressaltar que a não realização do C-CEM ou do C-SGN significará a perda de condição de acesso ao almirantado e, também, ao posto de CMG, conforme previsto no PCOM. Embora a perda do acesso a CMG não se afigure preocupante dentro dos próximos cinco anos, devido às ressalvas naquele documento, deve ser objeto de cuidadosa atenção.

O C-PEM - Do PCOM verificamos que o C-PEM deverá estar concluído até o 4º ano no posto de CMG, e os oficiais com o C-SGN poderão a ele concorrer. Apesar de caber ao EMA a fixação anual do número de vagas tanto para o C-SGN como para o C-PEM, não poderá se afastar em muito do planejamento no EMA-426, FFE, se mantidas as necessidades da Marinha previstas naquele documento. Portanto, sem o risco de cometer grandes erros, extrairemos alguns dados úteis daquele documento em benefício deste trabalho, como a relação anual entre as previsões de conclusão do C-SGN e as vagas disponíveis para o C-PEM, discriminados abaixo:

	Concluindo C-SGN/ano	Vagas no C-PEM/ano
CA	60	24 a 32
CIM	12	5 a 8
CFN	14	6 a 8
CETN	9	3 a 4
CSM-Md	13	3 a 4

Comparando-se as colunas verificamos que, anualmente, a administração naval aproveitará no C-PEM, na melhor das hipó-

teses, a metade dos oficiais que concluem o C-SGN. Admitindo-se que todos os oficiais que concluíram o C-SGN pretendam concorrer ao C-PEM, o contingente dos que perderiam a condição de acesso ao almirantado, por ocasião da seleção para esse curso, seria elevado.

Por sua vez, o PCOM estabelece que o número de oficiais selecionados para o C-PEM será no máximo o dobro das vagas existentes, considerada uma relação de oficiais correspondente a três vezes o número de vagas. No entanto, será necessário que o número de oficiais não selecionados esteja próximo da metade do número de oficiais concorrentes a seleção, para que não corra um lento retardamento na conclusão do C-PEM.

A reação do oficial não selecionado dependerá das alternativas de carreira que se lhe afigurem. Tendo em vista que esta definição se confirmará por volta do 3º ano de CMG, uma vez que até o 4º ano deverá ter concluído o C-PEM, a reação mais provável do oficial será o pedido de transferência para reserva remunerada, pois só poderá permanecer no SAM até o 5º ano no posto. De qualquer modo, a perda da primeira oportunidade ocorrerá em torno do 1º ano de CMG quando, então, a administração naval poderá criar alternativas de carreira para que o oficial possa continuar contribuindo para o serviço naval, sem ficar contrafeito.

SEÇÃO II - ALTERNATIVAS PARA O OFICIAL

Por ocasião do concurso para o C-CEM - A primeira alternativa seria a ampliação do número de vagas no C-CEM. Apesar de contrariar o processo que determinou as necessidades da Marinha, uma vez reconhecido que as TLA foram estabelecidas através de uma correta avaliação das qualificações necessárias para o exercício dos cargos, tal proposta esbarraria nas dificuldades da EGN de ampliar o atual número de vagas no cur

so, já que atingiu o seu limite de disponibilidades. Uma saída possível seria através da redução do C-CEM dos atuais nove meses para cerca de sete meses, em tempo integral na própria EGN. Tal sugestão permitiria a formação de mais oficiais, num mesmo espaço de tempo. Entretanto, se por um lado reduziria ou até acabaria com o contingente de Oficiais sem C-CEM, por outro tiraria do curso a sua característica seletiva, que contribui para o gradualismo da carreira.

Uma outra desvantagem ^a de redução do curso é que estaríamos retornando ao passado dos cursos compactos, com visíveis prejuízos na preparação do oficial para o futuro. Depois de um concurso exigente e preocupante para o oficial, o curso é uma ótima ocasião para melhor qualificá-lo. A educação e a administração modernas recomendam que, entre 10 e 15 anos de vida profissional, o homem faça uma reciclagem em busca de atualização e da excelência. Portanto, tal proposta não constituiria uma boa solução para Marinha.

Uma segunda alternativa seria adiar a ocasião em que se realiza o C-CEM para até ¹⁰ 1º ano do posto de CF, de modo que a decepção resultante da não realização do curso ocorresse mais tarde e permitisse que todos os cargos do posto de CC fossem preenchidos sem a qualificação do C-CEM, particularmente o comando.

Esta alternativa apresenta como desvantagem adiar para mais tarde uma definição de carreira, que parece mais benéfica que venha a ocorrer pouco depois da promoção ao posto superior. Primeiro, por beneficiar a própria MB com oficiais mais qualificados e mais cedo e, segundo, pela elevação do oficial entre seus pares, logo que ascendesse ao posto de CC.

Quanto à possibilidade do oficial exercer o comando como CC sem C-CEM, em que pese ser possível exercê-lo, pois vemos que comandantes de grandes navios mercantes têm, tão somente,

o curso do Centro de Instrução Almirante Graça Aranha (CIAGA), não seria recomendável.

O comando na Marinha não se restringe, apenas à condução de um navio, mas também, e principalmente, a liderar homens através de uma qualificação intelectual em que o Comandante deve se mostrar, se não superior, pelo menos mais preparado que os seus tripulantes. Pelo comando, os subordinados poderão ser orientados e ajudados a decidir o seu futuro, e, também, esclarecidos sobre a própria Marinha: o Comandante deve ser a pessoa com a melhor qualificação para fazê-lo.

Uma outra desvantagem que se afigura seria aquela de um oficial que realizasse o C-CEM não ter exercido comando, enquanto outro, sem o C-CEM, tivesse comando anterior no posto de CC, o que seria, pelo menos, constrangedor. 23

Embora o atual PCOM tenha entrado em vigor, durante a realização desse trabalho, adotando esta alternativa, acredito que para o exercício do comando ela será desvantajosa pelas razões anteriormente expostas.

A terceira alternativa seria dirigir as atividades do oficial para áreas específicas, onde ele, ao longo da carreira, tivesse demonstrado maior pendor. Assim, ele poderia se concentrar numa única contribuição importante, que envolvesse assessoramento, ensino, manutenção de equipamentos, fixação de padrões, portos e costas etc. Por sua vez, a administração naval poderia dar a eles cursos expeditos ou de especialização, em assuntos específicos, quer fosse na Marinha ou extra-Marinha, tais como cursos de administração na Fundação Getúlio Vargas (FGV) e na Escola de Administração e Negócios (ESAD). Desse modo, a Marinha, que teria o oficial por mais 6 a 8 anos obrigatórios no SAM, ajudá-lo-ia a se preparar para deixar o serviço ativo, mantendo-o estimulado para o trabalho e criando perspectivas para uma segunda carreira. 24

Em consonância com as medidas acima, poderá a administração naval adotar uma política de pouca movimentação para o oficial, designando-o para funções onde poderia permanecer por longos períodos. Poderia, também, deslocar o oficial para áreas do país onde pretendesse se instalar definitivamente após deixar o SAM.

Como vantagem de tais medidas, identifico a possibilidade de utilizá-los por longos períodos, em Centro de Instrução e Adestramento como Instrutores, em Diretorias Especializadas ou Centros de Reparo como Técnicos, nas Capitânicas como Ajudantes, nas Escolas de Aprendizes Marinheiros como Imediato, o que contribuiria para reduzir o fluxo de movimentação, onde poderiam se concentrar nas atividades específicas dessas OM.

Por ocasião da seleção para o C-SGN - A primeira alternativa seria ampliar o número de vagas para o C-SGN.

Por se tratar de um curso por correspondência a ampliação de vagas seria facilmente realizada pelo EMA, mas criaria novos encargos para EGN no sentido de administrar aquele curso. A ampliação de vagas estaria mais vinculada aos propósitos de permitir maior acesso ao posto de CMG, e dar oportunidade de ampliação pecuniária nos salários dos CF.

A segunda alternativa seria orientar o oficial para áreas específicas. Tal medida seria similar àquela proposta na última alternativa para o C-CEM, com a vantagem do oficial já estar vinculado a um setor específico, por se tratar de corpos e quadros, ou cursos direcionados para uma atividade especial.

Por ocasião da não seleção para o C-PEM:

A perda de acesso ao Almirantado para o CMG quando da seleção para o C-PEM, apesar de causar o desencanto e o infortúnio para o oficial de modo semelhante ao CC quando do curso para o C-CEM, se afigura para Marinha de maneira bastan

te diferente. As preocupações para organizar uma carreira para aqueles CMG, não podem ser vistas como aquelas para os CC ou CF. Já dispõem de tempo de serviço suficiente para deixar o SAM e terão no máximo 5 anos no posto. Muitos deles inclusive já atingiram o limite de competência, ou estarão prestes a atingir um ponto além do qual pouco provavelmente avançarão. Devemos, portanto, ajudá-los a sair para que possam mais facilmente arranjar um novo emprego, ainda numa idade que permita conseguí-lo com facilidade. A permanência deles não poderá constituir um bloqueio aos mais jovens que dispõem de um maior potencial para ^{1a}Marinha, mas podem se sentir desestimulados a continuar, por não vislumbrarem uma condição de acesso mais rápida. 25

Embora este capítulo se proponha a estudar a carreira dos CMG não selecionados para o C-PEM, é da maior relevância, antes da análise de alternativas para eles, que se aborde a carreira dos CMG selecionados para esse curso, e que irão administrá-la nos mais altos escalões. Esses oficiais devem ser incentivados a permanecer no SAM, em lugar de saírem em busca de uma segunda carreira por se julgarem competentes e com possibilidades de melhorarem sua vida financeira. Retardar a ocasião de escolha pela presença de oficiais sem perspectivas poderá representar a perda de oficiais de maior potencial.

Desse modo a primeira alternativa seria alterar o processo seletivo do C-PEM, de modo a se reduzir o número de CMG, atualmente não selecionados, para um valor menor do que o mínimo exigido de um terço da faixa analisada.

Tal alternativa, se por um lado diminuiria o número de descontentes, de outro criaria um acúmulo de CMG para realizar o curso, retardando-o progressivamente, uma vez que o número de oficiais aptos anualmente para seleção é, como já foi visto, pelo menos igual ao dobro das necessidades da MB. A tí

tulo de exemplo, vemos que os oficiais que hoje estão cursando o C-PEM irão concluí-lo já no 3º ano no posto, quando, de acordo com o PCOM retirado, recentemente de vigor, deveriam ter concluído o curso no 1º ano de CMG.

Outra consequência, ainda desvantajosa para essa alternativa é que oficiais mais modernos e com potencial superior aos mais antigos se veriam desestimulados a continuar no SAM, preferindo transferir-se para RRm tão logo atingissem os 30 anos de serviço, por não vislumbrarem, dentro de um espaço de tempo razoável, a oportunidade de constarem do Quadro de Acesso por Escolha(QAE) para promoção a Contra-Almirante.

Uma segunda alternativa seria orientar o oficial para áreas específicas onde tenham demonstrado maior pendor durante a carreira ou interesse pessoal.

Essas áreas deveriam ser mais ligadas à instrução e ao adestramento, e ao setor técnico administrativo, onde a longa experiência do oficial, certamente, traria grande contribuição. Apesar de que algumas funções possam vir a ser consideradas desprestigiadas, isto será natural uma vez que terão de ser ocupadas por oficiais que já perderam o acesso. Parece-nos que o importante seja manter a motivação do oficial para o exercício delas. O que não podemos fazer é não destinar funções prestigiadas a oficiais selecionados para o C-PEM, para dar àqueles não selecionados, sob o risco de prejudicarmos o Serviço Naval.

SEÇÃO III - OUTROS REFLEXOS

Analisando a saída de CMG do CA, nos anos de 1988 a 1991, abaixo discriminados, com dados obtidos dos BOCQM do 1º quadrimestre de 1988, 1989, 1990 e 1991, verificamos que, embora a Marinha tenha demonstrado preocupações com o aumento da saída do SAM de CMG que perderam a condição do acesso ao

almirantado, principalmente a partir do C-PEM 89, quando o processo seletivo para aquele curso passou a exigir que um terço da relação de oficiais apreciados não fossem selecionados, a análise daqueles números pode demonstrar que desde 1988, para cada 4 CMG transferidos para RRm no CA, somente 1, no ano mais desfavorável, fazia parte dos não selecionados.

SAÍDAS DE CMG DO SAM DO CA

	Não selecionados	outros motivos	Total
1988	10	53	63
1989	11	39	50
1990	10	30	40
1991	5	13	18

Isto mostra que o novo processo seletivo não acelerou as saídas de CMG do SAM.

Na verdade, os motivos que levam um CMG a continuar no SAM são bastante variáveis, e podem não estar afetos, tão somente, à realização do C-PEM. Ele pode permanecer no serviço ativo na esperança de obter um comando ou cargo no exterior, mas deixá-lo quando surge uma transferência para fora de sede numa ocasião em que a família já não o acompanha com facilidade, ou por limitações financeiras para o encargo da família.

Por outro lado, o novo plano de carreira, ao permitir que se conclua o C-PEM até o 4º ano no posto de CMG, de modo a não criar limitações de carreira antecipadas ^o aquelas não selecionados, fará com que todos os cargos, hoje exclusivos de oficiais com C-PEM, passem a ser disputados por todos os CMG. Exceção se fará, tão somente, à participação no QAE a Contra-Almirante.

Do exposto decorrerão algumas observações, a saber:

- A primeira é que estaríamos criando soluções para uma pequena minoria de CMG, em prejuízo da maioria que a Marinha pretende que continue no SAM.

- A segunda é que a não exigência do C-PEM para o comando de CMG, se não é essencial, pelo menos não dará o devido destaque ao Comandante, onde, mais uma vez, reitero a observação anterior, que o comando também se expressa através do preparo intelectual e do conhecimento de quem o exerce. Se hoje dizemos que algumas funções exercidas por CMG sem o C-PEM são desprestigiadas, de modo similar estaríamos desprestigiando o comando de um navio de 1ª classe. Imagine-se um comandante de Navio ou Força não vir a ser selecionado para o C-PEM! K

- A terceira é possibilitar que o cargo de Adido Naval, ou outras funções no exterior que devam ser exercidas por oficiais com sólidos conhecimentos político e estratégicos, venham a ser exercidos por CMG que ainda não se aprofundaram no assunto através do C-PEM.

- A quarta é que a realização do C-PEM, tão somente para possibilitar o CMG constar do QAE, possa vir a transformar-se num concurso para Contra-Almirante, pois, entre o término ^{do} no // // curso e a promoção, pouco tempo de avaliação seria aplicado ao oficial, com suas novas potencialidades.

- A quinta é que se estaria dando igual destaque ao oficial sem perspectivas e àquele que tem potencialidade futura. Esse oficial deve ser incentivado a continuar através de comissões mais desejadas pela própria classe, o comando por exemplo, ou outras que tragam benefícios pecuniários, ou de maior participação na política naval, uma vez que poderá ser o chefe do futuro.

- A última observação refere-se à atenção que administração naval deve ter para não atrasar a realização do C-PEM, L quando, então, os CMG selecionados mas não matriculados no

curso poderiam atingir o 5º ano no posto e serem automaticamente transferidos para RRm.

Talvez seja até mais conveniente alertar ao oficial que suas perspectivas de acesso ao almirantado são bastante limitadas ou não existem, enquanto ainda tem uma idade para iniciar uma segunda carreira. Se por um lado a Marinha se priva de um oficial com experiência, por outro criará espaços para novos oficiais com alto grau de instrução, com novos valores, atitudes e aspirações tão necessárias as mudanças que a Mari- //
nha requer.

Podemos observar que inúmeros oficiais que deixaram o SAM vêm contribuindo, como civis contratados, ou através de empresas prestadoras de serviço, para o desenvolvimento da Ma-
rinha. (27)

Esse caminho, que tem sido trilhado por outras Marinhas mais adiantadas, certamente trará grandes benefícios à MB.

CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO. SUGESTÕES PROPOSTAS

Através deste trabalho, procuramos fazer uma análise do PCOM em alguns dos seus pontos mais polêmicos. A edição do novo plano, no período em que já tínhamos começado a pesquisar e a escrever o trabalho, contribuiu para aclarar alguns desses pontos. O novo plano suprimiu algumas dificuldades, principalmente, as vinculadas aos oficiais com o C-FTA, sem, contudo, eliminá-las totalmente e, por outro lado, introduziu algumas novas medidas que, a meu juízo poderão trazer outros problemas. Isso resultou, num maior esforço de avaliação e identificação dos pontos merecedores de revisão.

Assim, no seu capítulo inicial foram apresentadas as justificativas para a existência de um processo seletivo, que se baseia num documento comum às Forças Armadas, o Estatuto dos Militares, e nas limitações quantitativas dos efetivos da Marinha. Para o estabelecimento desse processo foram identificados os parâmetros definidores, que delineiam os perfis da carreira dos diversos corpos e quadros, e que foram objeto de análise nos capítulos 2, 3 e 4.

As sugestões resultantes das análises efetuadas serão explicitadas a seguir. No entanto, ^adever-se-á ter em mente, que a implementação dessas sugestões, possivelmente, não encontrará fácil aceitação, uma vez que a edição de um novo PCOM requer algum tempo, para que as orientações nele contidas comecem a apresentar resultados.

Isto posto serão alinhadas as seguintes sugestões:

- Aumentar o interstício dos postos dos QD, QF e QC, de modo a que os oficiais desses quadros tenham um fluxo de carreira ideal, até a promoção a CMG, de cerca de 22 anos.
- Aumentar o interstício dos postos dos oficiais do QMd,

de modo que os oficiais desse quadro tenham um fluxo de carreira ideal de 24 anos, até a promoção a Contra-Almirante.

- Dar oportunidade de realização do C-SGN aos oficiais do CA, CFN e CIM reprovados ou não selecionados para o C-CEM, de modo que esses oficiais tenham tratamento igual ao dos demais corpos e quadros que podem realizá-lo, tão somente, com o Curso de Formação e o Curso Básico da EGN.

- Ser exigido dos oficiais dos QC-CA, QC-FN e QC-IM candidatos ao C-FTA a realização do C-Ap. Após o curso, os oficiais do QC-CA e QC-FN deverão permanecer por 3 anos embarcados ou na tropa, até a realização do C-FTA.

- Nomear os oficiais com o C-FTA, tão somente, para o cargo de direção de Órgãos Técnicos, em vez de nomeá-los para o comando de Forças Navais, Navios ou Unidades de Tropa, de modo a melhor aproveitá-los em funções técnicas.

A implementação desse conjunto de sugestões ocorreria através de alterações nos requisitos exigidos nas ORIENTAÇÕES PARA AS CARREIRAS dos oficiais dos diversos corpos e quadros mencionados, constantes do PCOM.

- Fixar, para fins de orientação e planejamento de longo prazo, a quantidade de oficiais admitidos, anualmente, nos diversos corpos e quadros.

- Estabelecer, para fins de orientação e planejamento de longo prazo, a idade média ou o fluxo médio de carreira, para promoção a Contra-Almirante nos corpos com Oficiais-Generais.

- Estabelecer para fins de orientação e planejamento de longo prazo, a idade média ou o fluxo médio de carreira a CMG nos quadros sem Oficial-General.

- Nomear para o comando dos navios de 3^a classe, de preferência, os CC com o C-CEM.

- Nomear para o comando dos navios de 1^a classe, os CMG

com o C-PEM.

- Destinar as funções de Adido Naval, tão somente, para os CMG com o C-PEM.

- Tomar medidas para que o C-PEM se realize, preferencialmente, para os oficiais no 1º ano no posto de CMG.

- Designar os oficiais que perderam a condição de acesso ao almirantado, para funções de assessoramento, ensino, manutenção de equipamentos e fixação de padrões.

- Diminuir as possíveis movimentações dos oficiais que perderam a condição de acesso ao almirantado, designando-os para funções específicas ou para áreas determinadas no país, que atendam a seus interesses.

- Criar cursos específicos na Marinha ou extra-Marinha para o oficial que perdeu a condição de acesso ao almirantado, de modo a complementar a sua capacitação, preparando-o para uma 2ª carreira, ao deixar o SAM.

A implementação desse 2º conjunto de sugestões não necessita de alteração em documentos, mas, tão somente, de medidas administrativas por parte da administração naval.

- Transferir para o CETN os oficiais do CA, CFN e CIM, com o C-FTA.

- Transferir para o QC-EN os oficiais do QC-CA, QC-FN e QC-IM, com C-FTA.

A implementação desse 3º conjunto de sugestões implicará em alterações na lei nº 7.326 de 18 de junho de 1985 que dispõe sobre o ingresso no CETN e do Decreto nº 91.983 de 25 de novembro de 1985 que regulamenta essa lei; implicará, também, em alterações na lei nº 7.301 de 29 de março de 1985 que reorganiza os Quadros Complementares e do Decreto nº 91.183 de 03 de abril de 1985 que regulamenta essa lei.

Por fim, não serão apresentadas as alterações específicas, para cada sugestão proposta, a serem introduzidas no

PCOM ou noutros documentos, pois a recente publicação de um novo Plano de Carreira, como já mencionado, recomendaria uma atitude prudente, até que os propósitos nele buscados tenham tempo de maturação para receberem suas primeiras avaliações.

BIBLIOGRAFIA

1. BRASIL. Diretoria do Pessoal Militar da Marinha. Boletim dos Oficiais dos Corpos e Quadros da Marinha (B.O.C.Q.M). Primeiro quadrimestre de 1988 a 1991. Rio de Janeiro, 1988 a 1991.
2. _____. Mapalot de Oficiais de 10 de maio de 1991. Rio de Janeiro, 1991.
3. _____. Relatório quantitativo de cursos de 19 de junho de 1991. Rio de Janeiro, 1991.
4. _____. Escola de Guerra Naval. EGN-215A - Guia para a elaboração de teses e monografias. Rio de Janeiro, 1981.
5. _____. FI-219 - Guia para a elaboração de referências bibliográficas. Rio de Janeiro, 1981.
6. _____. Estado-Maior da Armada. EMA-426 - Fixação de Forças e Efetivos FFE. Brasília, 1986.
7. _____. Leis, decretos, etc. Decreto nº 91.183 de 03 de abril de 1985. Diário Oficial, Brasília, 08 abr. 1985. Seção I. Aprova o Regulamento para os Quadros Complementares de Oficiais da Marinha, reorganizados pela Lei nº 7.301 de 29 de março de 1985. Publicado no Bol. do M.M. nº 04/85.
8. _____. Decreto nº 91.983 de 25 de novembro de 1985. Diário Oficial, Brasília, 26 nov. 1985. Seção I. Aprova o Regulamento para o ingresso no Corpo de Engenheiros e Técnicos Navais - CETN. Publicado no Bol. do M.M. nº 12/85.
9. _____. Decreto nº 0107 de 29 de abril de 1991. Diário Oficial, Brasília, 29 abr. 1991. Seção I. Regulamento, para a Marinha, a Lei nº 5.921, de 10 de novembro de 1972, que dispõe sobre as Promoções dos Oficiais da Ativa das Forças Armadas.
10. _____. Lei nº 5.821 de 10 de novembro de 1972, Diário Oficial, Brasília, 10 nov. 1972. Seção I. Dispõe sobre as Promoções dos Oficiais da Ativa das Forças Armadas e dá outras providências. Publicada no Bol. do M.M. nº 48/72.
11. _____. Lei nº 6.880 de 09 de dezembro de 1980. Diário Oficial, Brasília, 11 dez. 1980. Seção I. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Publicado no Bol. do M.M. nº 51/80.
12. _____. Lei nº 7.151 de 01 de dezembro de 1983. Diário Oficial, Brasília, 02 dez. 1983. Seção I. Fixa os efetivos de Oficiais da Marinha em tempo de paz dá outras providências. Publicada no Bol. do M.M. nº 50/83.
13. _____. Lei nº 7.301 de 29 de março de 1985. Diário Oficial, Brasília, 08 abr. 1985. Seção I. Reorganiza os Quadros Complementares de Oficiais da Marinha. Publicada no Bol. do M.M. nº 04/85.

14. _____. Lei nº 7.326 de 18 de junho de 1985. Diário Oficial, Brasília, 19 jun. 1985. Seção I. Dispõe sobre o ingresso no Corpo de Engenheiros e Técnicos Navais - CETN. Publicado no Bol. do M.M. nº 07/85.
15. _____. Ministério da Marinha. Gabinete do Ministro. Portaria nº 0995 de 25 de novembro de 1988. Aprova a Política Básica da Marinha - Revisão 1988.
16. _____. Portaria nº 0215 de 30 de abril de 1991. Aprova o Plano de Carreira de Oficiais da Marinha.
17. DRUCKER, Peter F. As fronteiras da administração. Trad. de Antonio Zoratto Sanvicente. São Paulo, Livraria Pioneira, 1989.
18. GHIGGINO, Aloísio. O aproveitamento do Oficial do QC/QAFO dentro de sua qualificação profissional. Rio de Janeiro, EGN, 1990. Monografia apresentada no Curso de Política e Estratégias Marítimas.
19. LOPES, Jorge de Carvalho. A formação profissional do Oficial da Escola Naval. Rio de Janeiro, EGN, 1988. Monografia apresentada no Curso de Política e Estratégias Marítimas.
20. PAULA NETO, Antonio Francisco. A carreira dos Oficiais habilitados em cursos para funções técnicas avançadas. Rio de Janeiro, EGN, 1989. Monografia apresentada no Curso de Política e Estratégias Marítimas.
21. PINTO, Rogério Ewerton. A seleção para o C-PEM e a perspectiva de carreira para o CMG. Rio de Janeiro, EGN, 1990. Monografia apresentada no Curso de Política e Estratégias Marítimas.



ESTE LIVRO DEVE SER DEVOLVIDO NA ÚLTIMA
DATA CARIMBADA

3 SET 82			
4 OUT 82			
25 AGO 1993			
19 JUL 1994			
6 SET 1994			
09 ABR 1995			
10 JUN 1997			
17 ABR 1998			
Out 98			

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL
Biblioteca

Oliveira, Jose Eduardo Pimente
l de

O plano de carreira de oficiali
s da Marinha o processo seleti
vo e os novos perfis de carrei
6-C-27

(3208/91)



00095100003208

O plano de carreira de oficiais da
6-C-27

Oliveira, Jose Eduardo Pimente
1 de

O plano de carreira de oficiais
s da Marinha o processo seleti
vo e os novos perfis de carrei
6-C-27

DEVOLVER NOME LEIT. (3208/91)

3 SEI 92	CMG(IM) MIRANDA
14 OUT 92	CMG NAPOLEON
23 MAR 93	CMG LIBERATO
25 AGO 1993	CMG RENATO
19 JUL 1994	[Lishon]
6 SET 1994	CMG Gilberto
11 MAR 1995	[Handwritten]
09 ABR 1995	CMG FRANCA
10 JUN 1997	CMG NORMAS
17 ABR 1998	CC(FA) GUILHERME

Ficha "cartão do livro" (leitor). Para controle de emoréstimo.

RETIROU EM

NOME DO LEITOR

Out 98.

João. CT CRISTIANO

6 JUN 2003

Alm. Reis
e Profa. Ursula