

ARQUIVO TÉCNICO

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

8824392

F-87/30064

ESTA PUBLICAÇÃO PERTENCE AO
ARQUIVO TÉCNICO DO ESTADO.
MAIOR DA ARMADA.

Curso C-PEM/87

Partido -

Solução do P-III-4 (Mo) MONOGRAFIA

Apresentada por

CUSTODIO JOSÉ ABREU ARAUJO

CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA(MD)

NOME E POSTO



RIO DE JANEIRO

19 87

Quero doc 8824386

EGN - 06
7530-BR-240-3133

FICHA CATALOGRÁFICA

Araujo, Custódio José Abreu

Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais - Uma nova proposta. - Rio de Janeiro: EGN, 1987

43p.

Bibliografia

Monografia: CPEM, 1987.

1. A mulher e os conflitos de guerra. 2. Corpo Feminino da reserva da Aeronáutica. 3. Corpo Auxiliar Feminino da reserva da Marinha: I- Criação. II- Regulamento III- Análise do QAFO. 4. Regionalização: I- Fundamentos. II- Recursos humanos. 5. Plano de Carreira. 6. Conclusões. I. Brasil. Escola de Guerra Naval. II. Título.

EXTRATO

O papel da mulher nos conflitos por que passou a humanidade é analisada, quanto a participação e ao desenvolvimento apresentado. Destaca-se a ação da mulher em fatos históricos nacionais e nos conflitos que envolveram o país. Para fins de comparação, analisou-se o CFRA (Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica). Justifica-se a criação do CAFRM e avalia-se a sua participação e integração nos seis anos de sua existência. Estuda-se a postulação de uma regionalização face a estrutura histórica e ainda patriarcal da Sociedade Brasileira e levanta-se as disponibilidades atuais de arregimentação de recursos humanos formados nas diversas regiões do país. Discute a necessidade de modificações da legislação atual pertinente ao CFARM e em especial apresenta e formula diretrizes para o estabelecimento de um Plano Carreira. E conclui que, investindo-se na regionalização, na reorganização e na dinamização do quadro de Oficiais do CAFRM (QAFO), a MB teria a sua disposição recursos humanos de elevado nível, administrativamente estabilizado, com baixo custo na formação destes oficiais e assim, asseguraria um melhor atendimento dos objetivos a serem atingidos quando da proposição para criação deste quadro e em particular atendendo a demanda da área de Saúde da MB.

21112

ESTA PUBLICAÇÃO PERTENCE AO
ARQUIVO TECNICO DO ESTADO-
MAIOR DA ARMADA.

CUSTODIO JOSE ABREU ARAUJO
Capitão-de-Mar-e-Guerra (MD)

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCALA DE GUERRA NAVAL

1937

CUSTODIO JOSÉ ABREU ARAUJO
Capitão-de-Mar-e-Guerra (Md)

ESCOLA DE GUERRA NAVAL

TEMA: QUADRO AUXILIAR FEMININO DE OFICIAIS - UMA NOVA PROPOSTA

PONTOS A ABORDAR: A necessidade do estabelecimento de um plano de carreira.

Conveniência do estabelecimento do critério de regionalização em função das dificuldades do gerenciamento de pessoal pela necessidade de ser obedecido o mando do domicílio matrimonial.

A obtenção da estabilidade após 9 anos de serviço.

PROPOSIÇÃO: Analisar a participação feminina nas Forças Armadas ao longo do tempo, a fim de propor medidas sobre o estabelecimento do plano de carreira, o critério de regionalização e a obtenção da estabilidade após determinado tempo de serviço.

"A tradição tem, usualmente concedido às mulheres a prerrogativa de mudarem de idéia; a sociedade tem sido extremamente relutante em permitir que elas mudem seus papéis. E dentro do sistema militar, instituição social tradicionalmente orientada pelo homem, o papel da mulher tem sido rigidamente restringido - até recentemente."

(Edna I. Hunter - Carol B. Million)

Í N D I C E

	FOLHA
Proposição	II
Introdução	V
CAPÍTULO 1 - A MULHER E OS CONFLITOS DE GUERRA	1
CAPÍTULO 2 - CORPO FEMININO DA RESERVA DA AERONÁUTICA ...	5
2.1 - Legislação	5
2.2 - Situação Atual	8
2.3 - Profissões Requisitadas	9
2.4 - Regionalização	9
CAPÍTULO 3 - CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARI- NHA	10
SEÇÃO I - CRIAÇÃO DO CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARINHA	10
SEÇÃO II - REGULAMENTO DO C.A.F.R.M.	13
SEÇÃO III - ANÁLISE DO Q.A.F.O.	18
CAPÍTULO 4 - REGIONALIZAÇÃO DO Q.A.F.O.	24
SEÇÃO I - ESTRUTURA PATRIARCAL DA SOCIEDADE BRASI- LEIRA	24
FUNDAMENTOS GERAIS PARA UMA REGIONALIZA- ÇÃO	27
SEÇÃO III - RECURSOS HUMANOS	28
CAPÍTULO 5 - PLANO DE CARREIRA	35
CAPÍTULO 6 - CONCLUSÕES	41
ANEXO A - CARTA DE ANA NERY AO IMPERADOR D.PEDRO II (Cópia)	A-1
ANEXO B - PROPOSTA DE MODIFICAÇÃO DA LEI QUE REORGA- NIZA C.A.F.R.M. ANEXA AO OF. 0656/86 DO DGPM AO MM.	A-2
ANEXO C - PROPOSTA DE REGULAMENTO PARA O C.A.F.R.M. ANEXA AO OF. 0656/86 DO DGPM AO MM.	A-7
ANEXO D - RELAÇÃO DE ENTREVISTAS	A-23
BIBLIOGRAFIA	A-24

LISTA DE FIGURAS

FIGURA Nº	TÍTULO	FOLHA
1	CONCLUSÕES DE CURSOS NO ANO DE 1983	29-A
2	CONCLUSÕES DE CURSO NO ANO DE 1983	29-B
3	SOLICITAÇÕES POR DISTRITOS-PESSOAL DO CAFO ...	30-B
4	SOLICITAÇÕES POR DISTRITOS-ÁREA DE SAÚDE	32-A
5	SOLICITAÇÃO POR CATEGORIA NA ÁREA DE SAÚDE DO 1º DN	33-B
6	ORIENTAÇÃO PARA A CARREIRA QUADRO AUXILIAR FEMININO DE OFICIAIS	38-A

LISTA DE TABELAS

TABELA Nº	TÍTULO	FOLHA
1	CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO QUADRO FEMININO DE OFICIAIS EM 1986	9-A
2	PROFISSÕES REQUISITADAS PARA O (Q.F.O.) EM 1987	9-B
3	QUADRO FEMININO DE OFICIAIS (Q.F.O.)	9-C
4	ACOMPANHAMENTO ESTATÍSTICO DAS TURMAS DO Q.A.F.O.	18-A
5	PROPOSTA DE ADMISSÃO AO Q.A.F.O. EM 1988 ...	20-A
6	NECESSIDADE DA MARINHA POR ÁREA DE ENSINO...	29-C
7	PROPOSTA DE TABELA DE LOTAÇÃO AUTORIZADA PARA O Q.A.F.O.	30-A
8	ÁREAS DE ENSINO NA REGIÃO DO 1º DISTRITO NAVAL	30-C

INTRODUÇÃO

A evolução do Mundo, através de suas conquistas técnicas científicas e sociais, provoca mudanças de comportamento. O ser humano modifica seus valores, seus hábitos, suas atitudes, adaptando-se às novas situações e aumentando, concomitantemente, sua ânsia de novas descobertas, de conquista de novos espaços.

A mulher, neste panorama de evolução, de mudanças, muito timidamente, foi abrindo seu espaço, conquistando quinhões, consuetudinariamente pertencentes aos homens, como por exemplo, a participação em Forças Armadas. O ingresso regular da mulher nas Forças Armadas teve origem na Inglaterra e nos Estados Unidos da América, durante a I Grande Guerra, tendo se ampliado e disseminado, durante e depois da II Guerra, por diversos países.

No Brasil, a mulher passou a integrar de forma regular as Forças Armadas através da Lei 6.807 de 7 de Julho de 1980, que criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), cujo objetivo foi, através do recrutamento voluntário, empregar a mão-de-obra feminina nas tarefas administrativas e técnicas, procurando dessa forma suprir as necessidades de recursos humanos.

O CAFRM é, sem sombra de dúvida, uma experiência bem sucedida, mas hoje, após 7 anos de sua criação, alguns pontos necessitam de reformulação; estabelecendo-se novos critérios que melhor atendam aos interesses da Marinha e que propiciem às integrantes do Corpo uma situação mais definida. Este é o objetivo básico deste trabalho: uma nova proposta para o CAFRM, tendo como destinatário o Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO).

Para o desenvolvimento da proposta foi adotado seguinte roteiro de trabalho:

a) breve retrospecto da participação da mulher em conflitos de guerra, mostrando que, apesar de sua aparente fragilidade, a

mulher ao longo da História, tem participado de movimentos revolucionários, tendo sua presença marcada pela destreza, bravura e determinação;

b) exposição de aspectos relativos ao Quadro Feminino de Oficiais (QFO) da Aeronáutica, que sucedeu a Marinha, aproveitando a experiência bem sucedida; e

c) análise do QAFO do CAFRM, mostrando os pontos básicos de sua legislação, os 7 anos de sua existência e, finalmente, as propostas relativas a estabilidade, plano de carreira e regionalização.

CAPÍTULO 1

A MULHER E OS CONFLITOS DE GUERRA

A participação da mulher nos conflitos de guerra retroage ao tempo mais longínquo da nossa História.

Já no século XI, registra-se a participação feminina nas lutas religiosas-militares das Cruzadas, onde o desempenho da mulher foi, não só valioso, como altamente amplo. Organizações como a Ordem dos Cavaleiros de São João de Jerusalém, Ordem de São Lázaro e outras, tinham nos seus contingentes mulheres que, atuando como enfermeiras, prestavam socorro aos combatentes, às populações civis e peregrinos.

Na Idade Moderna, integrando movimentos revolucionários, a mulher destacou-se, muitas vezes, pela sua capacidade de liderança. Marco feminino desta época é Joana D'Arc, que na sua fragilidade e ignorância, conseguiu liderar o exército francês, motivando os soldados a lutarem com extrema bravura, por julgarem na predestinada.

A participação formal e organizada da mulher em operações de guerra se fez no século XIX, na Guerra da Criméia (1894), através do Serviço de Enfermagem, estruturado em um corpo de doutrinas criado por Florence Nighttingale.

No Brasil, ainda na condição de colônia, as mulheres são trabalhadoras incansáveis na conquista da terra, quer na luta contra os índios quer nas batalhas nacionalistas. No século XIX, Maria Quitéria de Jesus Medeiros é a primeira mulher brasileira a integrar uma força militar organizada, lutando na Independência da Bahia (1823). Por sua destacada atuação, D. Pedro I concedeu-lhe o soldo de Alferes de Linha e as insígnias da Ordem Imperial do Cruzeiro: "... querendo conceder a D. Maria Quitéria de Jesus Medeiros um distintivo que assinale os serviços militares que, com decoro, raro entre as demais de seu sexo, prestou

à causa de Independência deste Império, proveitosa restauração da Bahia: hei por bem permitir-lhe o uso da insígnia de Cavaleiro da Ordem Imperial do Cruzeiro".

Ainda no Brasil, posteriormente, Ana Nery desempenha papel relevante na Guerra do Paraguai. Voluntária, participa do conflito e notabiliza-se por seu grande espírito de abnegação e amor à Pátria, tornando-se exemplo histórico para gerações futuras. (Anexo A)

Mas foi no século XX, onde dois violentos conflitos sacudiram a estrutura social do Mundo, que encontra-se a mulher como força atuante e necessária às operações de guerra. Na I Grande Guerra, apesar da participação feminina ficar restrita às atividades médicas e administrativas, seu contingente chegou a 13.000 na Marinha e Corpo de Fuzileiros Americano.

Já na II Guerra, o campo de atuação da mulher dilata-se e a abrangência de suas atividades são sentidas em todos os setores bélicos. É assim que a Grã-Bretanha, quando encurralada, em certos momentos de sua luta, vai socorrer-se da capacidade feminina. A atuação não é notória nas frentes de combate, mas sua ação é toda ela desenvolvida na retaguarda, em ações de apoio às operações militares, ocupando fábricas, hospitais, etc. Sobressai-se Waney Wake, por ter, heroicamente, por dois longos anos, liderado a ação de resistentes contra o invasor alemão no solo francês.

Na União Soviética, os fatos foram diferentes, pois lá, as mulheres participaram das frentes de combate, talvez devido a escassez de efetivo masculino. Assim, na URSS, além das mulheres substituírem os homens nas fábricas, liberando-os para as frentes de combate, elas foram, também, excelentes lutadoras, notabilizando-se até como pilotos de caça, como no caso do 586º Regimento de Caça, que destacou-se pelo elevado número de apre-

lhos abatidos, sendo que o seu contingente era todo constituído por mulheres.

Mas foram os EUA, que melhor exemplo ofereceram à sociedade mundial, em termos de importância, capacidade e eficiência feminina no âmbito das Forças Armadas. Destacaram-se neste cenário as WAVES (Woman Accepted for Voluntary Emergency Service), que chegaram a totalizar 350.000 em todas as Forças Armadas. Apesar de mais da metade das atividades atribuídas às mulheres se concentrarem na área administrativa, em 1941, a Força Aérea Americana dispunha de cerca de 1.000 mulheres capazes de conduzir bombardeiros e caças.

No Brasil, no intervalo das duas Grandes Guerras, em 1932, Ana Vieira da Silva é figura marcante de mulher no início do século XX. Esta brava cearense lutou, clandestinamente, fardada e armada, nos combates travados em São Paulo, entre tropas legalistas e insurretos, tendo recebido menção elogiosa por sua participação.

Na II Guerra o Brasil teve participação moderada, e logo a participação da mulher brasileira é bem mais modesta, em relação aos outros países envolvidos. As razões para tal fato são bastante claras: não envolvido fisicamente no conflito, pois seu território foi preservado, tendo sido agredido apenas em seu espaço marítimo, o Brasil chegou ao conflito mais por razões ideológicas que por necessidade de sobrevivência política. É fato, também, que as Forças Armadas brasileiras não dispunham de meios de treinamento para as mulheres e que o momento social brasileiro ainda não admitia, com generosidade, tais atividades para mulheres. Apesar destas restrições, em 1944, quando o Brasil se preparava para enviar seu contingente de pracinhas, recebeu solicitação do Comando Aliado para que nossos hospitais de campanha na Itália, fossem guarnecidos de enfermeiras brasi-

leiras. Mediante tal solicitação, o Exército e a Aeronáutica recrutaram, em todo o País, moças que apresentassem qualificação de enfermeira e que não possuissem dependentes, criando-se assim o Serviço de Enfermagem da FEB e FAB. A sua atuação não foi menor ou menos brilhante que a de outros corpos femininos. Desmobilizadas, após o final da Guerra, foram reconvocadas em 1957 como 2º Tenentes e hoje estão reformadas como maiores e capitães.

Mas independente dos conflitos bélicos, a mulher cresceu e sua dinâmica presença tornou-se elemento essencial na força de trabalho civil. O progresso galopante nas áreas técnico-científicas trouxe para a mulher modificações marcantes, que no novo panorama social, encontrou meios de desenvolver suas potencialidades, lutando pela sua emancipação, derrotando os preconceitos. E é assim, que na década de 80, o Brasil seguindo o exemplo de outros países, capta o potencial feminino, propiciando à mulher brasileira a conquista do seu espaço nas Forças Armadas, através da criação dos Corpos Femininos da Marinha e Aeronáutica.

CAPÍTULO 2

CORPO FEMININO DA RESERVA DA AERONÁUTICA

O Decreto nº 86.325 de 01 de Setembro de 1981 regulamentou a Lei nº 6.924 de 29 de Junho de 1981 que criou o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica (CFRA), composto de Oficiais e Graduados, com a finalidade do exercício de funções técnicas e administrativas, a serem estabelecidas e divulgadas, anualmente, pelo Ministro de Estado da Aeronáutica.

2.1 - Quadro Feminino de Oficiais2.1.1 - Recrutamento

As candidatas ao QFO, na época da inscrição para a seleção inicial deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- I - ser brasileira nata;
- II - não estar "sub judice" ou condenada;
- III - ser solteira;
- IV - ter no máximo 28 (vinte e oito) anos de idade referidos ao dia 1º de janeiro do ano em que o estágio de adaptação ao QFO for iniciado;
- V - ter menos de 30 (trinta) anos de idade referidos ao dia 1º de janeiro do ano em que o Estágio de Adaptação ao QFO for iniciado, se a candidata já for Praça do QFP (Quadro Feminino de Praças) e com um mínimo de 02 (dois) anos e um máximo de 06 (seis) anos de Serviço Ativo;
- VI - estar habilitada em uma das profissões divulgadas como de interesse do Ministério da Aeronáutica e possuir diploma de graduação ou pós-graduação registrado, em conformidade com a legislação federal específica;
- VII - a inscrição, também, é assegurada às candidatas que estejam em fase final de habilitação em uma das profissões de interesse do Ministério da Aeronáutica, desde que se-

ja respeitado como limite de conclusão do curso a data limite para término da Seleção Inicial;

VIII - requerer inscrição em Organização Militar designada pelo Ministro da Aeronáutica.

2.1.2 - Seleção e Estágio de Adaptação

Satisfeitos os requisitos da inscrição, as candidatas são submetidas a exames básicos e de caráter eliminatório, compreendidos em:

- prova de conhecimentos específicos;
- exame psicotécnico;
- exame médico; e
- prova de aptidão física.

As candidatas habilitadas nas etapas supra mencionadas, são matriculadas no Estágio de Adaptação realizado em Organizações Militares designadas pelo Ministro da Aeronáutica e cuja a duração é no máximo de 06 (seis) meses. Durante a realização do Estágio de Adaptação as alunas sofrem avaliações de aproveitamento, bem como, têm seu comportamento analisado, importando no desligamento daquelas que apresentem algum desabono de conceito. A classificação final, obtida ao término do Estágio de Adaptação, determinará a precedência hierárquica das alunas, quando convocadas para o Serviço Ativo.

2.1.3 - Ingresso nos Quadros, Convocação e Prorrogações

As alunas que concluem com aproveitamento o Estágio de Adaptação são nomeadas, por ato do Ministro de Estado da Aeronáutica, Segundo-Tenentes, sendo neste posto, convocadas para o Serviço Ativo, por um período de 02 (dois) anos. Este período inicial tem caráter de compromisso firmado pela candidata, tanto que a mesma só poderá requerer licenciamento após o cumprimento

deste tempo. "Ex officio" a bem da disciplina, qualquer integrante do QFO poderá ser licenciada, não implicando tal fato em compromisso de tempo mínimo de serviço.

As Segundo-Tenentes, findo o prazo de 02 (dois) anos do tempo inicial, poderão requerer prorrogação por mais 03 (três) anos, que poderá ser repetida, por igual período. As prorrogações são concedidas pelo Ministro de Estado da Aeronáutica, sendo observado o limite total de 06 (seis) anos.

2.1.4 - Permanência Definitiva no Serviço Ativo

Por ato do Ministro da Aeronáutica e de acordo com as necessidades da Aeronáutica, as candidatas do QFO poderão ter assegurada a sua permanência definitiva, desde que satisfeitos os seguintes requisitos:

- requerimento para a permanência no Serviço Ativo a ser feito no período compreendido entre 120 (cento e vinte) e 90 (noventa) dias antes de completar 08 (oito) anos de Atividade Militar;

- satisfazer os requisitos da Comissão de Promoções de Oficiais que, à luz das informações complementares e das informações de conceito e proficiência prestadas sobre as requerentes durante o seu período em Serviço Ativo, selecionará e emitirá parecer, que será encaminhado ao Ministro de Estado da Aeronáutica para apreciação e aprovação.

2.1.5 - Promoções

As promoções do QFO obedecem os interstícios abaixo relacionados, ressalvado o disposto no Artigo 47 do Decreto nº 86.325 que faculta ao Ministro da Aeronáutica, no interesse do Serviço, alterá-los:

- 02 (dois) anos de interstício, no mínimo, para preenchimento das vagas de Primeiro-Tenente pelos Segundo-Tenentes;

- 06 (seis) anos, no mínimo, de interstício para preenchimento das vagas de Capitão pelos Primeiro-Tenentes;
- 06 (seis) anos, no mínimo, de interstício para preenchimento das vagas de Major pelos Capitães;
- 06 (seis) anos, no mínimo, de interstício para preenchimento das vagas de Tenente-Coronel pelos Majores.

2.1.6 - Inatividade

Reverterão à inatividade as integrantes do QFO com permanência definitiva que atingirem as seguintes idades-limite:

- 56 anos para o posto de Tenente-Coronel;
- 52 anos para o Posto de Major; e
- 48 anos para os Postos de Capitão e Oficiais Subalternos.

2.2 - Situação Atual do Quadro Feminino de Oficiais

Através de dados colhidos junto à Diretoria de Pessoal da Aeronáutica, constata-se que a taxa de evasão do QFO é muito baixa, sendo esta a situação em 30 de Abril de 1987.

1ª TURMA - 16 de Dezembro de 1982

Formadas - 154

147 1ª Tenente - promovidas em 25 de Dezembro de 1984

01 2ª Tenente

Saída - 6

2ª TURMA - 05 de Julho de 1983

Formadas - 43

41 1ª Tenente - 23 promovidas em 31 de Agosto de 1985

- 18 promovidas em 25 de Dezembro de 1985

Saída - 2

3ª TURMA - 01 de Julho de 1984

Formadas - 62

07 1ª Tenentes - 06 promovidas em 31 de Agosto de 1986

01 promovida em 30 de Abril de 1986

55 2ª Tenentes

4ª TURMA - 01 de Julho de 1985

Formadas - 47

47 2º Tenentes

5ª TURMA - Prevista a formatura para Julho de 1987

Formação prevista - 54

Observe-se que pelos dados apurados a taxa de evasão situa-se na faixa de 2,6%. Cabe, também, ressaltar que a partir de 1985 os concursos passaram a ser realizados a cada 2 anos, tendo como finalidade reduzir os custos e oferecer um maior número de vagas.

2.3 - Profissões Requisitadas

Em Novembro de 1986, a distribuição das integrantes do QFO encontrava-se efetuada de acordo com a TABELA 1, perfazendo um total de 298 Oficiais, compreendidas em 195 Primeiros-Tenentes e 103 Segundo-Tenentes. Cabe observar, que, no que tange à área de saúde, a incidência maior recai sobre a Enfermagem, sendo inexistente as requisições para Medicina, Farmácia e Odontologia, embora esta situação tenha sido modificada no ano de 1987, como pode-se ver na TABELA 2.

2.4 - Regionalização

A Aeronáutica para os Concursos do QFO, adota o critério da regionalização, ou seja, os concursos são realizados nos Comandos Aéreos que apresentem solicitação. Os concursos têm caráter nacional, estando abertos para candidatas de todo o País, que de antemão já sabem que, se forem classificadas, servirão na área do Comando Aéreo onde foi feito o concurso.

Como demonstrativo do critério de regionalização para o QFO, temos, como subsídio, a TABELA 3, que espelha a distribuição de oficiais pelos diversos COMAR para o ano de 1987.

TABELA Nº 1

CATEGORIAS PROFISSIONAIS DO QUADRO FEMININO
DE OFICIAIS EM 1986

PROFISSÕES	NÚMERO
Analista O&M	10
Analista de Sistema	28
Arquitetura	05
Arquivologia	05
Assistente Social	16
Biblioteconomia	33
Comunicação Social	06
Enfermagem	110
Estatística	01
Fonoaudiologia	19
Nutrição	13
Pedagogia	13
Psicologia	45

TABELA Nº 2

PROFISSÕES REQUISITADAS PARA O Q.F.O. EM 1987

PROFISSÕES	NÚMERO
Anatomia Patológica	01
Assistente Social	02
Bioquímica	01
Clínica Odontológica	02
Endodontia	03
Enfermagem	02
Farmácia Industrial	01
Fisioterapia	11
Nutrição	01
Oncologia	01
Terapia Ocupacional	06
Outras	23
TOTAL	54

TABELA Nº 3

QUADRO FEMININO DE OFICIAIS
QFO

HABILITA- ÇÕES ORGANIZA- ÇÕES	ANA. SISTEMA	COM. SOCIAL JORNALISMO	COM. SOCIAL REL. PÚBL.	ENFERMEIRA	FISIOTERAPEUTA	ORIENT. EDUCACIONAL	SUPERV. ESCOLAR	TERAP. OCUPAC.	ASSIST. SOCIAL	NUTRICIONISTA	ONCOLOGIA	ANAT. PATOL.	BIOQUÍMICA	FARM. INDUSTR.	CLÍNICA ODONT.	ENDODONTIA	TOTAL
I COMAR																	
HABE				1	1												2
SUBTOTAL				1	1												2
II COMAR																	
HARF					1												1
SUBTOTAL					1												1
III COMAR																	
COMGEP	1																1
PAME	1																1
DIRINT	1								2								3
ECEMAR	1																1
DIRMA	1																1
DAC	1																1
DEPV	1																1
HCA													1		1	1	3
HFAG					6			6			1	1				1	15
OASD															1	1	2
HAAF					1												1
LAQFA														1			1
CIAAR			1				2										3
DEPENS						1	3										4
EPCAR										1							1
SAGAB RJ		2															2
SUBTOTAL	7	2	1		7	1	5	6	2	1	1	1	1	1	2	3	41
IV COMAR																	
HASP					1												1
CTA	2																2
SUBTOTAL	2				1												3
V COMAR																	
HACO				1	1												2
SUBTOTAL				1	1												2
VI COMAR																	
CRPA		1	1														2
NUHABR			1														1
CCA-BR	2																2
SUBTOTAL	2	1	2														5
TOTAL GERAL	11	3	3	2	11	1	5	6	2	1	1	1	1	1	2	3	54

Fonte: COMGEP (09/03/87)

CAPÍTULO 3

CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARINHA (C.A.F.R.M.)

SEÇÃO I

CRIAÇÃO DO CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARINHA

O aumento dos encargos administrativos e a necessidade de apoio técnico, ocasionados pelo crescimento da Marinha, foi e, ainda, é uma preocupação. O emprego, em atividades de natureza burocrática, de pessoal qualificado para a manutenção e operação de sistemas de alta tecnologia, representa um grande desperdício de mão-de-obra e de recursos financeiros, dado o alto custo de formação desse pessoal. Era necessário, que a Marinha pudesse dispor de pessoal capaz de propiciar apoio administrativo e técnico, para melhor empregar o seu contingente especialmente formado para as missões e tarefas inerentes aos navios e forças navais.

A criação do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM) era uma idéia antiga, tendo mesmo sido considerada na administração do Almirante Renato Guillobel. A 7 de Outubro de 1980, o Excelentíssimo Sr. Presidente da República General João Batista de Oliveira Figueiredo promulgou o Decreto nº 85.238 regulamentando a Lei nº 6.807 de 7 de Julho de 1980, que criava o CAFRM. Objetivava o ato, atender encargos de interesse da Marinha, relacionados com atividades técnicas e administrativas, através do recrutamento voluntário de um amplo espectro de profissionais da área biomédica, tecnológica e humana, trazendo a inovação do ingresso regular da mulher nas Forças Armadas. A Marinha se beneficiava da aquisição de profissionais procedentes dos meios universitários e técnicos, sem ônus financeiro na sua formação, podendo liberar seus oficiais e praças para o exercício de funções de natureza essencialmente operativas.

Não obstante, deve-se enfatizar que as razões históricas de criação do CAFRM, teve como elemento propulsor fundamental o Hos

pital Naval Marcílio Dias, que pela sua magnitude, carecia de recursos humanos para a sua ativação. O Núcleo do Centro Médico Naval do Rio de Janeiro, em meados da década de 70, estudava os possíveis meios a que se poderia recorrer a fim de suprir as necessidades de pessoal. As alternativas surgidas compreendiam o concurso público para civis e a criação de um Quadro Complementar de Saúde.

A primeira alternativa esbarrava na dificuldade de contratação de pessoal civil de nível médio e superior, imposta pela legislação. Na época, estimou-se a necessidade de 400 (quatrocentos) novos empregos, excluindo o remanejamento de pessoal oriundo de outras OMs de saúde, que seriam absorvidos pelo futuro Hospital. Devia-se, ainda, considerar que muitos dos funcionários a serem remanejados, estavam próximos à aposentadoria. Apesar das dificuldades encontradas para a contratação, os funcionários civis não poderiam ser descartados pois, dado o seu caráter estável, independente de movimentações periódicas, constituíam o meio de formação de equipes mais duradouras e integradas.

A segunda alternativa, trazia implícito o estigma do insucesso, uma vez que quando da reformulação do Quadro Complementar, através do Decreto-Lei nº 610 de 4 de junho de 1969, houve a inclusão do Corpo de Saúde da Marinha, que, mais tarde, foi suprimido pela Lei 5983 de 12 de dezembro de 1973. Há, ainda, a considerar que mesmo persistindo o QC do CS, ele não poderia, com profissionais do sexo masculino, atender a todas as profissões requisitadas, como por exemplo, Enfermagem, Serviço Social, Nutrição.

Diante do impasse, o CAFRM seria a solução para o suprimento de recursos humanos necessários a ativação do HNMD, bem como dos demais setores carentes de pessoal, possibilitando:

- substituição gradativa de oficiais e praças em funções de

terras nas áreas de administração geral, finanças, comunicações, medicina, enfermagem, estatística, análise e programação;

- menores custos de manutenção pelo desaparecimento do sub-emprego e redução dos custos de formação de pessoal técnico especializado;

- maior estabilidade na função e maior continuidade nos serviços em terra, com conseqüente aumento de produtividade;

- recomplementamento de faltas de especialistas civis em determinadas áreas.

Em contrapartida, se a Marinha se beneficiava com a criação do CAFRM, o setor feminino da sociedade vibrava ante a perspectiva de abertura de mais uma opção de mercado de trabalho, coroada pelas vantagens da estabilidade, carreira, profissionalização e experiência.

Os resultados obtidos com a criação do CAFRM excederam as expectativas mais otimistas. O excelente desempenho profissional, o espírito de corpo e a obediência aos preceitos militares são marcas características das suas componentes, cuja influência já atinge mesmo os demais militares, em particular os do Corpo de Praças, notadamente quanto à apresentação pessoal.

A primeira turma foi constituída de 201 candidatos ao Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais e 300 no Quadro Auxiliar Feminino de Praças. Já as seguintes foram reduzidas para cerca de 50 e 70 candidatas, respectivamente para o QAFO e QAFP, a fim de se evitar um futuro congestionamento.

Para que não ocorressem certas distorções observadas no Quadro Complementar de Oficiais, tomou-se o cuidado de recrutar apenas candidatas de cujas especialidades a Marinha estava mais carente, dando-se preferência à área de Saúde e pessoal técnico. Somente da primeira turma, entre Oficiais e Praças, foram designadas cerca de 150 para o HNMD, o que constituiu um fator decisivo para permitir a sua rápida implantação.

Hoje, após 06 (seis) anos de atuação, podemos observar que a criação do QAFO não só auxiliou na solução dos problemas imediatos da ocasião, como continua a ser uma constante necessidade da M.B., que já o tem incluído em suas necessidades de recursos humanos. Pelo Ofício nº 1026 de 10/03/87 da DPMM encontramos respaldo para a acertiva feita, pois, obedecendo ao limite fixado de 600 oficiais, o documento apresenta as solicitações, por categorias profissionais, espelhando as necessidades da M.B.

SEÇÃO II

REGULAMENTO DO CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARINHA

C.A.F.R.M.

O Decreto nº 85.238 de 7 de Outubro de 1980 regulamentou a Lei nº 6.807 de 7 de Julho de 1980 que criou o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), composto de Oficiais e Praças, destinado ao exercício de funções técnicas e administrativas, em OM de terra, mediante a convocação para o Serviço Ativo.

3.1 - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO)

3.1.1 - Recrutamento

O direito a inscrição para a Seleção Inicial é assegurado à candidata que, além de estar habilitada em uma das profissões divulgadas como de interesse para a Marinha, preencha os seguintes requisitos:

- I - ser brasileira nata;
- II - ter menos de 28 anos de idade, em 1º de Janeiro do ano em que o Curso de Adaptação ao QAFO for iniciado, para aquelas provenientes do meio civil;
- III - ter menos de 30 anos de idade, em 1º de Janeiro do ano em que o Curso de Adaptação ao QAFO for iniciado, para as Praças do QAFO, com um mínimo de um (01) ano de Serviço Ativo;

- IV - Possuir diploma de graduação ou pós-graduação registrado, de conformidade com a legislação federal específica;
- V - caso esteja em fase final de habilitação em uma das profissões de interesse para a Marinha, a candidata poderá inscrever-se, sendo-lhe exigido que apresente, até a data da conclusão da Seleção Inicial, o diploma devidamente registrado; e
- VI - requerer inscrição em órgão alistador designado pelo Ministro da Marinha ou autoridade delegada.

3.1.2 - Seleção Inicial e Estágio de Adaptação

Satisfeitos os requisitos da inscrição, as candidatas serão submetidas aos exames básicos e eliminatórios que compõem a Seleção Inicial:

- I - exame de conhecimentos, aplicado em âmbito nacional e conduzidos por Comissão Examinadora especialmente designada para este fim, constando de provas sobre disciplina a serem estabelecidas pela Administração Naval.
OBS: Somente o 1º concurso constou de provas de conhecimentos gerais, sendo nos seguintes adotadas as provas de conhecimentos específicos para cada uma das profissões requisitadas.
- II - exame psicotécnico, realizado por órgão especializado da Marinha;
- III - inspeção de saúde, realizada por Junta de Saúde da Marinha, de acordo com as instruções vigentes.
OBS: Foi incluído o exame de aptidão física, composto de prova de natação e corrida.
- IV - entrevista, conduzida por Comissão de Oficiais da Marinha especialmente designada.

As candidatas habilitadas em todas as etapas da Seleção Ini-

cial são matriculadas no Curso de Adaptação que terá duração mínima de 04 (quatro) meses e será realizado em Estabelecimentos de Ensino para Oficiais, podendo ser complementado por Estágios de Adaptação em outras OMs designadas para tal fim. Durante a realização do Curso de Adaptação as alunas são submetidas a constantes avaliações, que aferem não só o seu aproveitamento como a sua conduto militar, importando em desligamento daquela(s) que logram insucesso em alguma etapa. A classificação final obtida nos Cursos e Estágios de Adaptação determinará a precedência hierárquica das candidatas, quando convocadas para o Serviço Ativo.

3.1.3 - Ingresso no CAFRM, Convocação para o Serviço Ativo e Prorrogações

Por ato do Ministro da Marinha, as candidatas aprovadas no Curso e Estágios de Adaptação para o QAFO serão nomeadas Segundo Tenentes da Reserva e imediatamente convocadas para o Serviço Ativo da Marinha (SAM) por um período inicial de 03 (três) anos, que não implique em compromisso de tempo mínimo de serviço, podendo a qualquer tempo, as militares serem licenciadas, a pedido ou "ex officio" a bem da disciplina.

Às Segundo-Tenentes é facultado requerer, findo o prazo de 03 (três) anos, prorrogação do tempo inicial de convocação para o SAM, procedimento este que poderá ser exercido mais uma vez. É prerrogativa do Ministro da Marinha a concessão de prorrogações, por períodos de até 03 (três) anos, observado o limite total de 06 (seis) anos, sendo igualmente da sua competência ou de autoridade delegada, a fixação das normas e critérios a serem observados para a referida concessão.

3.1.4 - Permanência Definitiva no SAM

Por ato do Ministro da Marinha, à Oficiais do QAFO será concedida a permanência definitiva no SAM, após 09 (nove) anos de

serviço na atividade, contados a partir da data de nomeação a Segundo-Tenente, e após seleção pela Comissão de Promoções de Oficiais (CPO), que procederá a seleção à luz das necessidades da Marinha e levando em conta as informações complementares e as informações de conceito e proficiência prestadas sobre as requerentes durante o seu período de Serviço Ativo.

São condições para a seleção:

- I - requerimento para a permanência definitiva no SAM, que deverá ser feito no período compreendido entre 120 (cento e vinte) e 90 (noventa) dias, antes de se completar 09 (nove) anos de serviço como Oficial da Reserva em Serviço Ativo;
- II - classificação, em pelo menos 60% das informações relativas a proficiência e ao conceito, em categoria igual ou superior a BOM (NORMAL);
- III - aprovação em inspeção de saúde regulamentar.

3.1.5 - Promoções

Ressalvado o disposto no artigo 46 do Decreto nº 85.238, que faculta ao Ministro da Marinha a alteração dos interstícios, no interesse do Serviço, as promoções obedecem os seguintes requisitos:

- I - para o preenchimento das vagas de Primeiro-Tenente por Segundos-Tenentes; usar-se o critério exclusivo de antigüidade efetivar a promoção das Oficiais que satisfaçam as seguintes condições:
 - 03 (três) anos de interstício;
 - aptidão física;
 - aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos para acesso ao posto superior; e
 - mais de 50% das informações semestrais, relativas à

proficiência em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL);

II - para o preenchimento das vagas de Capitão-Tenente por Pri-meiros-Tenentes, usar-se o critério exclusivo de antigüidade cabendo ao Ministro da Marinha efetivar as promoções de Oficiais que satisfaçam os seguintes requisitos:

- 06 (seis) anos de interstício;
- aptidão física;
- aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior; e
- mais de 60% das informações semestrais, relativas à pro-ficiência em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL);

III - para o preenchimento das vagas de Capitão-de-Corveta por Capitães Tenentes, usar-se o critério de 03 (três) vagas por merecimento e 01 (uma) vaga por antigüidade, cabendo ao Presidente da República efetivar as promoções por pro-posta do Ministro da Marinha. Neste caso as Oficiais deverao satisfazer os seguintes requisitos:

- 06 (seis) anos de interstício;
- aptidão física;
- aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior; e
- mais de 60% das informações semestrais, relativas à pro-ficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL);

IV - para o preenchimento das vagas de Capitão-de-Fragata por Capitães-de-Corveta usar-se o critério exclusivo de merecimento, cabendo ao Presidente da República efetivar as pro-moções por proposta do Ministro da Marinha. Neste caso as Oficiais deverão satisfazer as seguintes condições:

- 05 (cinco) anos de interstício;
- aptidão física;
- aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisito mínimo para acesso ao posto superior; e
- mais de 70% das informações semestrais, relativas à proficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL).

Cabe ressaltar que, embora se encontre entre os requisitos para as promoções a "aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior", o mesmo tem se apresentado ineficaz, uma vez que o CAFRM não dispõe, ainda, de um plano de carreira.

3.1.6 - Inatividade

Quando convocadas, as militares do QAFO, reverterão à inatividade, na Reserva Remunerada, ao atingirem as seguintes idades-limites:

Capitão-de-Fragata	- 56 anos
Capitão-de-Corveta	- 52 anos
Capitão-Tenente e	
Primeiro-Tenente	- 48 anos

SEÇÃO III

ANÁLISE DO QUADRO AUXILIAR FEMININO DE OFICIAIS (QAFO)

O acompanhamento estatístico da evolução do QAFO feito pela DPMM em 04/05/87 (TABELA 4) nos oferece uma visão do desempenho do referido Quadro, desde o início de suas atividades até hoje. De 1981 a 1986, período de sua implantação e funcionamento, de um total de 379 (trezentos e setenta e nove) admissões, temos hoje 296 (duzentos e noventa e seis) oficiais, significando uma evasão de 22%. Durante este período de tempo, a Marinha Brasileira investiu, em seu pessoal, recursos significativos, não só no campo econômico, mas principalmente técnico-profissional, na ex-

TABELA 4

ACOMPANHAMENTO ESTATÍSTICO DAS TURMAS DO QAFO

OM PROFISSÕES NÍVEL SUPERIOR DE	INGRESSO T1/81	EXISTENTE T1/81	INGRESSO T1/82	EXISTENTE T1/82	INGRESSO T1/83	EXISTENTE T1/83	INGRESSO T1/84	EXISTENTE T1/84	INGRESSO T1/85	EXISTENTE T1/85	INGRESSO T1/86	EXISTENTE T1/86		TOTAL DE INGRESSO	TOTAL DO EXISTENTE	% DE EVASÃO
ADMINISTRAÇÃO									5	5	5	5		10	10	-
BIBLIOTECONOMIA					2	0			2	2	2	2		6	4	33
CIÊNCIAS CONTÁVEIS					2	2			1	1	3	3		6	6	-
COMUNICAÇÃO SOCIAL			5	5					1	1	1	1		7	7	-
DIREITO									2	2	4	4		6	6	-
EDUCAÇÃO FÍSICA	4	2												4	2	50
ENFERMAGEM	61	48	1	1	3	3								65	52	20
ENG. CARTOGRÁFICA	1	0			2	2								3	2	33
ENG. ELÉTRICA									1	1	4	4		5	5	-
ENG. ELETRÔNICA	1	1	6	5	1	1	5	5						13	12	8
ENG. MECÂNICA					6	5								6	5	17
ENG. QUÍMICA					3	3								3	3	-
ESTATÍSTICA			1	1					2	2	2	2		5	5	-
FARMÁCIA	8	8			2	2								10	10	-
FISIOTERAPIA														-	-	-
FONOAUDIOLOGIA							3	3						3	3	-
HISTÓRIA					3	3								3	3	-
MEDICINA	100	65	6	2	3	2	8	4						117	73	38
METEOROLOGIA	3	3												3	3	-
NUTRIÇÃO	4	1			2	2			1	1				7	4	43
ODONTOLOGIA	8	8	9	7			6	3						23	18	22
PEDAGOGIA (ORIENT. EDUCAC.)			9	8	6	6	2	2						20	19	5
PEDAGOGIA (SUPER. ESCOLAR)							3	3								
PROCESSAMENTO DE DADOS	6	4	1	1	4	2	3	3	4	4	3	3		21	17	19
PSICOLOGIA	2	2	12	7	5	4								19	13	32
SERVIÇO SOCIAL	3	3	3	3	4	4			2	2	2	2		14	14	-
T O T A L	201	145	53	40	48	41	30	23	21	21	26	26		379	296	22

Fonte: Departamento de Planejamento de DPMM

OBS: Existente em 04/05/87

pectativa da elevação do nível de seus serviços, condição essencial à execução de suas propostas de trabalho.

A análise da evolução do QAFO demonstra que tal fato torna, na maioria das vezes, inútil o aprimoramento de suas profissionais, pois após um curto período seus recursos humanos são desviados para outros organismos penalizando a Marinha Brasileira, não só financeiramente, mas principalmente na eficiência de seus propósitos.

Inquestionavelmente o QAFO se ressentia da falta de um plano de carreira, estabilidade e segurança que lhe assegurariam uma permanência definitiva de suas oficiais e que propiciariam a formação de equipes homogêneas e mais capacitadas profissionalmente. A segurança e estabilidade, além de serem asseguradas no plano de carreira, seriam alcançadas também e principalmente na elaboração de uma regulamentação especial para estas oficiais onde as especificidades próprias de suas condições de mulher, mãe seriam atendidas.

Na Área de Saúde, onde a experiência nos leva à observação, a evasão tem sido bastante acentuada, como demonstra a Tabela 4 pois de um total de 225 (duzentos e vinte e cinco) admissões, atualmente, 160 (cento e sessenta) formam o contingente de profissionais desta área, aparecendo a Medicina e a Enfermagem com os maiores índices. É necessário, a curto prazo, a correção de tais fatos, pois é justamente na equipa médica onde a precariedade de recursos humanos é mais penosa. Com percentagens de evasão de 20% em Enfermagem e 38% em Medicina; 43% em Nutrição; 22% em Odontologia. O funcionamento do Serviço de Saúde é constantemente afligido pelas lacunas constantes na lotação de seus efetivos, sobretudo tendo em vista que a criação do QAFO foi uma opção destinada a sanar tais problemas.

Recentemente, o Hospital de Base Marcílio Dias deparou-se seriamente com essa realidade, pois tendo investido na formação

de suas oficiais da Área de Saúde, com oferta de cursos de especialização e treinamento profissionais, viu grande parte de seus recursos humanos desviados para os Serviços de Saúde do Estado e Município do Rio de Janeiro.

Reportando-nos à importância desse hospital para o Serviço de Saúde da Marinha Brasileira, à necessidade de especialização de seu pessoal para atendimento satisfatório de seus padrões técnico-profissionais, podemos avaliar quanto tem sido prejudicial tanto do aspecto administrativo quanto operacional a não solução de tal fato.

Da observação das carências atuais no efetivo do QAFO, notamos que os índices de evasão são constantes e bem acentuados em qualquer das áreas.

A argumentação que temos para tal realidade, repousa no fato de que em diversas profissões as lacunas não têm sido recompletadas por profissionais específicos a elas, em número suficiente a sanar tais carências.

Pelos dados estatísticos colhidos na DPMM, constatamos que a recomplementação dos quadros por profissão não atende à percentagem de evasões, como se observa nas profissões da área de Saúde, quando para um total de 44 desistências (TABELA 4, a proposta de admissão para o ano de 1988 (TABELA 5) oferece apenas 8 (oito) vagas médicas. Não é característica apenas da Medicina, mas tal defasagem é observada em outras profissões da mesma área, como Enfermagem.

Na seqüência dos anos, desde a sua implantação, vemos que o QAFO não foi recomposto proporcionalmente, pois nos anos de 1984 a 1987 não aparece proposta de admissão para a especialidade de Enfermagem, apesar da grande evasão (20%). Vamos encontrar apenas na proposta de admissão para 1988 a oferta de 4 (quatro) vagas. Tal situação é bem atípica quando uma compara -

TABELA 5

PROPOSTA DE ADMISSÃO AO QAFO EM 1988

PROFISSÕES DA TLA PROPOSTA	TOTAL DA TLA	EXISTENTE POR TURMA EM 4/5/87							TOTAL DE EXIST.	TLA MENOS EXIST.	NEC. ATEN- DIDAS EM %	PROP. ADMIS- SÃO EM 1988
		1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987 (*)				
ADMINISTRAÇÃO	19	-	-	-	-	05	05	09	19	-	100	-
BIBLIOTECONOMIA	15	-	-	-	-	02	02	-	04	11	27	-
CIÊNCIAS CONTÁBEIS	18	-	-	02	-	01	03	-	06	12	33	-
COMUNICAÇÃO SOCIAL	15	-	05	-	-	01	01	-	07	08	47	02
DIREITO	19	-	-	-	-	02	04	-	06	13	32	-
EDUCAÇÃO FÍSICA	05	02	-	-	-	-	-	-	02	03	40	02
ENFERMAGEM	98	48	01	03	-	-	-	-	52	42	55	04
ENG. CARTOGRÁFICA	05	-	-	02	-	-	-	03	05	-	100	-
ENG. ELÉTRICA	08	-	-	-	-	01	04	-	05	03	63	-
ENG. ELETRÔNICA	19	01	05	01	05	-	-	-	12	07	63	02
ENG. MECÂNICA	10	-	-	05	-	-	-	-	05	05	50	-
ENG. QUÍMICA	07	-	-	03	-	-	-	-	03	04	43	-
ESTATÍSTICA	14	-	01	-	-	02	02	-	05	09	36	02
FARMÁCIA	14	08	-	02	-	-	-	-	10	04	71	02
FISIOTERAPIA	05	-	-	-	-	-	-	-	-	05	-	02
FONOAUDIOLOGIA	06	-	-	-	03	-	-	-	03	03	50	02
HISTÓRIA	05	-	-	03	-	-	-	-	03	02	60	-
MEDICINA	113	65	02	02	04	-	-	-	73	40	65	08
METEREOLOGIA	05	03	-	-	-	-	-	-	03	02	60	-
NUTRIÇÃO	17	01	-	02	-	01	-	05	09	08	53	02
ODONTOLOGIA	37	08	07	-	03	-	-	-	18	19	49	03
PEDAGOGIA (ORINT. EDUC.)	19	-	04	04	02	-	-	-	10	09	53	02
PEDAGOGIA (SUPER. ESC.)	26	-	04	02	03	-	-	-	09	17	35	03
PROCESSAMENTO DADOS	41	04	01	02	03	04	03	04	21	20	51	04
PSICOLOGIA	29	02	07	04	-	-	-	-	16	16	45	-
SERVIÇO SOCIAL	35	03	03	04	-	02	02	-	14	21	40	-
T O T A L	600	145	40	41	23	21	26	21	317	283	53	40

Fonte: Departamento de Planejamento da DPMM

OBS: (*) Candidatas aprovadas no concurso

ção é feita com a categoria profissional de Administração, constatamos que de uma proposta global de 19 profissionais, no período de 3 anos (1985, 1986 e 1987), as necessidades atendidas são de 100%.

Na tentativa de corrigir tais distorções sugerimos soluções administrativas de fácil execução. O agrupamento de profissões por áreas de especialização não só tornaria mais racional a complementação do QAFO, como não penalizaria determinadas organizações com a permanência de lacunas nos seus efetivos profissionais, com declínio da qualidade, eficiência e operosidade de seus serviços. Para a consecução de tais objetivos obedeceríamos aos critérios abaixo discriminados:

- 1) Distribuição das Oficiais por áreas de Ciências Humanas, Ciências Exatas e Tecnológicas, Ciências Biológicas e Profissionais de Saúde.
- 2) Subordinação administrativa às Diretorias próprias a cada área.

Para tal agruparíamos:

1 - Ciências Humanas

- 1.1 - Administração
- 1.2 - Biblioteconomia
- 1.3 - Ciências Contábeis
- 1.4 - Direito
- 1.5 - História
- 1.6 - Pedagogia
- 1.7 - Comunicação Social
- 1.8 - Serviço Social
- 1.9 - Psicologia

2 - Ciências Exatas e Tecnológicas

- 2.1 - Engenharia Cartográfica
- 2.2 - Engenharia Elétrica

- 2.3 - Engenharia Eletrônica
 - 2.4 - Engenharia Mecânica
 - 2.5 - Engenharia Química
 - 2.6 - Estatística
 - 2.7 - Meteorologia
 - 2.8 - Processamento de Dados
- 3 - Ciências Biológicas e Profissões de Saúde
- 3.1 - Enfermagem
 - 3.2 - Educação Física
 - 3.3 - Farmácia
 - 3.4 - Fisioterapia
 - 3.5 - Fonoaudiologia
 - 3.6 - Medicina
 - 3.7 - Nutrição
 - 3.8 - Odontologia

De acordo com o exposto acima teríamos as profissões de Ciências Humanas subordinadas à Diretoria de Administração; Ciências Exatas e Tecnológicas às Diretorias Especializadas; Ciências Biológicas e Profissões de Saúde à Diretoria de Saúde.

As vantagens advindas desta distribuição podem ser resumidas em:

- 1) Cada Diretoria teria assegurado o número de vagas correspondente às diversas profissões.
- 2) Cada OM não sofreria transtornos técnicos administrativos por carência de pessoal.
- 3) Não ocorreria transferência de disponibilidade para outras áreas.
- 4) Cada Diretoria supriria as OM de pessoal, necessário nas funções penalizadas com maior índice de evasão.
- 5) As futuras propostas de admissão obedeceriam a critérios visando a recomplementação dos quadros de cada profissão por área de especialização.

Inquestionavelmente encontraríamos em tais procedimentos, o atendimento às deficiências ocorridas em OM, por razões de evasão de profissionais, como tem ocorrido no HNMD, em especialidades médicas como Oftalmologia, Medicina Interna, Pediatria, Ginecologia etc. e em áreas paramédicas como Enfermagem e Nutrição.

CAPÍTULO 4

REGIONALIZAÇÃO DO QAFO

SEÇÃO I

ESTRUTURA PATRIARCAL DA SOCIEDADE BRASILEIRA

A realidade brasileira tem desafiado gerações na consecução de soluções que atendam suas necessidades básicas, sem que para isso se desfigure seu perfil de nação continental com população miscegenada e detentora de uma das mais ricas culturas do Universo.

País de contrastes, com a 8ª economia mundial, ainda persiste o grande desafio, para a sociedade brasileira, de debelar os grandes bolsões de miséria e pobreza que afligem regiões brasileiras.

Em sua formação social, é necessário ressaltar a influência religiosa que, ao longo do tempo, e até hoje, entra como determinante da estrutura social brasileira, criando ou auxiliando a mentalidade patriarcal, tão caracteristicamente nacional.

Se o século XX modifica, no cenário mundial, as estruturas sociais levando a mulher a participar, de forma efetiva, do quadro do desenvolvimento, no Brasil, esta participação é bem mais pálida.

Só muito recentemente, a mulher brasileira conseguiu voz para verbalizar suas necessidades e anseios e tentar ocupar seu espaço na Nação.

Sua luta pela emancipação legal é um dos objetivos da nova Constituição.

O Código Civil Brasileiro marginaliza a mulher, condicionando-a a situação subalterna ao homem, quer nas relações de trabalho, quer nas relações conjugais.

Legalmente, não tem ela direitos semelhantes ao seu cônjuge, cabendo-lhe apenas funções primárias sem poder de decisão; nas

relações de trabalho, não tem elas direito à remuneração masculina, em trabalhos idênticos ao do homem.

Se o Código Civil Brasileiro a trata como "Minoria Carente", ele espelha a condição patriarcal da nossa Sociedade, pois, durante séculos, a Igreja Católica deu relevância à figura feminina como modelo de submissão e sua influência na formação social brasileira é fato incontestado.

Tendo sempre assumido, na estrutura familiar, o papel centralizador de administradora doméstica, educadora e orientadora dos filhos, tendo seus limites de influência centrados na família, ela só vai aparecer, muito timidamente, nas atividades extra-lar no fim da década de 20.

Aparece, então, sempre como mão-de-obra de apoio ao trabalho masculino e, quando chega à Universidade, sua escolha recai em profissões bem próximas à de mãe de família, conselheira etc. Vamos encontrá-las como professoras, assistentes sociais etc.

Após a II Guerra Mundial, o panorama se modifica, mas a estrutura patriarcal da sociedade brasileira resiste às inovações, e só recentemente, na década de 60, a mulher ousa disputar com o homem em atividades consideradas masculinas.

Se atentarmos para tal realidade, veremos que o fato social, influencia não só a História da Humanidade, como o próprio desenvolvimento de uma Região ou País.

O Brasil, com dimensões continentais, com problemas graves e sérios de desenvolvimento, abdicou, durante décadas, do trabalho e inteligência de parte de sua população, na crença que afastar do lar a mulher, desestruturaria seu edifício social.

Com o crescimento vertiginoso do mundo capitalista do pós-guerra; com a crescente necessidade individual de se afirmar através de um "status" social, na maioria das vezes, apenas financeiro; com o desenvolvimento dos meios de comunicação e o

conseqüente anseio de atingir graus de conhecimento até então desconhecidos, não pode o homem suprir, só ele, com o seu trabalho todas as necessidades do seu grupo familiar. Surge então o trabalho feminino como mais um componente na matemática financeira da família e, pouco a pouco, a mulher brasileira descobre o valor inestimável do trabalho extra-lar, trabalho que não a exclue de suas funções de mãe e esposa. Como vemos, a própria estrutura patriarcal empurra a mulher para outros campos de atividade e sua emancipação social, nascida das carências domésticas, vai tomando corpo e, com a abertura da sociedade vamos encontrá-la, hoje, como militar.

Entretanto ainda recai sobre a mulher-militar restrições legais baseadas no Código Civil, que privilegiam o sexo masculino na relação homem-mulher.

A figura do homem como chefe de família, o provedor principal das necessidades do grupo familiar tem trazido transtornos à carreira militar feminina. Sendo ela obrigada, por lei, a adotar o domicílio do marido como o seu próprio, sob pena de ver desfeita a sociedade conjugal.

Resultado de uma sociedade ainda nitidamente patriarcal, a mulher vê na carreira profissional uma ocupação temporária até que se case, pois o matrimônio e a formação de uma família é o seu ideal, pois o fato de permanecer solteira ainda é, até hoje, uma marca social bastante forte.

Para que haja sucesso na formação de mão-de-obra feminina, é necessário atentar para as peculiaridades de nossa sociedade, seu grau de abertura pois ainda é bem vivo o conceito tradicional que a profissionalização feminina termina quando ela se envolve em funções primárias como mãe e esposa.

Fundamentos Gerais para uma Regionalização

Ao analisarmos a Sociedade brasileira, observamos que a prevalência dos direitos masculinos determina, na maioria das ocasiões, não só a escolha de carreira como também o âmbito de ação da parte feminina da população. Além deste dado social, o fator econômico é também um determinante da necessidade de regionalização do QAFO, visto ser o marido o mais efetivo provedor de reursos do grupo familiar.

Com o crescimento do ensino Universitário e a disseminação de escolas de ensino superior em todo o território nacional, tais fatos, não chegam a ser condicionantes negativos à distribuição dos oficiais do QAFO por regiões geográficas naturais.

Nas áreas de maiores solicitações de OM temos as maiores ofertas de recursos humanos, todos eles muito além das necessidades da M.B.

A grande diversificação de carências das várias regiões nacionais leva a problemas diversos, específicos a cada uma delas, e também a propostas de soluções diferenciadas, quer em áreas técnico-administrativas, humanas ou biomédicas. E desta pluralidede de problemas com solicitações de solução diferente, que nasce a necessidade de dar cor local a cada contingente do QAFO, destinado a servir nos diversos DN.

As diretrizes definidas na Polícia Básica da Marinha, no seu objetivo nº 11, no que se refere à valorização do elemento humano, apesar de serem cumpridas sistematicamente, poderão ser ainda mais enfatizadas com o aproveitamento dos recursos humanos de cada Região. Além disso se conseguiria uma integração dos serviços por área geográfica, desenvolvendo, criando e aprimorando técnicas dirigidas às necessidades locais.

Assim teríamos como fundamento a um critério de regionalização o atendimento das necessidades de cada Região, com pesqui-

sa e trabalho dirigido; a absorção da mão-de-obra local; a menor evasão dos quadros; o adestramento de pessoal para as funções específicas a cada Região, de acordo com as suas peculiaridades.

A movimentação de pessoal, solicitada ou não, é transtorno financeiro para M.B., visto o ônus acarretado na especialização e aprimoramento de seu pessoal. As áreas de maior desenvolvimento, com tecnologia avançada, com maturidade social alcançada, exigem profissionais mais capacitados e treinados e a transferência deste contingente profissional para áreas menos desenvolvidas acarretaria desequilíbrio na relação custos/benefícios.

Na Área de Saúde, a concentração de recursos tecnológicos, a automatização do setor laboratorial, a computação eletrônica de dados, as modernas técnicas para a realização de exames radiológicos contrastados, o emprego de rádio-isótopos, a tomografia computadorizada etc. têm levado a M.B. a investir cada vez mais em seu corpo médico e seria altamente anti-econômico a locação destes profissionais em Regiões sem disponibilidades técnicas ao desempenho de sua especialização, bem como desmotivador ao exercício de seu trabalho profissional.

Tais pressupostos favorecem o endosso de medidas que buscam a regionalização.

SEÇÃO II

RECURSOS HUMANOS

Contando com grande número de Universidades em todo o seu território, tem hoje o Brasil um contingente de profissionais, a nível de graduação, bastante razoável e disseminados por todas as regiões.

Segundo o Ministério de Educação, em 1983 o total de Universidades era de 3.909, com uma abrangência sobre todo o território brasileiro (Anuário Estatístico IBGE - 1984).

Particularizando podemos observar a distribuição dos cursos por DN, utilizando os dados do citado Anuário.

Temos assim na área do 1º DN-433 cursos; 2º DN-138; no 3º DN - 455; no 4º DN-809; 5º DN-809; e 6º DN-154.

Assim podemos afirmar que: 1º) Existem condições favoráveis, no que se refere a recursos humanos, à regionalização; 2º) Não há necessidade de utilização de mão-de-obra alienígena a cada Distrito; 3º) Há contingente humano a satisfazer às necessidades de Marinha em qualquer DN, conforme mostraremos.

O número aproximado da população com grau de formação a nível de graduação (3º), segundo o mesmo Anuário é de aproximadamente 195 mil, distribuídos da seguinte forma:

Ciências Biológicas e Áreas de Saúde	- 32.000
Ciências Exatas e Tecnológicas	- 43.000
Ciências Humanas	-120.000, conforme gráfico demonstrativo na (FIGURA 1).

A conclusão desses cursos no ano-base 1983 foi realizada em estabelecimentos isolados e universidades como demonstra a FIGURA 2.

Se considerarmos, que a oferta de trabalho, em todo o território, não satisfaz aos anseios de tal população, podemos concluir que, no caso específico da M.B., as perspectivas são excelentes, pois poderá utilizar pessoal especializado sem necessidade de transferência de uma a outra região.

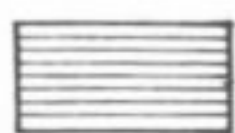
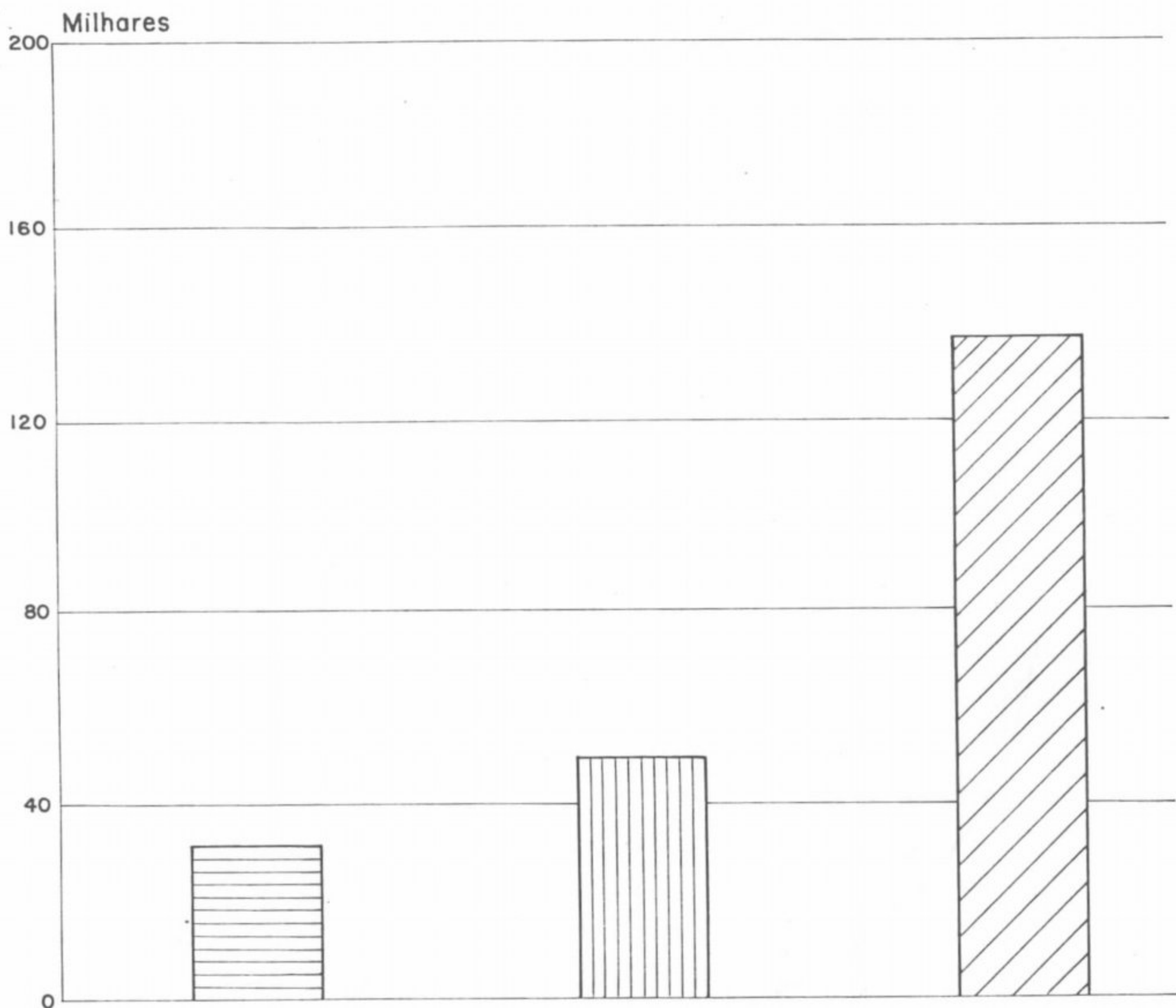
A M.B. limita seu contingente, no QAFO, a 600 oficiais, distribuídos em áreas diversas. Suas necessidades ou solicitações estão muito aquém da oferta do mercado.

Na TABELA 6 temos um demonstrativo da distribuição das necessidades por DN, nas áreas profissionais.

FIGURA 1

CONCLUSÕES DE CURSOS NO ANO DE 1983

Fonte: ANUÁRIO ESTATÍSTICO — IBGE 1984



CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E PROFISSÕES DA SAÚDE



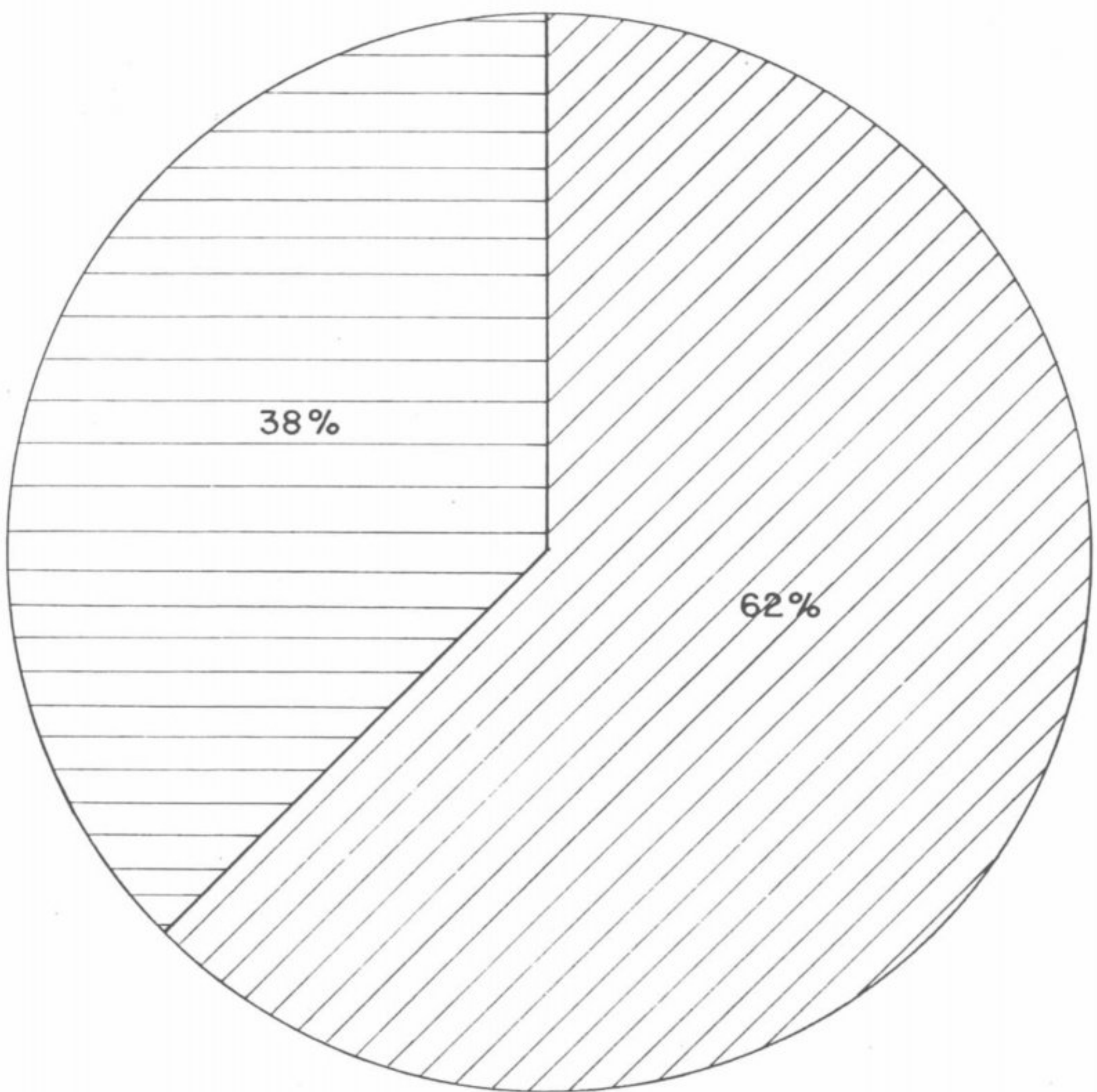
CIÊNCIAS EXATAS E TECNOLÓGICAS



CIÊNCIAS HUMANAS

FIGURA 2

CONCLUSÕES DE CURSO NO ANO DE 1983



 ESTABELECIMENTOS ISOLADOS

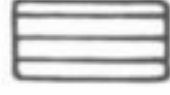
 UNIVERSIDADES

TABELA 6

NECESSIDADE DA MARINHA POR ÁREA DE ENSINO

	1º DN	2º DN	3º DN	4º DN	5º DN	6º DN	Brasília	Total
Ciências Biológicas e Prof. de Saúde	242	8	16	9	/	6	8	289
Ciências Exatas e Tecnológicas	106	1	12	/	/	/	1	120
Ciências Humanas	152	7	1	9	5	8	9	191
T o t a l	500	16	29	18	5	14	18	600

Com relação às necessidades e solicitações por DN, é no 1º DN onde encontramos uma maior densidade de procura por profissionais em todas as áreas, conforme se observa no ofício 1026 de 10/03/87 da DPMM, que apresenta uma proposta de TLA para o QAFO condensada na TABELA 7.

Da análise da FIGURA III podemos inferir que as necessidades são variáveis, principalmente em termos quantitativos. O 1º DN absorve 83% do pessoal, enquanto os demais Distritos ficam com os 17% das solicitações.

Tal fato é resultado de maior concentração de OM na Região Sudeste, onde está sediado o 1º DN, principalmente na cidade do Rio de Janeiro.

É a Região Sudeste Brasileira, a mais desenvolvida do país, com grande oferta de Universidades e portanto com maiores recursos humanos a satisfazer as necessidades da M.B., em qualquer área de especialização solicitada.

Pela TABELA 8, podemos comprovar tal afirmativa, onde foram usados os subsídios do Anuário Estatístico IBGE, 1984.

Outra característica aparece ao analisarmos a proposta de TLA para o QAFO, pois além da concentração variável por DN, é na Área de Saúde onde também se concentra maior número de solicitações. A necessidade sempre crescente de expansão e manutenção dos serviços de saúde, tem propiciado, de certo modo, o aprimoramento de suas oficiais em especialidades da área biomédica e correlatas. Damos ênfase a esse tópico, pois é do interesse da M.B., o aproveitamento destas profissionais visto terem elas, até o momento, correspondido satisfatoriamente às expectativas e tornando possível, sem grande ônus, o funcionamento correto dos vários serviços de saúde, como o Hospital Naval Marcílio Dias.

A amplitude do campo de ação, na área de saúde, do Hospital

TABELA 7

Organizações Habilitações	1º DN	2º DN	3º DN	4º DN	5º DN	6º DN	BRASÍLIA	TOTAL
Administração	17	—	—	—	—	—	2	19
Biblioteconomia	14	—	—	—	—	—	1	15
Ciências Contábeis	14	2	—	1	—	1	—	18
Comunicação Social	8	1	1	1	1	1	2	15
Direito	12	1	1	1	1	1	2	19
Educação Física	5	—	—	—	—	—	—	5
Enfermagem	82	2	4	2	—	2	2	94
Engenharia Cartográfica	5	—	—	—	—	—	—	5
Engenharia Elétrica	8	—	—	—	—	—	—	8
Engenharia Eletrônica	19	—	—	—	—	—	—	19
Engenharia Mecânica	10	—	—	—	—	—	—	10
Engenharia Química	7	—	—	—	—	—	—	7
Estatística	14	—	—	—	—	—	—	14
Farmácia	8	1	2	1	—	1	1	14
Fisioterapia	5	—	—	—	—	—	—	5
Fonoaudiologia	6	—	—	—	—	—	—	6
História	5	—	—	—	—	—	—	5
Medicina	94	3	6	4	—	3	3	113
Metereologia	5	—	—	—	—	—	—	5
Nutrição	11	1	2	1	—	1	1	17
Odontologia	31	1	2	1	—	1	1	37
Pedagogia (O.Educacional)	16	—	2	—	1	—	—	19
Pedagogia (Sup.Escolar)	22	—	2	1	1	—	—	26
Processamento de Dados	38	1	1	—	—	—	1	41
Psicologia	25	—	2	1	1	—	—	29
Serviço Social	19	3	4	4	—	3	2	35
TOTAL	500	16	29	18	5	14	18	600
TOTAL %	83	3	5	3	1	2	3	100

FIGURA 3

SOLICITAÇÕES POR DISTRITOS - PESSOAL DO CAFO

INFORMAÇÕES DAS OMs AGRUPADAS POR DN

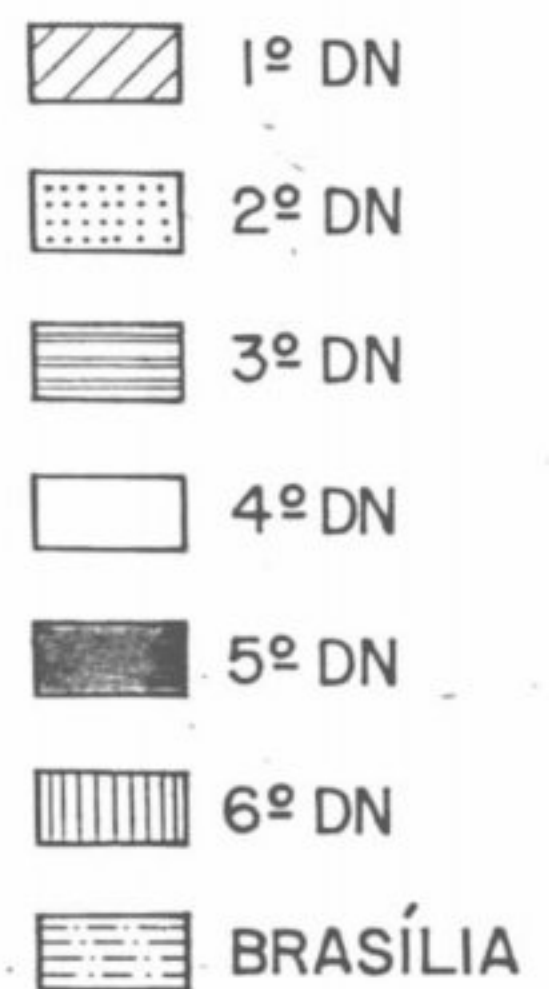
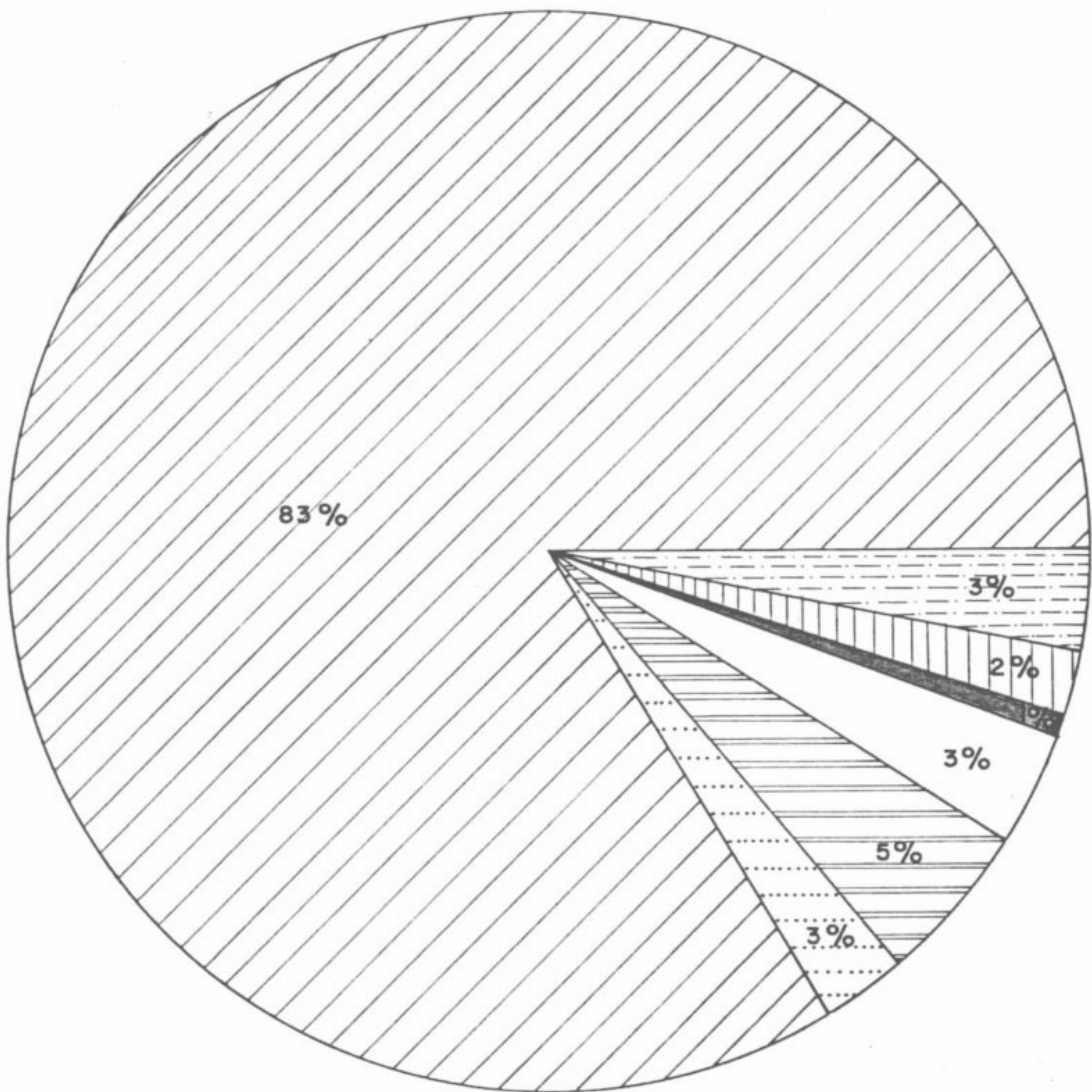


TABELA 8

LOCALIDADES	RIO DE JANEIRO			MINAS GERAIS			SÃO PAULO			ESPÍRITO SANTO			TOTAL 1º DN		
Áreas de En- sino	S	T	H	S	T	H	S	T	H	S	T	H	S	T	H
Estabelecimen- tos Públicos	33	60	84	23	35	45	59	102	97	5	7	11	120	204	237
Estabelecimen- tos Privados	34	61	144	22	69	162	77	149	468	2	2	18	135	231	792
TOTAL	67	121	228	45	104	207	136	251	565	7	9	29	255	435	1029

Áreas de Ensino:

S - Ciências Biológicas e Profissões de Saúde

T - Ciências Exatas e Tecnológicas

H - Ciências Humanas

Naval Marcílio Dias nos leva a tecer considerações sobre o inestimável serviço prestado pelo QAFO, na execução dos objetivos deste complexo hospitalar, pois grande número de seus profissionais são oficiais, deste Quadro.

O Hospital Naval Marcílio Dias presta assistência médica primária, secundária e terciária aos militares da M.B. e seus dependentes, participando na M.B., de programas de âmbito geral de Saúde Pública. Vem contribuindo substancialmente e com eficiência na evolução dos conhecimentos médicos em geral e técnico-científicos dos profissionais de saúde da M.B.

Como Hospital de Base do Serviço de Saúde da Marinha, abriga um relevante contingente de profissionais da área de saúde, principalmente médicos e médicas, constituído dos mais eficientes dentre os existentes na Marinha, pois a eles está reservada a missão de praticar uma medicina da melhor qualidade.

Esse Hospital atingiu tais objetivos através de atividades restauradoras (diagnóstico e tratamento); preventivas (assistências pré-natal, pediatria, controle de doenças infecciosas etc), educativas (internato para estudantes de medicina, residência médica, cursos de especialização, aperfeiçoamento e pós-graduação) e de pesquisas (aspectos psico-fisiológicos e sociais das doenças no ambiente naval etc.).

Ele apresenta características de expansibilidade física que permitirá suportar o aumento da clientela nos próximos anos, sem que isso resulte na queda do bom padrão assistencial atualmente mantido.

O permanente avanço em todos os segmentos da Ciência, de um modo geral, e da medicina em particular, vem levando seus profissionais a buscar fixação nos ambientes que lhes ofereçam as melhores condições para colocarem em prática os conhecimentos adquiridos e também a elevação dos níveis técnicos e culturais.

O exercício da medicina contemporânea exige do médico uma devotada e permanente atuação, em organizações providas de meios indispensáveis para a manutenção de padrões mínimos de qualidade. Nos dias atuais, o médico que não se submeter a reciclagens periódicas estará, em muito pouco tempo, fadado a desestimular-se da prática da profissão, conseqüência do significativo progresso da tecnologia científica.

O Hospital Naval Marcílio Dias, além de um Centro de excelência médica qualitativa, também é uma organização voltada para o Ensino e a Pesquisa.

A excelência do trabalho médico somente poderá ser atingida mediante a integração harmoniosa, e equilibrada de todos os elementos participantes.

Esta integração, na parte referente ao QAFO, poderá ser alcançada atendendo aos critérios de regionalização, pela segurança e tranqüilidade adquiridas pela estabilidade ao seu meio social, regional e familiar.

Abordamos, com maior profundidade, a Área de Saúde, neste trabalho, pois as solicitações de OM são maiores nas Áreas de Medicina, Enfermagem e outras funções para-médicas.

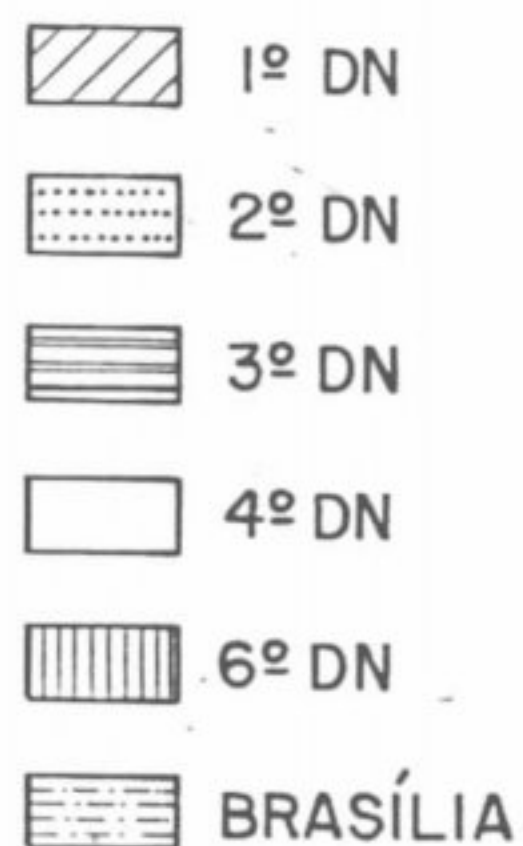
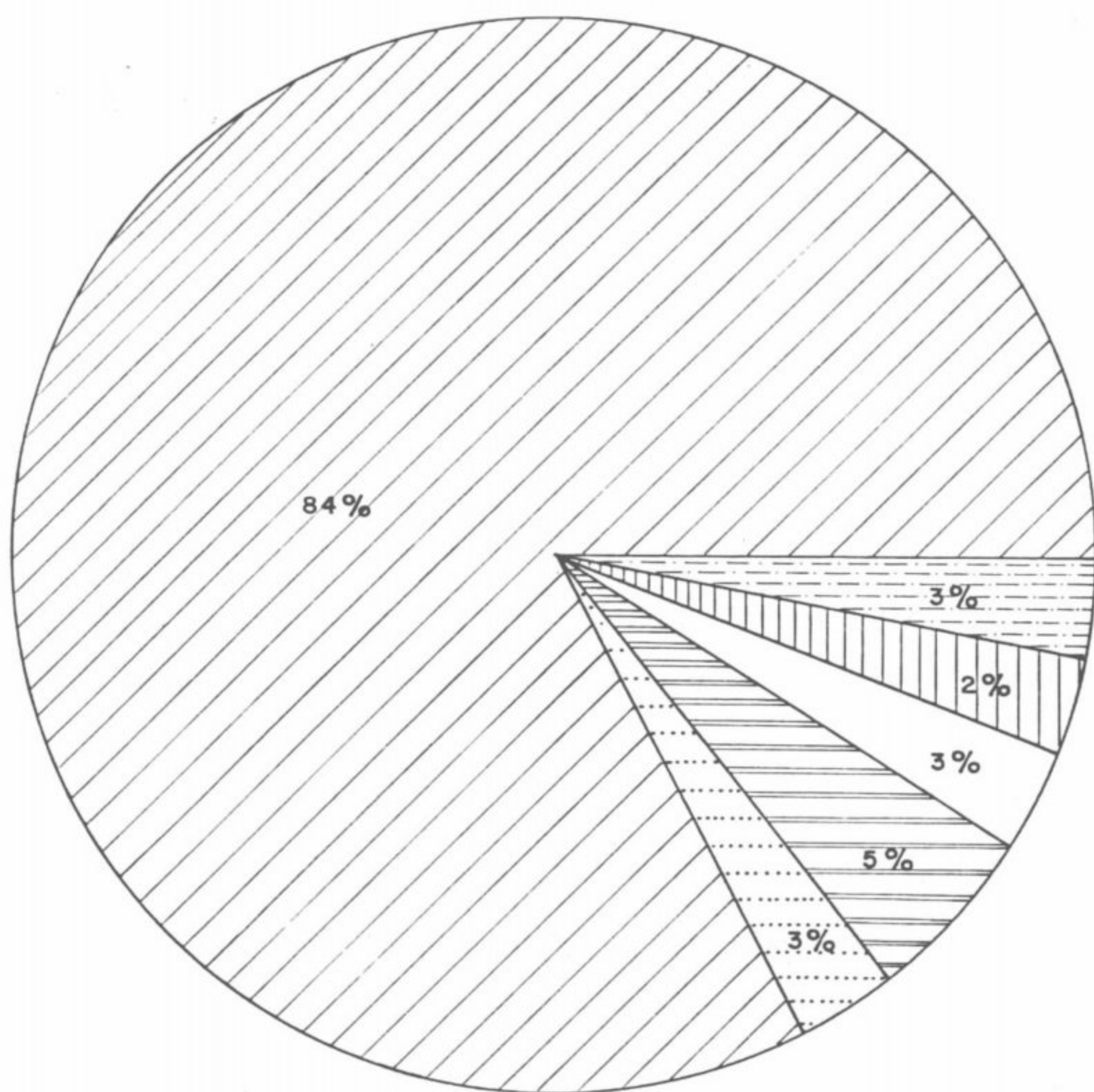
Do total de solicitações das OM de Saúde, pelos diversos DN, 84% são para a Área do 1º DN, o que nos leva a enfatizar a importância do QAFO na objetivação e execução do planejamento da MB para esse serviço (FIGURA 4).

Acreditamos que a razão para tal fato ampara-se na necessidade e no direito à saúde, extensivo a todos os cidadãos, independentemente de sua condição social, e deste modo, tem levado, cada vez mais, populações estudantis a procurar a medicina, como forma de concorrer, para a solução final. O estado tem arcado com as maiores responsabilidades no setor da Saúde, em um atendimento de massa, a toda a população brasileira.

FIGURA 4

SOLICITAÇÕES POR DISTRITOS - ÁREA DE SAÚDE

INFORMAÇÕES DAS OMs AGRUPADAS POR DN



OBS.: O 5º DN NÃO EFETUOU SOLICITAÇÕES PARA A ÁREA DE SAÚDE

É claro que essa ação abrangente de massificação médico-assistencial, sem respaldo de uma infra-estrutura adequada, provocou o surgimento de uma problemática na área de Saúde, caracterizada pela ambivalência indesejável da quantidade-qualidade.

O número elevado de escolas de medicina hoje existentes no país, muitas delas sem condições básicas necessárias ao ensino médico, deixam muito a desejar e não concorrem com perspectiva de melhoria dos padrões Universitários.

A M.B., na seleção para o QAFO, tem procurado, de maneira objetiva, corrigir tais ambigüidades nos seus diversos serviços de Saúde, aproveitando a profissional com melhor preparo e motivação para o trabalho, aprimorando, e especializando seu pessoal, através de cursos e reciclagens. Não é portanto, nem inteligente ou econômico a perda destes recursos humanos, por quaisquer razões.

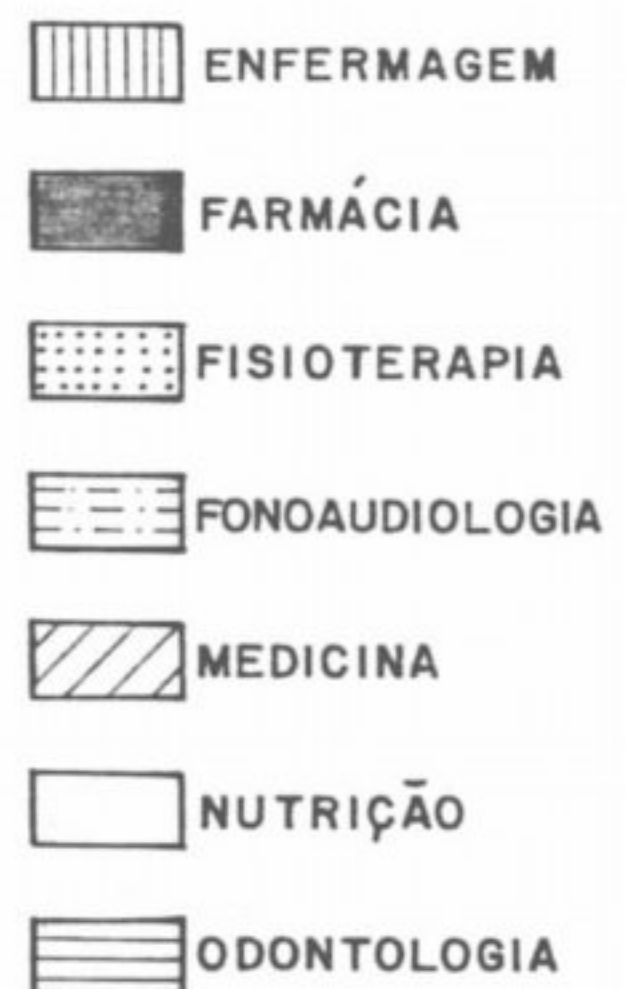
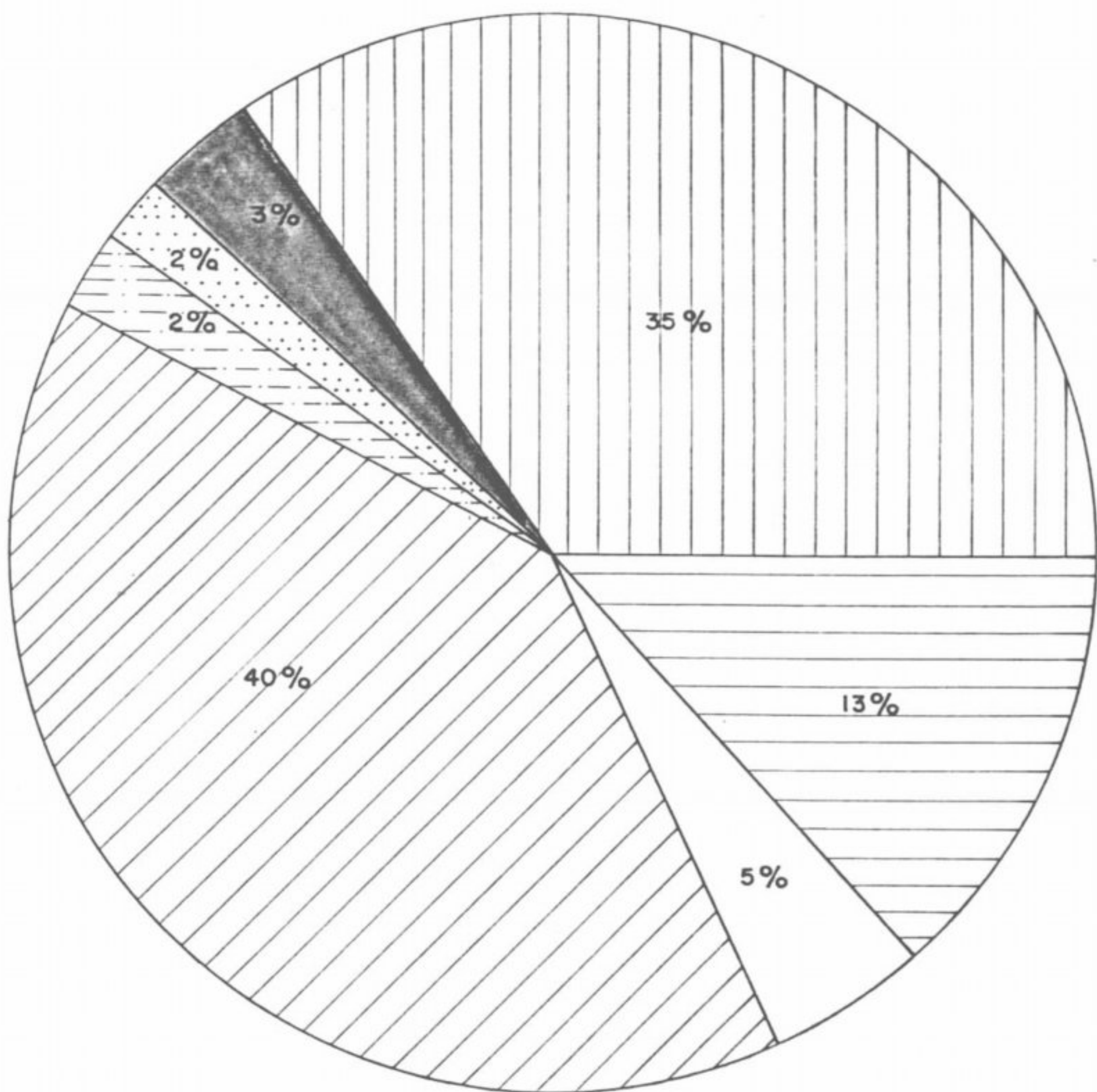
Mais uma vez, abordamos o Hospital Naval Marcílio Dias, para ilustrar nossa argumentação, pois se a concentração de OM é maior do 1º DN, é também na Área de Saúde que se registra esta concentração e conseqüentemente maiores necessidades de profissionais especializados como demonstra a FIGURA 5. O Hospital de Base (HNMD) sendo o maior e mais completo complexo de Saúde da M.B., absorve grande parte destas solicitações e, com nosso testemunho e experiência, temos observado que a evasão de profissionais altamente categorizadas têm sido constante. A falta de um plano de carreira adaptado à nossa realidade e principalmente uma regionalização de serviços têm contribuído para tal situação.

A diversificação das condições sócio-econômicas; a diferenciação geográfica de suas diversas regiões; o grau de desenvolvimento excessivamente diferenciado no país, nos leva a acreditar que a especialização ou aprimoramento do pessoal da Área de

FIGURA 5

SOLICITAÇÃO POR CATEGORIA NA ÁREA DE SAÚDE DO 1º DN

INFORMAÇÕES DAS OMs AGRUPADAS



Saúde no QAFO, deva obedecer a estes pressupostos, não só para obtenção de melhor eficiência, como fornece motivação social ao trabalho de cada oficial.

A oferta de recursos humanos, é abundante, qualquer que seja a área de especialização e nos limites de todos os DN. Isso nos leva a afirmar, que a possibilidade de seleção por regiões brasileiras, não só é possível, como também é proveitosa e necessária.

CAPÍTULO 5

PLANO DE CARREIRA

Através da progressão evolutiva do Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais - QAFO, nos seus seis anos de funcionamento e com o auxílio de nossa experiência pessoal como Chefe de Clínica e/ou Departamento no Hospital Naval Marcilio Dias e pela palavra de entrevistados por nós, personalidades significativas na criação e disciplinação desse Quadro, podemos apontar como fatores desmotivadores à permanência e regularidade do QAFO:

a) insegurança; b) confronto com outros Corpos e Quadros; c) multiplicidade de papéis da mulher na Sociedade; d) ausência de um plano de carreira.

Insegurança: - É condicionante essencial à desmotivação da carreira militar o fato da legislação atual, referente ao QAFO conceder permanência definitiva após um período de 9 (nove) anos, pois tal situação funcional gera turbulência do contingente que, preocupado com a realização financeira e profissional o abandona na primeira possibilidade de alcançá-la, ainda que com prejuízos ao seu melhor aprimoramento profissional. Considerando que, após tal período de tempo, essas profissionais já não terão idade ideal para o mercado de trabalho civil, em virtude de uma defasagem etária com os novos candidatos.

Ao apreciarmos a situação brasileira concernente as possibilidades de trabalho, num país onde cerca de 60% de sua população tem menos de 25 anos e a cada ano o mercado é enriquecido com vultuoso número de jovens, egressos de nossas Universidades, podemos compreender a ansiedade destas profissionais na procura da segurança. Tal situação fica mais evidente quando estabelecidas comparações com o QC, cujas características e atribuições são similares às do QAFO, pois se a estabilidade é alcançada no Quadro Complementar em três anos, no Quadro Feminino, a sua efe

tivação acontece seis anos mais tarde.

Confronto com Outros Corpos e Quadros

É flagrante a discrepância, a nível de exigências, entre o QAFO e outros Corpos e Quadros, como o CETN e CSM.

No exercício das diversas atividades profissionais dos quadros acima citados, não encontramos diferenciação significativa na distribuição das responsabilidades e competência profissionais entre os Oficiais integrantes dos diversos Quadros. Entretanto, identificamos diferentes níveis de exigência para cada um deles, pois se no CSM, médicos, dentistas, farmacêuticos, bem como os engenheiros navais ingressam como 1º Tenente, no QAFO, as profissionais são admitidas como 2º Tenente, sendo-lhes ainda exigido um estágio probatório de 9 anos. Tal procedimento contraria o princípio da isonomia e parece ainda refletir uma mentalidade patriarcal prejudicial ao crescimento e progresso das militares.

Multiplicidade de Papéis da Mulher na Sociedade

O fim do século XX está sendo marcado por fortes transformações quer na área política, tecnológica, biológica, mas principalmente, social. Já não encontramos conceitos sociais perenes, pois a mobilidade da Sociedade é de tal forma dinâmica que o maniqueísmo, a eterna divisão entre o Bem e Mal; o Correto e o Incorreto, desaparece e hoje não há lugar para posições radicais em qualquer setor da atividade humana. O homem procura, ainda mais ansiosamente, desenvolver suas formas de comunicação, ampliar seu campo de ação, dominar o Desconhecido. Neste panorama, a mulher negou-se a ficar restrita às funções de mãe, esposa e dona-de-casa e participa dessa procura ao Conhecimento. Entretanto, têm as mulheres encontrado obstáculos à realização de tal participação, principalmente em sociedades como a nossa, cujo

estágio de desenvolvimento ainda é menor, pois não podem e não querem abdicar de sua função precípua de mãe, e do seu anseio de companheira do homem nas conquistas individuais do amadurecimento emocional e da segurança financeira.

A atividade da mulher-militar exige dedicação integral e para cumpri-la tem ela que sacrificar seu desempenho no lar, criando dificuldades à sua adaptação e, algumas vezes, influenciando sua capacidade de trabalho. Acreditamos que as circunstâncias seriam diferentes, se assumíssemos como responsabilidade social serviços de apoio a militar-mãe com a criação de creches, escolas etc., que conciliaria seus interesses e obrigações vinculando-as mais tranqüilamente ao trabalho e à M.B.

Plano de Carreira

O plano de carreira se torna imperativo a fim de estimular a criação de um vínculo e de um sentimento de participação, do QAFO, na estrutura da M.B.

É necessário ressaltar tal aspecto, pois a militar assumirá cumplicidade com a consecução dos planos de trabalho da M.B. na justa medida em que lhe forem concedidas maiores possibilidades de ascensão profissional e valorização de suas funções com os demais Quadros.

Devemos ressaltar que a oferta de cursos é essencial em todos os níveis e profissões, para que sejam mantidas o nível técnico e a atualização profissional necessários aos interesses do serviço. Com tais medidas, várias causas desmotivadoras ao ingresso e à evasão do QAFO seriam minimizadas, pois as militares encontrariam condições favoráveis ao seu crescimento profissional e tranqüilidade individual indispensável ao melhor desempenho de suas atividades.

Na Área de Saúde, onde se observa o maior índice de desistência das profissionais do QAFO, recentemente, uma situação

conjuntural, nascida da oferta de concursos públicos em níveis federal, estadual e municipal, atraiu numeroso contingente de Oficiais do QAFO, levado pela perspectiva de conquista real e imediata de estabilidade e ascensão funcionais, ainda que em detrimento das possibilidades de aprimoramento e condições de trabalho, bem mais satisfatórias no âmbito da M.B.

Tais fatos, foram objetos da atenção das autoridades navais e mereceram propostas de modificações substanciais na legislação vigente para o CAFRM, como evidencia a Exposição de Motivos (EM) ao Exmo. Ministro da Marinha, através do Ofício nº 0656 de 21.10.86 onde aparecem duas propostas de alteração e regulamentação diferenciadas.

Escolhemos entre as sugeridas a que atenderia, segundo nosso critério, as aspirações individuais e aos interesses maiores da M.B. na qual é possível a ascensão ao posto máximo de Capitão-de-Mar e Guerra nas mesmas condições dadas ao QC, que é similar (ANEXOS B,C).

No PCOM, aprovado pela Portaria nº 0472 de 31.03.84 se evidencia também a necessidade de modificações, no sentido de consolidar a carreira do Oficial do QAFO no item IV do artigo 44 & 2 etc. do artigo 47, o artigo 50, item I do artigo 51, os itens II e V do artigo 52 e os artigos 54 e 103.

A FIGURA 6 representa o modelo proposto.

A carreira do Oficial do QAFO se processaria basicamente, da seguinte forma:

I - Oficiais Subalternas e Intermediárias:

- exercem funções técnicas e administrativas em OM de terra previstas em TL e realizam cursos e estágios de interesse da Administração Naval;

- a partir do 2º ano no posto de Primeiro-Tenente poderão ser matriculadas em C-Ap ou C-Esp equivalentes, os quais de

FIGURA 6

ORIENTAÇÃO PARA A CARREIRA
QUADRO AUXILIAR FEMININO DE OFICIAIS

POSTO		CARGOS	CURSOS		OBSERVAÇÕES
			TEMPO INTEGRAL	POR CORRESP.	
CMG	4º ANO	↑ Exercício de Funções Técnicas e Administrativas em OM de terra previstas em TL. ↓			
	3º ANO				
	2º ANO				
	1º ANO				
CF	4º ANO				
	3º ANO				
	2º ANO				
	1º ANO				
CC	5º ANO		C-FTA		Curso não obrigatório
	4º ANO				
	3º ANO				
	2º ANO				
	1º ANO				
CT	6º ANO			C-Ba	Requisito para promoção a CMG e matrícula no C-FTA.
	5º ANO				
	4º ANO				
	3º ANO				
	2º ANO				
	1º ANO				
1º TEN	3º ANO		C-Ap		Curso não obrigatório
	2º ANO				
	1º ANO				
2º TEN	3º ANO				
	2º ANO				
	1º ANO				

verão estar concluídos com aproveitamento até o final do inter
tício no posto;

- a partir do 1º ano no posto de Capitão-Tenente poderão ser matriculadas no C-Ba, o qual deverá estar concluído até o final do 4º ano no posto;

II - Oficiais Superiores:

- exercem funções técnicas e administrativas em OM de terra compatíveis com seus postos e qualificações e poderão ser indicadas para cursos e estágios de interesse da Administração Naval;

- a partir do 1º ano no posto de Capitão-de-Corveta, des
de que previamente aprovados no C-Ba, poderão ser matriculados no C-FTA compatíveis com as suas qualificações, conforme as necessidades do serviço; e

- as Oficiais habilitadas em C-FTA deverão exercer funções técnicas compatíveis com a qualificação obtida por um período mínimo contínuo de três anos, contado a partir do término do respectivo curso, podendo esse período ser interrompido apenas em casos de licenças regulamentares".

É oportuno observar que, na ocorrência de Oficiais 2º Tenente médicas não possuírem residência médica, lhes será oferta
da tal oportunidade à semelhança dos expedientes anteriores, atendendo a determinação da Portaria nº 1.507/81 do M.M. regulamentada pelo Pesso Marinst nº 078201-A de 18.05.82.

Como consequência natural da criação de um plano de carrei
ra para o QAFO a encontraríamos servindo eficientemente e parti
cipando dos propósitos da M.B.

Breve Comentário sobre a Legislação Proposta

Na proposta da nova legislação que implica em modificações na Lei 6.807/80 e no Decreto 85.238/80, destaque maior recai em

aspectos que enriquecem nossa argumentação em defesa de uma regionalização racional e realista que atenda peculiaridades do nosso Código Civil; um plano de carreira justo e equânime e a estabilidade necessária à tranquilidade profissional.

A nossa proposta de legislação no seu artigo 3º acrescenta para o QAFO o posto de Capitão-de-Mar-e-Guerra; artigo 11 concede permanência definitiva no serviço ativo com 3 (três) anos, em igualdade ao estabelecido ao QC.

A regulamentação de tais modificações são encontradas nos artigos 6 capítulo II (Organização) e artigo 12 da 1ª seção, artigo 15, 2ª seção artigo 18 da seção 3ª em seus incisos e alíneas e o artigo 25 do capítulo V (das promoções).

O critério da regionalização é abordado no capítulo VII em seu artigo 43 (Das disposições Gerais e Transitórias) quando fala dos concursos regionais na lotação dos efetivos do QAFO, atendendo às necessidades da M.B., com recrutamento de pessoal em todas as áreas do território nacional, em atividades específicas à região, eliminando por conseguinte os inconvenientes de movimentação que contraria a legislação vigente na concessão ao homem do direito de mando do domicílio conjugal.

CAPÍTULO 6

CONCLUSÕES

Acreditamos ter demonstrado, com clareza, que a regionalização e plano de carreira para a QAFO seriam condições essenciais ao seu melhor aproveitamento.

O anseio natural do Homem de crescimento e plenitude de suas potencialidades, mais vigoroso nas personalidades fortes e ambiciosas do Conhecimento, quando tem seus impulsos podados torna-se ansioso e insatisfeito.

Tal circunstância, sintomática do QAFO, é o ponto crucial da desmotivação e evasão dessas profissionais, pois não querem ou não podem se submeter a uma estagnação que poderá levá-las à mediocridade. Acreditamos, se persistir tais circunstâncias, a M.B. continuará a sofrer perdas dos melhores recursos humanos que lhe tem chegado através do QAFO.

No convívio com as profissionais da Área de Saúde, temos observado que, em termos de eficiência e produtividade, representam elas recursos indispensáveis ao serviço e durante os 6 anos de existência, suas atuações têm sido proveitosas.

No plano financeiro, a relação custo/benefício tem sido gratificante à M.B., pois as responsabilidades funcionais não diferem dos encargos dos Quadros Regulares em suas áreas de atuação, estando porém sua valorização profissional e funcional estagnadas.

No panorama sócio-econômico atual, quando o sucesso, na maioria das vezes, é avaliado por padrões financeiros, em detrimento da realização individual e profissional, aparecem como causa da evasão, a inexistência de um plano de carreira, definido à semelhança aos demais Quadros e Corpos, lhes impede uma progressão funcional em tempo menor que 9 (nove) anos.

A regionalização, fator importante a ser considerado na reorganização do Quadro Feminino, torna-se mais evidente com a observação da experiência do QFO, quando a Aeronáutica, atendendo aos princípios da regionalização, não viu seus índices de evasão com valores significativos. Conseguiu tais índices através da implantação de uma política administrativa com concursos regionalizados e tranqüilidade pela segurança advinda da permanência ao seu meio social. A Humanidade caminha, mas as suas necessidades essenciais através dos tempos, foram, são e serão sempre o seu bem-estar físico e mental. Tais anseios são atingidos através da Saúde e Educação. Não pode o Homem abdicar de suas necessidades primordiais, em nome do Progresso, Industrialização ou qualquer forma artificial de crescimento, se a sociedade não garantir a todos assistência à saúde física e mental e ao cultivo da inteligência, bem maior de Deus ao Homem.

A Marinha Brasileira, sendo uma instituição representativa de uma parte de nossa sociedade e, tendo sempre, entre seus postulados, obedecer aos preceitos maiores de atendimento ao Homem, como ser superior da natureza, nunca fugiu às suas responsabilidades ao atendimento à Família Naval, quer no campo da Saúde, quer na Educação.

Na Área do 1º DN, onde encontramos uma maior concentração de organizações de Saúde, tem a M.B. investido recursos vultuosos na dinamização de seus serviços, ainda ocorrem deficiências marcantes de pessoal, no Corpo de Saúde da Marinha, direcionadas ao funcionamento daquelas organizações.

No Hospital Naval Marcílio Dias, complexo hospitalar de múltiplo atendimento pois suas atividades estão a assistência médica, ensino e pesquisa, temos assistido à evasão de suas profissionais, em virtude de situações anômalas, que as leva a desistência e abandono.

O preenchimento destes claros, no H.N.M.D. não foi atendido em razão da falta de solicitação ao ingresso no Corpo de Saúde, por causas diversas.

Acreditamos que, investindo na reorganização e dinamização do QAFO, alcançaríamos os objetivos de melhor atendimento e funcionalidade no âmbito do Hospital, pela minimização do problema.

Testemunha que somos, da criação e implantação do Hospital Naval Marcílio Dias, sendo um modelar estabelecimento hospitalar, nos comove e nos traz apreensão a não consecução de seus fins primeiros, que são uma perfeita assistência médico-hospitalar.

ANEXO A

"Exmo. Sr.

Tendo já marchado para o exército dois de meus filhos, além de um irmão e outros parentes, e havendo se oferecido o que me restara nesta cidade, aluno do 6º ano de Medicina, para também seguir a sorte de seus irmãos e parentes na defesa do país, oferecendo seus serviços médicos, como brasileira, não podendo resistir à separação dos objetos que me são caros e por tão longa distância, desejava acompanhá-los por toda parte, mesmo no teatro da guerra, se isso me fosse permitido; mas opondo-se a esse meu desejo, a minha posição e o meu sexo, não impedem, todavia, estes motivos, que eu ofereça meus serviços em qualquer dos hospitais do Rio Grande do Sul, onde se façam precisos, com o que satisfarei ao mesmo tempo aos impulsos de mãe e aos deveres de humanidade para com aqueles que ora sacrificam suas vidas para honra e brio nacionais e integridade do Império.

Digne-se V. Excia de acolher benigno este meu espontâneo oferecimento ditado tão-somente pela voz do coração.

Bahia, 6 de agosto de 1965".

Ass. ANA NERY

ANEXO B

Reorganiza o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha, criado pela Lei nº 6 807 de 07 de julho de 1980 e regulamentado pelo Decreto nº 85 238, de 07 de outubro de 1980, alterado pelo Decreto nº 91 782, de 17 de outubro de 1985.

Art. 1º - O Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha criado pela Lei nº 6 807, de 07 de julho de 1980, destina-se a atender encargos do interesse da Marinha, relacionados com atividades técnicas e administrativas.

Parágrafo Único - As integrantes do CAFRM, quando convocadas para o Serviço Ativo, exercerão suas funções em Organizações Militares da Marinha, em terra, de acordo com as necessidades da Marinha e as habilitações e qualificações pessoais das militares.

Art. 2º - O Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha é composto de:

I - Candidatas aos Quadros Auxiliares Femininos, na qualidade de Praças Especiais;

II - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO), constituído de pessoal graduado ou pós-graduado por estabelecimento de ensino nível superior em Cursos reconhecidos oficialmente, de conformidade com a legislação federal, e que satisfizer às prescrições desta Lei e de sua regulamentação; e

III - Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP) constituído de pessoal com habilitação profissional adquirida em Curso de estabelecimento de ensino de nível de segundo grau, reconhecido oficialmente de conformidade com a legislação federal, e que satisfizer às prescrições desta Lei e de sua regulamentação.

Art. 3º - O Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais é constituído dos seguintes postos:

- I - Capitão-de-Mar-e-Guerra;
- II - Capitão-de-Fragata;
- III - Capitão-de-Corveta;
- IV - Capitão-Tenente;
- V - Primeiro-Tenente; e
- VI - Segundo-Tenente.

Art. 4º - O Quadro Auxiliar Feminino de Praças é constituído das seguintes graduações:

- I - Suboficial;
- II - Primeiro-Sargento;
- III - Segundo-Sargento;
- IV - Terceiro-Sargento; e
- V - Cabo.

Art. 5º - Para ingresso no CAFRM, a candidata deverá satisfazer as seguintes condições:

- I - ser voluntária;
- II - ser aprovada em Seleção Inicial para o Quadro (QAFO ou QAFP); e
- III - concluir com aproveitamento o Curso de Formação estabelecido pela Administração Naval para o respectivo Quadro (QAFO ou QAFP).

Art. 6º - Para efeitos de remuneração, uso de uniforme e precedência hierárquica, durante os Cursos de Formação para ingresso no CAFRM, as candidatas, na condição de praças especiais, serão assemelhadas:

- I - a Guarda-Marinha, no caso de candidatas ao QAFO;
- II - a Cabo, no caso de candidatas no QAFP, que ingressem com habilitação profissional de nível técnico;
- III - a Marinheiro-Especializado, no caso de candidatas ao QAFP que ingressem com habilitação profissional de nível auxiliar-técnico.

Art. 7º - As Candidatas aprovadas nos Cursos de Formação de que trata o art. 5º desta Lei, serão, respectivamente;

I - nomeadas Segundo-Tenentes da Reserva da Marinha e imediatamente convocadas para o Serviço Ativo por um período inicial de 3 (três) anos;

II - promovidas a Terceiros-Sargentos da Reserva da Marinha e imediatamente convocadas para o Serviço Ativo por um período inicial de 3 (três) anos, aquelas que ingressem na forma prevista pelo inciso III do art. 6º desta Lei; e

III - promovidas a Cabos da Reserva da Marinha e imediatamente convocadas para o Serviço Ativo por um período inicial de 3 (três) anos, aquelas que ingressem na forma prevista pelo inciso III do art. 6º desta Lei.

Art. 8º - A convocação para o Serviço Ativo, de que trata o art. 7º será efetuada por ato do Ministro da Marinha ou por autoridade delegada.

Art. 9º - Durante o período em que estiverem convocadas para o Serviço Ativo, ressalvado o disposto nesta Lei e na sua regulamentação, as integrantes do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha terão as mesmas honras, direitos, prerrogativas, deveres, responsabilidades e remuneração dos militares de carreira da Marinha e observação também, no que couber, as demais disposições previstas em leis e regulamentos para esses militares.

Art. 10 - A convocação para o Serviço Ativo da Marinha das integrantes do CAFRM não implicará em compromisso de tempo mínimo de prestação de serviço podendo, a qualquer tempo, serem licenciadas a pedido ou "ex-offício", a bem da disciplina, ou caso não tenham a permanência definitiva no respectivo Quadro assegurada.

Art. 11 - As integrantes do CAFRM terão assegurada a perma-

nência definitiva no Serviço Ativo, na situação de convocadas, por ato do Ministro da Marinha, na forma que dispuser a regulamentação desta Lei, respectivamente:

I - quando Oficial, completar 3 (três) anos de Serviço Ativo; e

II - quando Praça, completar 9 (nove) anos de Serviço Ativo.

Art. 12 - A integrante do CAFRM, ao ser licenciada "ex-offício" quando não tiver a permanência definitiva no Serviço Ativo assegurada na forma do artigo anterior receberá 6 (seis) soldos do posto ou graduação respectiva, como indenização financeira.

§ 1º - Aplica-se o disposto neste artigo à Praça que for licienciada após 3 (três) ou 6 (seis) anos em Serviço Ativo na Marinha.

§ 2º - A militar do CAFRM que for licenciada na forma do art. 10 desta Lei não fará jús à indenização prevista neste artigo.

Art. 13 - As condições de acesso nos Quadros do CAFRM serão estabelecidas na regulamentação desta Lei.

Art. 14 - As promoções no QAFO far-se-ão nas épocas fixadas para os Oficiais da Ativa das Forças Armadas, por ato do Ministro da Marinha até o Posto de Capitão-Tenente, e as dos demais postos, pelo Presidente da República.

Art. 15 - As propostas de promoções no QAFO serão organizadas por comissão de Promoções de Oficiais e submetidas ao Ministro da Marinha.

Art. 16 - As promoções no QAFP serão efetivadas de conformidade com as prescrições a serem estabelecidas na regulamentação desta Lei.

Art. 17 - As militares do CAFRM terão seus limites de idade de permanência na reserva ou na inatividade, quando convocadas na forma que estabelecer a regulamentação desta Lei.

Art. 18 - As militares do QAFO, que na data de entrada em vigor desta Lei, estejam em Serviço Ativo no Posto de Primeiro-Tenente, adquirirão a permanência definitiva no Serviço Ativo da Marinha.

Parágrafo Único - O Regulamento desta Lei estabelecerá as medidas necessárias à adaptação das Oficiais do QAFO à nova situação.

Art. 19 - As Cabos do QAFP, que na data da entrada em vigor desta Lei estejam no Serviço Ativo, têm sua situação de carreira definida na Regulamentação desta Lei.

Art. 20 - As despesas com a execução da presente Lei serão atendidas pelos recursos orçamentários do Ministério da Marinha, sendo as indenizações nela prevista, atendidas, pelos elementos de despesa correspondentes ao pagamento de pessoal militar da ativa.

Art. 21 - O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da data de sua publicação.

Art. 22 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 23 - Revogam-se a Lei nº 6.807, de 07 de julho de 1980, e as demais disposições em contrário.

ANEXO C

REGULAMENTO PARA O CORPO AUXILIAR FEMININO DA RESERVA DA MARINHA

CAPÍTULO I

DOS FINS

Art. 1º - O Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha destina-se a suprir a Marinha com Oficiais e Praças da Reserva para o exercício de funções técnicas e administrativas em Organizações Militares (OM), em terra, mediante convocação para o Serviço Ativo.

Art. 2º - As funções técnicas e administrativas de que trata o artigo anterior serão exercidas, de acordo com as necessidades do Serviço por pessoal habilitado e qualificado nas categorias profissionais a serem estabelecidas e divulgadas, anualmente, pelo Ministro da Marinha.

CAPÍTULO II

Da Organização

Art. 3º - O CAFRM é composto dos seguintes Quadros:

- I - Quadro Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO); e
- II - Quadro Auxiliar Feminino de Praças (QAFP).

Parágrafo Único - Durante os períodos de Cursos de Formação para ingresso nos Quadros de que trata este artigo, as militares serão consideradas como pertencentes ao CAFRM, porém extra-Quadros, na qualidade de Praças Especiais.

Art. 4º - O QAFO será integrado de pessoal graduado ou pós-graduado por estabelecimento de ensino de nível superior, em cursos reconhecidos oficialmente de conformidade com a legislação federal, e que satisfizer as seguintes condições:

- I - ser voluntária;
- II - ser aprovada em Seleção Inicial para ingresso no

QAFO; e

III - concluir com aproveitamento o Curso de Formação estabelecido para o QAFO.

Parágrafo Único - Os oficiais do QAFO serão designados para o desempenho de funções concernentes a quaisquer dos Corpos e Quadros de Oficiais da Marinha, de acordo com suas habilitações e qualificações profissionais.

Art. 5º - O QAFP será integrado por pessoal com habilitação profissional em nível de técnico ou auxiliar-técnico, adquirido em cursos de ensino de segundo grau realizado em estabelecimento de ensino oficialmente autorizados, de conformidade com a legislação federal, e que satisfizer as seguintes condições:

I - ser voluntária;

II - ser aprovada em Seleção Inicial para ingresso no QAFP; e

III - concluir com aproveitamento o Curso de Formação estabelecido para o QAFP.

Parágrafo Único - As Praças do QAFP serão distribuídas por Serviços Gerais que compreenderão Ramos de Especialidades a serem exercidas por essas militares, como estabelecido pelo Ministro da Marinha.

Art. 6º - O QAFO será constituído por Oficiais dos seguintes postos:

- Capitão-de-Mar-e-Guerra;

- Capitão-de-Fragata;

- Capitão-de-Corveta;

- Capitão-Tenente;

- Primeiro-Tenente; e

- Segundo-Tenente.

Art. 7º - O QAFP será constituído por Praças das seguintes graduações:

- Suboficial;

- Primeiro-Sargento;

- Segundo-Sargento;
- Terceiro-Sargento; e
- Cabo.

Art. 8º - O efetivo em cada posto do QAFO será fixado pelo Ministro da Marinha, de acordo com as necessidades do serviço.

Art. 9º - O efetivo global será fixado pelo Ministro da Marinha, de acordo com as necessidades do serviço.

CAPÍTULO III

Do Processo Seletivo para Ingresso

Art. 10 - O ingresso nos Quadros do CAFRM será efetuado através de um processo seletivo constituído de etapas eliminatórias nas quais deverão ser cumpridas, sucessivamente, as condições previstas nos art. 4º e 5º deste Regulamento.

SEÇÃO I

Do Recrutamento, Cursos e Estágios para o CAFRM

Art. 11 - Anualmente, o Diretor-Geral do Pessoal da Marinha fixará o número de vagas para os Cursos de Formação para o CAFRM, indicando de acordo com as necessidades do serviço, as profissões e habilitações consideradas de interesse para Marinha.

Art. 12 - O Recrutamento, a Seleção Inicial, a Matrícula e a Organização do Curso de Formação para o ingresso no CAFRM observarão as normas baixadas pelo Ministro da Marinha ou autoridade delegada.

Parágrafo Único - Às Praças do QAFP, que forem desligadas do Curso de Formação para ingresso no QAFO, fica assegurado o retorno ao QAFP, na situação que possuíam à época da matrícula no Curso de Formação.

SEÇÃO II

Do Ingresso no CAFRM e da Convocação para o Serviço Ativo da Marinha

Art. 13 - As candidatas aprovadas nos Cursos de Formação pa

ra o CAFRM serão imediatamente convocadas para o Serviço Ativo da Marinha (SAM), por um período inicial de três (3) anos.

§ 1º - As candidatas ao QAFO serão nomeadas Segundos-Tenentes por ato do Ministro da Marinha.

§ 2º - As candidatas ao QAFP serão nomeadas Terceiros-Sargentos e Cabos por ato do Diretor do Pessoal Militar da Marinha.

Art. 14 - A convocação para o Serviço Ativo de que trata o artigo anterior, não implicará em compromisso de tempo mínimo de prestação de serviço, podendo a qualquer tempo, as militares serem licenciadas, a pedido ou "ex-officio" a bem da disciplina.

Art. 15 - Ao completar os três (3) anos de Serviço Ativo, a militar do CAFRM será licenciada "ex-officio" quando:

I - no QAFO, a militar não adquirir a permanência definitiva no Serviço Ativo; e

II - no QAFP, a militar não tiver prorrogado o período inicial de convocação para o Serviço Ativo.

Art. 16 - O Ministro da Marinha ou autoridade por ele delegada, fixará normas e critérios para a prorrogação do período inicial de convocação para o Serviço Ativo das militares do QAFP, por períodos de até três (3) anos observado o limite total de seis (6) anos.

Art. 17 - Às militares do CAFRM poderão ser determinados cursos ou estágios com o fim de prepará-las para o exercício de funções que exijam qualificações complementares, necessárias às atividades navais e não conferidas por sua formação profissional civil e pelo Curso de Formação.

SEÇÃO III

Da Permanência Definitiva, no Serviço Ativo da Marinha

Art. 18 - A permanência definitiva no Serviço Ativo, na situação de convocadas, será concedida às Oficiais do QAFO, por ato do Ministro da Marinha, após três (3) anos de serviço na ati

vidade, contados a partir da data de nomeação ao posto de Segundo-Tenente e após seleção por Comissão de Promoções de Oficiais (CPO).

§ 1º - Para concorrer a essa seleção, a militar deverá satisfazer as seguintes condições:

a) requerer sua permanência definitiva no SAM, no período compreendido entre cento e vinte (120) e noventa (90) dias antes de completar três (3) anos de serviço como Oficial da Reserva em Serviço Ativo.

b) ser classificada, em pelo menos 50 (cinqüenta) por cento das informações relativas à proficiência e ao conceito em categoria igual ou superior a BOM (NORMAL); e

c) ter sido considerada apta em inspeção de saúde regulamentar.

§ 2º - A CPO selecionará as militares à luz das necessidades específicas da Marinha e levando em conta as informações complementares e as informações de conceito e proficiência, prestadas sobre as requerentes durante o seu período em Serviço Ativo.

§ 3º - A CPO competirá emitir parecer, encaminhando-o ao Ministro da Marinha para apreciação e aprovação das Oficiais do QAFO, quanto à permanência definitiva no SAM.

Art. 19 - A permanência definitiva no Serviço Ativo, na situação de convocadas, será concedida às Praças do QAFO após nove (9) anos de serviço na atividade, contados a partir da data da primeira promoção no Quadro, e após seleção por Comissão de Promoção de Praças (CPP).

§ 1º - Para concorrer a essa seleção, a militar deverá satisfazer às seguintes condições:

a) requerer sua permanência definitiva no SAM, no período compreendido entre cento e vinte (120) e noventa (90) dias, an-

tes de completar nove (9) anos de serviço como Praça da Reserva em Serviço Ativo;

b) ser classificada em Aptidão Militar Média em categoria igual ou superior a três (3);

c) ter menos de dez (10) pontos perdidos no cômputo de comportamento;

d) ter sido considerada apta em inspeção de saúde regulamentar; e

e) ser habilitada no Curso de Formação de Sargentos.

§ 2º - A Aptidão Militar é aferida pelo pendor que as Praças do QAFP revelam para a Marinha, pelo modo que se dedicam ao serviço e pela sua capacidade para o mando, e será expressa e avaliada de conformidade com critérios estabelecidos pelo Ministro da Marinha.

§ 3º - A CPP selecionará as militares à luz das necessidades específicas da Marinha e levando em conta as informações complementares e as informações de Aptidão Militar e de Comportamento, prestadas sobre as requerentes durante o seu período em Serviço Ativo.

§ 4º - A CPP competirá emitir parecer para apreciação e aprovação das Praças ao QAFP quanto à permanência definitiva no SAM.

CAPÍTULO IV

Do Licenciamento

Art. 20 - As militares da Reserva convocadas para o Serviço Ativo serão licenciadas nas seguintes situações:

a) a pedido;

b) "ex-officio":

1) a bem da disciplina;

2) quando não requererem prorrogação do período de convocação para o Serviço Ativo (QAFP) ou permanência definitiva em

Serviço Ativo (QAFO e QAFP); e

3) quando tiverem indeferidos seus requerimentos de prorrogação, ou de permanência definitiva em Serviço Ativo.

§ 1º - A militar que incidir nos itens 2 ou 3 da alínea b) deste artigo e estiver cumprindo o compromisso de curso estipulado no parágrafo 1º do art. 46 deste Regulamento só será licenciada "ex-officio" ao término do citado compromisso.

§ 2º - No interesse do Serviço, poderá ser dispensado o restante do compromisso de curso citado no parágrafo anterior.

Art. 21 - A militar do CAFRM licenciada do Serviço Ativo ao completar o período inicial de convocação na forma do artigo anterior, receberá seis (6) soldos do posto ou graduação correspondente, como indenização financeira.

Parágrafo Único - Aplica-se o disposto neste artigo à Praça que for licenciada após seis (6) ou nove (9) anos em Serviço Ativo na Marinha.

Art. 22 - As militares do CAFRM que forem licenciadas do Serviço Ativo, a pedido ou "ex-officio" a bem da disciplina, antes de terem completado os seus períodos de convocação para o SAM, não farão jús à indenização de que trata o artigo anterior.

CAPÍTULO V

Das Promoções

SEÇÃO I

Das Promoções no QAFO

Art. 23 - Às oficiais do QAFO em Serviço Ativo serão aplicadas, homologamente e no que couber as disposições da Lei de Promoções de Oficiais da Ativa das Forças Armadas e seu Regulamento para a Marinha, ressalvadas as determinações estabelecidas neste Regulamento e na Lei nº _____

Art. 24 - As vagas de Primeiro-Tenente do QAFO serão preen-

chidas por Segundos-Tenentes que tiverem:

a) três (3) anos de interstício;

b) aptidão física;

c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos para acesso ao posto superior; e

d) mais de 50 (cinquenta) por cento das informações semestrais relativas à proficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL).

Parágrafo Único - As promoções a Primeiro-Tenente serão feitas por critério exclusivo de antigüidade e efetivadas por ato do Ministro da Marinha.

Art. 25 - As vagas de Capitão-Tenente do QAFO serão preenchidas por Primeiros-Tenentes que tiverem:

a) três (3) anos de interstício;

b) aptidão física;

c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior; e

d) mais de 60 (sessenta) por cento das informações semestrais relativas à proficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL).

Parágrafo Único - As promoções a Capitão-Tenente serão feitas por critério exclusivo de antigüidade e efetivadas por ato do Ministro da Marinha.

Art. 26 - As vagas de Capitão-de-Corveta do QAFO serão preenchidas por Capitães-Tenentes que tiverem:

a) seis (6) anos de interstício;

b) aptidão física;

c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior; e

d) mais de 60 (sessenta) por cento das informações semestrais, relativas à proficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL).

riores a BOM (NORMAL).

Parágrafo Único - As promoções a Capitão-de-Corveta serão feitas dentro das cotas de uma (1) vaga por merecimento e uma (1) vaga por antigüidade e efetivadas por ato do Presidente da República, por proposta do Ministro da Marinha.

Art. 27 - As vagas de Capitão-de-Fragata do QAFO serão preenchidas por Capitães-de-Corvetas que tiverem:

a) cinco (5) anos de interstício;

b) aptidão física;

c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior; e

d) mais de 70 (setenta) por cento das informações semestrais, relativas à proficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL).

Parágrafo Único - As promoções a Capitão-de-Fragata serão feitas dentro das cotas de três (3) vagas por merecimento e uma (1) vaga por antigüidade e efetivadas por ato do Presidente da República, por proposta do Ministro da Marinha.

Art. 28 - As vagas a Capitão-de-Mar-e-Guerra do QAFO serão preenchidas por Capitães-de-Fragatas que tiverem:

a) quatro (4) anos de interstício;

b) aptidão física;

c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso ao posto superior; e

d) mais de 80 (oitenta) por cento das informações semestrais, relativas à proficiência, em categorias iguais ou superiores a BOM (NORMAL).

Parágrafo Único - As promoções a Capitão-de-Mar-e-Guerra serão feitas por critério exclusivo de merecimento e efetivadas por ato do Presidente da República, por proposta do Ministro da Marinha.

SEÇÃO II

Das Promoções no QAFP

Art. 29 - Às Praças do QAFP em Serviço Ativo serão aplicadas, homologamente e no que couber, as disposições do Regulamento do Corpo de Praças da Armada, ressalvadas as determinações estabelecidas na Lei nº 1.100, de 1950, e neste Regulamento.

Art. 30 - As vagas de Terceiro-Sargento do QAFP serão preen-
chidas por Cabos que tiverem:

- a) três (3) anos de interstício;
- b) aptidão física;
- c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso à graduação superior;
- d) Aptidão Média para carreira igual ou superior a três (3);
- e) menos de trinta (30) pontos perdidos no cálculo de comportamento.

Parágrafo Único - As promoções a Terceiro-Sargento serão feitas por critério exclusivo de antigüidade.

Art. 31 - As vagas de Segundo-Sargento do QAFP serão preenchidas por Terceiros-Sargentos que tiverem:

- a) seis (6) anos de interstício;
- b) aptidão física;
- c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso à graduação superior;
- d) Aptidão Militar igual ou superior a três (3); e
- e) Menos de vinte (20) pontos perdidos no cômputo de Comportamento.

Parágrafo Único - As promoções a Segundo-Sargento serão feitas por critério exclusivo de antigüidade.

Art. 32 - As vagas de Primeiro-Sargento do QAFP, serão preenchidas por Segundos-Sargentos que tiverem:

- a) cinco (5)anos de interstício;
- b) aptidão física;
- c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para acesso à graduação superior;
- d) Aptidão Militar Média igual ou superior a quatro (4); e
- e) menos de dez (10) pontos perdidos no cômputo de comportamento.

Parágrafo Único - As promoções a Primeiro-Sargento do QAFP serão feitas dentro das cotas de três (3) vagas por merecimento e uma (1) vaga por antigüidade.

Art. 33 - As vagas de Suboficial do QAFP, serão preenchidas por Primeiros-Sargentos que tiverem:

- a) cinco (5) anos de interstício;
- b) aptidão física;
- c) aprovação nos exames, estágios ou cursos exigidos como requisitos mínimos para o acesso à graduação superior;
- d) Aptidão Militar Média igual ou superior a quatro (4); e
- e) zero (0) ponto perdido no cômputo de comportamento.

Parágrafo Único - As promoções a Suboficial serão feitas por critério exclusivo de merecimento.

Art. 34 - As vagas para a promoção às graduações do QAFP serão estabelecidas por Ramos de Especialidades.

CAPÍTULO VI

Da Inatividade

Art. 35 - As militares do CAFRM, quando convocadas, reverterão à inatividade, na Reserva Remunerada, ao atingirem as seguintes idades-limites:

I - No QAFO

Posto	Idade-Limite
Capitão-de-Mar-e-Guerra	62 anos
Capitão-de-Fragata	60 anos

Posto	Idade-Limite
Capitão-de-Corveta	58 anos
Capitão-Tenente	56 anos
Primeiro-Tenente	54 anos

II - No QAFP

Graduação	Idade-Limite
Suboficial	54 anos
Primeiro-Sargento	52 anos
Segundo-Sargento	50 anos
Terceiro-Sargento	49 anos

Art. 36 - A Reforma "ex-officio" será aplicada às militares do CAFRM que atingirem as seguintes idades-limites de permanência na Reserva:

I - No QAFO:

Oficiais Superiores, 64 anos; e

Oficiais Intermediários e Subalternos, 60 anos.

II - No QAFP:

56 anos.

CAPÍTULO VII

Das Disposições Gerais e Transitórias

Art. 37 - Ressalvado o disposto na Lei nº e neste Regulamento, as militares do CAFRM, enquanto convocadas, terão as mesmas honras, direitos, prerrogativas, deveres, responsabilidades, remuneração e observarão as demais disposições previstas em Leis e Regulamentos para os militares de carreira da Marinha, correspondentes a seus postos e graduações.

Art. 38 - As militares do CAFRM usarão os uniformes que lhes forem atribuídos pelo Regulamento de Uniformes da Marinha.

Art. 39 - Para efeito de remuneração, uso de uniformes e precedência hierárquica, durante os Cursos e Estágios para in-

gresso no CAFRM, as candidatas, na condição de Praças Especiais, serão assemelhadas:

I - No QAFO, a Guarda Marinha; e

II - No QAFP, a Cabo aquelas que ingressem no Quadro com habilitação profissional de nível técnico, e a Marinheiro-Especializado aquelas que ingressem no Quadro com habilitação profissional de nível de auxiliar-técnico.

Art. 40 - As militares do CAFRM não farão serviço afeto à segurança de instalações ou de pessoal, exceto em situações de emergência ou de perturbação da ordem interna, desde que formalmente determinado por autoridade com expressa delegação de competência, do Ministro da Marinha.

Art. 41 - As militares do QAFO que à data da entrada em vigor da Lei nº já tenham sido promovidas a Primeiro-Tenente, passam automaticamente à permanência, definitiva no Serviço Ativo da Marinha, na situação de convocadas.

Art. 42 - Às Cabos do QAFP, que na data de entrada em vigor desta Lei estejam em Serviço Ativo, serão promovidas à graduação de Terceiro-Sargento, após a conclusão do Curso de Formação de Sargentos, observados os critérios baixados pela Administração Naval.

§ 1º - As Terceiros-Sargentos do QAFP promovidas na forma deste artigo receberão três (3) soldos de Terceiro-Sargento como auxílio para aquisição de uniformes, conforme o estabelecido pelo art. 97 da Lei de Remuneração dos Militares.

§ 2º - As Praças do QAFP, portadoras de titulação profissional em nível técnico serão consideradas aperfeiçoadas, fazendo jus a percepção de indenização de habilitação militar equivalente.

§ 3º - As Praças integrantes do QAFP com habilitação profissional em nível de auxiliar-técnico, só serão consideradas a

perfeicionadas após a realização de cursos determinados pela Administração Naval.

§ 4º - Poderão ser dispensadas da realização dos cursos de que trata o parágrafo anterior, as Praças que apresentarem comprovação da realização de Cursos que complementam sua habilitação em nível técnico, a serem reconhecidos pela Administração Naval como de aperfeiçoamento.

§ 5º - Às Praças de que trata este artigo, não se aplica o interstício estabelecido no artigo 30 deste Regulamento para promoção a Terceiro-Sargento.

Art. 43 - Com o propósito de facilitar a adaptação ao Serviço Naval, o Recrutamento será realizado mediante abertura de vagas para localidades determinadas, onde as militares após o Curso de Formação deverão servir.

§ 1º - A militar poderá requerer movimentação da localidade para a qual se candidatou, ficando a critério da Administração Naval concedê-la.

§ 2º - A Administração Naval se resguarda o direito de movimentar a militar quando esta esteja incompatível com a Tabela de Lotação Autorizada.

Art. 44 - A Organização dos Serviços Gerais e Ramos de Especialidades do QAFP serão estabelecidos pelo Ministro da Marinha ou autoridade delegada de acordo com as necessidades do Serviço e proposta do Diretor-Geral do Pessoal da Marinha (DGPM).

CAPÍTULO VIII

Disposições Finais

Art. 45 - Dispensas de serviço, licenças ou outros afastamentos temporários do serviço que se façam necessários às militares do CAFRM, além dos concedidos aos demais militares da Marinha, serão estabelecidos em normas específicas baixadas por ato do Ministro da Marinha, ou autoridade delegada, por proposta do DGPM.

Art. 46 - O termo de compromisso relativo a curso ou estágio de duração superior a três (3) meses, será fixado por ato do Ministro da Marinha ou autoridade delegada.

§ 1º - O compromisso de que trata este artigo será firmado pela militar por ocasião da matrícula no curso.

§ 2º - A militar da Reserva que for determinada a realização de qualquer curso ou estágio, cujo compromisso ultrapasse o período de convocação para o Serviço Ativo, é facultado solicitar a sua dispensa.

§ 3º - As militares enquadradas no parágrafo anterior não poderão ser promovidas e serão licenciadas "ex-officio" ao término da vigência do seu período de convocação para o Serviço Ativo, sendo-lhes aplicado o disposto no art. 22 deste Regulamento.

§ 4º - As militares que, por motivo não previsto neste artigo ou em outras normas vigentes, não iniciarem ou não concluírem com aproveitamento os cursos ou estágios que lhes tenham sido determinados estarão sujeitas a sanções regulamentares, pertinentes a cada caso específico, estabelecidas nos dispositivos legais em vigor.

Art. 47 - Quando for de interesse da Administração Naval, ou esta não puder proporcionar a todas as militares do CAFRM a oportunidade de preencher as cláusulas de promoção prevista neste Regulamento para cada posto ou graduação, o Ministro da Marinha fixará novas cláusulas a serem consideradas.

Art. 48 - O Plano de Carreira de Oficiais da Marinha estabelecerá a Orientação para Carreira das Oficiais do QAFO.

Art. 49 - O Ministro da Marinha, estabelecerá normas complementares dispondo sobre a carreira das Praças do QAFP, observando no que couber, o Regulamento para o Corpo de Praças da Armada.

Art. 50 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Ministro da Marinha.

Art. 51 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO D

RELAÇÃO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

1. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Almirante-de-Esquadra-RRM-Maximiano Eduardo da Silva Fonseca, ex-Ministro da Marinha do Brasil, no Rio de Janeiro, em 28 de maio de 1987.
2. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Vice-Almirante RRM-Daniel Carvalho dos Santos, ex-Diretor do Centro Médico Naval do Rio de Janeiro, em 18 de maio de 1987.
3. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Vice-Almirante (MD) Amihay Burlá, D.D. Diretor de Saúde da Marinha, no Rio de Janeiro, em 04 de junho de 1987.
4. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Contra-Almirante (MD) Eimar Delly de Araujo, D..D. Diretor do Centro Médico Naval do Rio de Janeiro, no Rio de Janeiro, em 23 de junho de 1987.
5. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Contra-Almirante (MD) Davino Pontual Pinto de Lemos, D.D. Diretor do Hospital Naval Marcílio Dias, no Rio de Janeiro, em 05 de junho de 1986.
6. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Contra-Almirante (MD) Humberto Araujo, D.D. Vice-Diretor de Saúde da Marinha, no Rio de Janeiro, em 04 de junho de 1987.
7. Entrevista concedida pelo Exmo. Sr. Major-Brigadeiro Milton Segala Pauletto, D.D. Diretor de Saúde da Aeronáutica, no Rio de Janeiro, em 27 de maio de 1987.
8. Entrevista concedida pelo Ilmo. Sr. Capitão-de-Mar-e-Guerra Sergio Oliveira de Araujo, Oficial de Gabinete da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha, no Rio de Janeiro, em 10 de junho de 1987.
9. Entrevista concedida pelo Ilmo. Sr. Capitão-de-Fragata Joannis Cristino Roidis, servindo no Departamento de Oficiais da Diretoria do Pessoal Militar da Marinha, no Rio de Janeiro, em 07 de maio de 1987.

BIBLIOGRAFIA

1. AQUINO, Rubim Santos Leão de et alli. História das Sociedades. Rio de Janeiro. Ed. Livro Técnico S.A., 1978, 394p.
2. BRASIL. Decreto-lei Nº 610 de 04/junho/1969 Diário Oficial da União, Brasília, D.F. 06/junho/1969, cria os quadros complementares de Oficiais da Marinha de Guerra. ✓
3. BRASIL. Decreto-lei Nº 85238 de 07/outubro/1980, Boletim do Ministério da Marinha Nº 42 de 17/outubro/1980 cria o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha e dá outras providências.
4. BRASIL. Decreto Nº 86.325 de 01/setembro/1981. Boletim do Ministério da Aeronáutica Nº 113-9 de 30/setembro/1981 - Regulamenta a Lei Nº 6924 de 29/junho/1981, que cria no Ministério da Aeronáutica o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e dá outras providências.
5. BRASIL. Escola de Guerra Naval E.G.N.-215A. Guia para Elaboração de Teses e Monografias, Rio de Janeiro, 1981. ✓
6. BRASIL. Escola de Guerra Naval-F.I.-219. Guia para Elaboração de Referências Bibliográficas. Rio de Janeiro, 1981. ✓
7. BRASIL. Lei Nº 5983 de 12/dezembro/1973 - Diário Oficial da União, Brasília, D.F., 14 de dezembro 1973 altera o Decreto-lei Nº 610 de 04/junho/1969 que criou os quadros Complementares de Oficiais da Marinha.
8. BRASIL. Lei Nº 6807 de 07 de julho de 1980, Boletim do Ministério da Marinha Nº 31 de 01 de agosto de 1980, cria o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha. ✓
9. BRASIL. Lei Nº 6924 de 29 de julho de 1981, Boletim do Ministério da Aeronáutica Nº 113-6 de 30 de junho de 1981, cria no M.A., o Corpo Feminino da Reserva da Aeronáutica e dá outras providências.
10. BRASIL. Ministério da Aeronáutica - AMA36-1 - Almanaque quadrimestral dos Oficiais da Aeronáutica de 30 de janeiro de 1987. Reservado.
11. BRASIL. Ministério da Aeronáutica. Comando Geral do Pessoal (COMGEP) Portaria Nº 190/EM de 09 de Março de 1987.
12. BRASIL. Ministério da Marinha - Diretoria do Pessoal Militar da Marinha - PESSO MARINST 078201 de 15/Março/1982 "Residência Médica" alterada PESSO MARINST 078201-A de 18 de Maio de 1982.
13. BRASIL. Ministério da Marinha - EGN - Introdução à Política e a Estratégia, Rio de Janeiro, 1986.
14. BRASIL. Ministério da Marinha - Gabinete do Ministro memorando Nº 0045 de 05 de agosto de 1986 ao D.G.P.M.

15. BRASIL. Ministério da Marinha - Gabinete do Ministro, Portaria Nº 0161, de 25 de Janeiro, 1983. Aprova "Política Básica da Marinha". Reservado.
16. BRASIL. Ministério da Marinha - Gabinete do Ministro, Portaria Nº 0472, de 31 de Março de 1984. Aprova o "Plano de Carreira de Oficiais da Marinha".
17. BRASIL. Ministério da Marinha - Gabinete do Ministro, Portaria Nº 1507 de 19 de Outubro de 1981. Altera dispositivo para prestação do "Serviço Militar Inicial".
18. BRASIL. Ministério da Marinha - Gabinete do Ministro, Portaria Nº 1133 de 11 de dezembro de 1986. "Fixa os efetivos do Auxiliar Feminino de Oficiais (QAFO), para o ano de 1987.
19. BRASIL. Ministério da Marinha - Ofício Nº 0656 de 21 de setembro de 1986 do DGPM ao M.M. "Inscrição de candidatas ao CAFRM - Ostensivo.
20. BRASIL. Ministério da Marinha - Ofício Nº 0802 de 23 de dezembro 1986 do D.G.P.M. ao M.M. "Reorganização do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da M.B."
21. BRASIL. Ministério da Marinha - Ofício Nº 1026 de 10 março 1987 e seu anexo da D.P.M.M. para DGPM.
22. BRASIL. Ministério da Marinha - Ofício Nº 1475 de 20 de julho 1979 do Chefe do Estado Maior da Armada ao DGPM. "Considerações preliminares sobre a criação do Corpo Feminino Auxiliar da Marinha.
23. BRASIL. Secretaria do Planejamento da Presidência da República (SEPLAM) - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Anuário Estatístico do Brasil, Cap. XV, 1984.
24. FONSECA, Maximiano E.S. "Cinco anos na Pasta da Marinha" Brasil s.n. 1984, 306p.
25. GODSON, Susan H. The Waves in World War II - Proceedings, Annapolis, Md, 107(12):46-51 Dec, 1981.
26. HUNTER, Edna J. & MILLION, Carol B. "Women in a Changing Military" Proceedings Annapolis, Md, 103(7):50-8, jul. 1977.
27. NORQUES, Jr. Hermogenes, Hiron. CF (FN) "Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha", Rio de Janeiro, ECEME, 1982. Monografia apresentada no Curso de Comando e Estado-Maior do Exército. Ostensiva.
28. MADEIRA, Emanuel Paulo Gaspar. "Sexo Feminino nas Forças Armadas" - Baluartes, Lisboa, (4):10-23, jul-Ago. 1982.
29. PAIXÃO, Waleska. "História da Enfermagem", 4ª ed., Rio de Janeiro, Bruno Buccini Editor, 1969. 131p.
30. SERRÃO, Manoel Alberto Raymundo, CMG (Md), "Quadro Complementar do Serviço de Saúde da Marinha", Rio de Janeiro, EGN, 1985. Monografia apresentada no Curso de Política e Estratégia Marítima. Ostensiva.

31. SILVA, Helio Ribeiro da. O Brasil na Guerra 1944. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira S/A, 1974. 391p.

8824392