

Curso C-PEM/87.....

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

Solução do P-III-4 (Mo) MONOGRAFIA

Apresentada por

JOSÉ ANTÔNIO MAUBRIGADES

DOUTOR

NOME E POSTO



RIO DE JANEIRO

19.87.....



SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
MINISTERIO DA MARINHA  
SEAD

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

MINISTERIO DA MARINHA  
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

1967



DESVINCULAÇÃO DO PESSOAL CIVIL DO MINISTÉRIO DA MARINHA DA  
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

- SEDAP -

JOSE ANTONIO MAUBRIGADES  
Técnico em Controle Interno

MINISTÉRIO DA MARINHA  
ESCOLA DE GUERRA NAVAL

1987

MM - EGN  
BIBLIOTECA  
05/01/1988  
N: 1155

GN-00002418-5



SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA  
DEPARTAMENTO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO

JOSE ANTONIO MARANHÃO  
Diretor de Gestão e Planejamento

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA  
1987



TEMA: DESVINCULAÇÃO DO PESSOAL CIVIL DO MINISTÉRIO DA  
MARINHA DA SEDAP - SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO  
PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA.

Tópicos a abordar: Sistema próprio de recrutamento e se-  
leção do pessoal, plano de carreira  
próprio, fontes de recursos para  
pagamento do pessoal envolvido, pla-  
no salarial. Possibilidades e Vanta-  
gens.

Proposição: Analisar a possibilidade de criar um sistema  
próprio de recrutamento, seleção, plano de  
carreira, provimento de recursos para  
pagamento e plano salarial a fim de avaliar a  
viabilidade de desvinculação do pessoal  
civil do MM da SEDAP.

# ÍNDICE

	FOLHA
PROPOSIÇÃO.....	II
ÍNDICE.....	III
INTRODUÇÃO.....	V
CAPÍTULO 1 - O SERVIÇO PÚBLICO CIVIL.....	1
O Acesso.....	1
Conceitos.....	1
CAPÍTULO 2 - O SERVIDOR PÚBLICO CIVIL.....	3
Considerações Preliminares.....	3
Funcionário Público.....	3
Empregado LT.....	3
Contratado CLT.....	4
Notória Especialização.....	5
CAPÍTULO 3 - O SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DO PESSOAL CIVIL.....	7
O SIPEC.....	7
A SEDAP.....	7
As Atribuições.....	8
Recrutamento e Seleção.....	10
Plano de Carreira.....	12
Fontes de Recursos.....	15
CAPÍTULO 4 - POLÍTICA DE PESSOAL - O CONTEXTO.....	17
Reserva dos FFAA.....	17
Política Básica da Marinha.....	17
Política Salarial.....	18
CAPÍTULO 5 - A LOTAÇÃO.....	19
Considerações Preliminares.....	19
Redução de Efetivos.....	19
CAPÍTULO 6 - A LOTAÇÃO DE PESSOAL CIVIL DO MINISTÉRIO DA MARINHA.....	21
Considerações Preliminares.....	21
Quadro Permanente.....	21
Tabela Permanente.....	22
Lotação Especial ou Complementar.....	23
CAPÍTULO 7 - A FLEXIBILIDADE LEGAL.....	25
A Previsão das Necessidades.....	25
Criação de novos grupos de Categorias cionais.....	26
CAPÍTULO 8 - AS NECESSIDADES.....	29
O Perfil da Comunidade.....	29
Do Servidor Civil.....	30
DA MB.....	31
CAPÍTULO 9 - O ATENDIMENTO ÀS NECESSIDADES DO SERVIÇO.....	34
As Ações.....	34
A Filosofia.....	36

CAPÍTULO 10 - A DESVINCULAÇÃO.....	39
Considerações Preliminares.....	39
Análise.....	40
Momento Atual.....	40
Desvinculação Total.....	41
Desvinculação Parcial.....	42
Desvinculação Gradual.....	43
CAPÍTULO 11 - CONCLUSÃO.....	44
Dificuldades.....	44
Vantagens.....	44
Possibilidades.....	46
Exame da Situação.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	A-1



## INTRODUÇÃO

O tema desta monografia é a análise da viabilidade de proceder-se a Desvinculação do Pessoal Civil do Ministério da Marinha da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República - SEDAP.

A proposição que vai ser tratada - Desvinculação, foi abordada de maneira sucinta e direta, e procuramos, nos ater ao essencial e indispensável para compreendermos e acompanharmos, o que supomos ser a filosofia e a lógica com que o Poder Executivo vem desencadeando suas ações, encara a Administração do Pessoal Civil e a centralização do Controle atribuída a SEDAP.

A Marinha do Brasil conta, em sua força de trabalho, com a presença da mão-de-obra civil, a que tem prestigiado e procurado demonstrar seu interesse na correção das distorções que algumas vezes ocorrem, e igualmente, procurado dar todos os estímulos e incentivos possíveis, permissíveis e que tem ao seu alcance.

Procuramos inicialmente nos encontrarmos em meio as teias e conflitos legislatórios que regem e assumem o assunto para formamos um quadro onde colocamos com cores simples, sem matizes, os principais atos e fatos, marcantes, ocorridos, para estabelecimento de toda a síndrome caracterizadora da situação.

São expostos ainda, alguns aspectos jurídicos, conceitos e concepções que envolvem o assunto, verificando-se alternativas e opções a que se podem atingir.

Neste trabalho estão apresentadas as ações que conduziram ao atual quadro, as necessidades que levaram a concluir-se pela desvinculação, a forma como se tem contornado as dificuldades surgidas em função da centralização e o exame das alternativas passíveis de aplicação.

## CAPÍTULO 1

### O SERVIÇO PÚBLICO CIVIL

O acesso - O ingresso ao Serviço Público Civil está definido na Constituição Federal de 1967, com a redação dada pela Emenda nº 1 de 1969 e alterações subsequentes, através de seu art. 97 e parágrafos que determina as premissas básicas e maiores, como se fazer a Carta Magna.

Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros que, para primeira investidura têm de obter aprovação prévia em concurso público de provas, ou provas e títulos. Já a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração, prescindem de concurso, e finalmente, nenhum concurso tem validade por prazo maior de quatro anos, contados após a homologação, prevenindo-se sempre para todos os casos, os especificados em lei.

Os concursos não têm forma ou procedimentos definidos na Constituição, mas devem obedecer à técnicas e processos uniformes.

A Administração estabelece as bases e critérios de julgamento, não podendo permitir vantagens ou privilégios a quem ou a que título for, e estes critérios devem respeitar a igualdade de oportunidade para todos os candidatos.

Os candidatos ao se inscreverem, não têm garantia de que o concurso será realizado, podendo ser suspenso ou ter suas regras alteradas pela Administração. Quando aprovados, os candidatos ainda não possuem o direito, mas apenas uma expectativa de direito.

Conceitos. - Será oportuno definirmos o significado de alguns termos utilizados no Serviço Público Civil:

Nomeação - é a designação de funcionário para o exercício



de cargo efetivo ou em comissão.

Admissão - é a designação de Empregado para um emprego LT.

Exercício - é a decorrência natural da posse, ou seja, o desempenho da atividade.

A Posse e o Exercício podem ser efetivados em lugares e por autoridades diferentes, mas algumas vezes, e nada o impede, se reúnem em um mesmo lugar e perante a mesma autoridade.

Investidura - é o ato de dar Posse a um cargo.

A Posse preenche a vaga existente. Por intermédio da Posse, o nomeado exerce o direito conquistado à vaga. Com a Posse o cargo fica provido e com o Exercício, o Funcionário demarca o momento a partir do qual passa a exercer suas funções e a adquirir os direitos e deveres.

## CAPÍTULO 2

### O SERVIDOR PÚBLICO

Considerações preliminares - Os Servidores Públicos da União, até impropriamente, chamados genericamente de, Funcionários Públicos, dividem-se em três grupos:

- a) Funcionários Estatutários;
- b) Empregados LT (CLT); e
- c) Contratatos CLT.

Os primeiros são os tradicionais Funcionários Públicos, legalmente investidos em cargos públicos, isto é, sob forma Constitucional e regidos pelo Estatuto.

Funcionário Público - O que caracteriza o Funcionário Público, e o distingue dos demais servidores, além da titularidade do cargo criado por Lei, denominação própria, número certo, e não correlação de suas atividades no mercado privado, é essencialmente a sujeição de regime jurídico à Lei nº 1.711, de 28/10/52 (Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União - EFPCU). Investido em cargo de provimento efetivo ou em comissão, o servidor encontra-se sob o regime estatutário, portanto, é Funcionário Público.

Empregado LI - É aquele que está regido pela legislação trabalhista, ocupante de um emprego permanente, previsto na Lotação. O Art. 1º da Lei 6.185/74 criou a figura, e estabeleceu novo regime jurídico para o serviço público civil, determinando quem seria regido pelas disposições estatutárias ou pela legislação trabalhista, e em seu Art. 2º, definiu a aplicação de cada um dos regimes jurídicos.

As atividades inerentes ao Estado como Poder Público e sem correspondência no Setor Privado, permaneceu com seus agentes (funcionários públicos), sob o regime Estatutário.



Assim, para as atividades compreendidas nas áreas de Segurança Pública; Diplomacia; Tributação; Arrecadação e Fiscalização de Tributos Federais; Contribuições Previdenciárias, e no Ministério Público, ficou definido que só se nomeariam servidores cujos deveres, direitos e vantagens estivessem definidos em Estatuto próprio.

Em seu Art. 3º, reafirmou que para as atividades não compreendidas dentre as acima mencionadas, só se admitiriam servidores regidos pela Legislação Trabalhista, isto, dentro do Plano de Classificação de Cargos e com remuneração correspondente.

Entretanto, é oportuno esclarecer que a despeito do novo contexto para admissão ao Serviço Público Civil, a Lei nº 6.185/74, respeitou e resguardou, consoante seu Art. 6º, o direito de permanência sob o regime estatutário, dos funcionários admitidos antes da sua vigência.

Contratado CLT - Entre os contratados CLT, vamos encontrar os referentes às Tabelas de Especialistas, Magistério, e agora, recentemente, e ainda não colocada em prática, Ciência e Tecnologia.

Nesse conjunto, de forma genérica, estão aqueles que admitidos para os serviços, ditos temporários, de natureza técnica especializada, científica ou tecnológica, não ocupam cargos públicos e estão sob regime especial em consonância com o preceito legal que define e norteia esse gênero de vinculação. É o previsto no Art. 106 da Constituição Federal, conjugado com os Art. 96 e 97 do Decreto-lei nº 200/67 com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 900/69. São os contratados, eventualmente, para a prestação de serviços temporários que fogem a rotina. São os profissionais cuja especialização os torna insubstituíveis - se isso se pode admitir - não a pessoa

física, mas a ocupação da função, insubstituível, e de cuja prestação, a Administração não possa prescindir, quer seja em caráter temporário ou permanente, e por isso, os nomeamos, anteriormente, "ditos temporários", com a finalidade de preencher claros existentes em seus quadros, para o exercício de funções técnicas ainda não criadas por lei, ou para desenvolver, os projetos e programas reconhecidos "de ponta", cuja significação exige a colocação de pessoal extremamente especializado e que, naturalmente, necessitará, para consecução dos objetivos finais, um apoio, não raro, também especializado.

Note-se que, os servidores admitidos para serviços temporários e os contratados para funções de natureza técnica especializada não ocupam cargos públicos e devem possuir, por força de mandamento constitucional, regime jurídico próprio, estabelecido em lei especial, isto é, diversa da que rege os Funcionários Públicos.

Notória especialização - Há, ainda a registrar, a presença da figura do profissional de "notória especialização", espécie do gênero, mas, caso extremamente específico e único, sem análogo, similar ou substituto. Este pode emprestar sua colaboração de natureza eventual à Administração Pública Federal sob a forma de prestação de serviços remunerados mediante recibo, não caracterizador, em hipótese alguma, de vínculo empregatício com o Serviço Público Federal. O pagamento pelos serviços prestados, neste caso, deverá ser efetuado por dotação não classificada como "Pessoal" e tem esta situação perfeitamente definida no Art. 111 do Decreto-lei nº 200/67 e de conformidade com o estabelecido no Art. 106 da Constituição Federal.

Assim, a serviço da Administração Federal direta e



autarquias, prestando serviços, quer temporário ou permanente, temos reconhecidas as figuras:

Funcionários Públicos Estatutários regidos pela Lei nº 1.711/52 (EFPFU);

Empregados LT - regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) Decreto-lei nº 5.452/43; e

Contratados - admitidos sob as formas estabelecidas pelo Art. 106 da Constituição Federal.

Cumpre, ainda, esclarecer que todos têm em comum a denominação de "Servidores Públicos".



## CAPÍTULO 3

### O SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL CIVIL

O SIPEC - O Governo Federal, através do Decreto-lei nº 200/67, Art. 30 e parágrafos, determinou que fossem organizadas de forma sistêmica, as atividades de pessoal em todos os Órgãos da Administração, que a critério do Poder Executivo, necessitassem de coordenação central, e para executar esta coordenação definiu em seu Art. 31 que para a área de pessoal haveria um Órgão situado na Presidência da República.

O Decreto nº 67.326, de 05/10/70, trouxe a regulamentação complementar ao Decreto-lei nº 200/67, dispondo sobre a formação do Sistema de Pessoal Civil na Administração Federal (SIPEC), e integrou ao mesmo, todas as unidades organizacionais, de qualquer grau, incumbidas especificamente das atividades de pessoal na Administração direta e autarquias.

Em seu Art. 2º, definiu como funções básicas da Administração de Pessoal:

- I - Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos;
- II - Recrutamento e Seleção;
- III - Cadastro e Lotação;
- IV - Aperfeiçoamento; e
- V - Legislação de Pessoal.

O Decreto nº 68.992, de 28/07/71, dispondo sobre essas atividades, definiu as ações a serem empreendidas sob a forma de auditoria para exame e controle do funcionamento.

A SEDAP - Em 1986, o Governo Federal, percebendo, não a descentralização, mas a desconcentração excessiva havida nos últimos anos no Serviço Público Federal, resolveu aglutinar sob uma mesma figura, as atividades consideradas afins ou pelo menos, com alguma forma de relacionamento entre si.

O Decreto nº 93.211, de 03/09/86, criou e formulou a estrutura básica para a formação da Secretaria de Administração Pública da Presidência da República - SEDAP, Órgão de Assessoramento imediato ao Presidente da República, ao qual compete, no que concerne a Administração Federal direta e autarquias, a supervisão, coordenação, orientação e o controle das atividades relativas a administração de pessoal civil.

Foram incluídos no âmbito da SEDAP, o Programa Nacional de Desburocratização, a Secretaria de Modernização e Reforma Administrativa - SEMOR e a Superintendência de Construção e Administração Imobiliária. Foi vinculada à SEDAP, a Fundação Centro de Formação do Servidor Público - FUNCEP, e instituído, o Sistema de Modernização Administrativa.

O mesmo Decreto, extinguiu por seu Art. 2º o Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), e pelo Parágrafo Único deste mesmo Art., transferiu à SEDAP, a competência, os bens e os recursos orçamentários e financeiros, anteriormente consignados ao DASP. Através do Art. 6º, definiu, entre as atribuições da SEDAP, as atribuições de Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC).

As atribuições - A SEDAP, tem suas atribuições relativas ao SIPEC, regulamentadas através do Decreto nº 93.215, de 03/09/86, que fixou a orientação sobre o controle e a fiscalização das atividades a cargo das unidades organizacionais, determinando a forma de auditoria interna para consecução dos objetivos preconizados na filosofia do Sistema e perseguidos pela Secretaria.

Alterou-se a estrutura anterior, definida pelo Art. 3º, do Decreto nº 67.326, de 05/10/70, aliás revogado juntamente com o Decreto nº 68.992, de 28/07/71, pelo Art. 12 do presente Decreto nº 93.215/86, dando a disposição:



I - Órgão Central - Secretaria de Administração Pública da Presidência da República (SEDAP);

II - Órgãos Setoriais - Departamentos, Divisões e outras unidades específicas de pessoal civil dos Ministérios e Órgãos da Presidência da República, de maior hierarquia na respectiva área administrativa; e

III - Órgãos Seccionais - Departamentos, Divisões e outras unidades específicas de pessoal de autarquias e órgãos autônomos.

No âmbito do Ministério da Marinha o Órgão Setorial do SIPEC é a DPCvM, a quem cabe, sob supervisão, coordenação, orientação e controle da SEDAP, Órgão Central do Sistema, promover a administração do pessoal civil (Parágrafo 1º, do Art. 30, do Decreto-lei nº 200/67, combinado com os Arts. 1º e 2º do Decreto nº 93.211/86 e Arts. 3º e 12º do Decreto nº 93.215/86).

A DPCvM tem tido sua ação de administrar o Pessoal Civil da MB, presa ao liames do extinto DASP, hoje SEDAP, e, sendo, executada dentro dos preceitos e regulamentos genéricos para toda uma gama de atividades de características completamente diversas existentes dentro do Serviço Público.

São imediatamente identificáveis as diferenças gritantes e diversificações de funções profissionais, e envolvimento na atividade se compararmos um Órgão Federal de atividade civil, situado numa cidade do interior do País, como por exemplo, a Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas com a Base Naval de Aratú ou com o Instituto de Processamento de Dados e Informática da Marinha - IPDIM, teremos na realidade, mundos diferentes com pessoal administrado da mesma maneira, e evidencia-se que as próprias tarefas, advindas de assuntos diferentes justificam tratamentos diferenciados.

Esta característica, própria de cada gênero de atividade,

inicia-se a partir da fase de Recrutamento.

Parece-nos lícito, acreditar que os estímulos usados para atrair o candidato a função vital de reparos navais, na Base Naval de Aratú, são diversos dos utilizados para atrair o candidato a função não menos importante, mas diametralmente colocada, na Escola de Farmácia e Odontologia de Alfenas. São dois seres humanos com envolvimento diferentes. A dedicação certamente estará presente em ambos, mas a participação e envolvimento serão constantemente diferentes.

Assim, amarrado ao SIPEC, a ação do Órgão Setorial do Pessoal Civil do MM - DPCvM, fica circunscrita ao cumprimento da legislação niveladora das mais diferentes situações e a mercê das Instruções Normativas e Regulamentos definidores do que são suas ações.

Recrutamento e Seleção - O Recrutamento é a fase em que se faz a divulgação do concurso e dá-se participação aos interessados das necessidades da Administração Federal. Compreende a fase em que se atraem candidatos ou se dirige a atenção de determinado público - alvo para um concurso. Inicia-se com a divulgação e finda com a inscrição para o processo seletivo. Enfim, é a fase de estímulo e captação da clientela.

O Recrutamento é a atividade prevista no Art. 116 do Decreto-lei nº 200/67 (Reforma Administrativa) e dirigido pelo extinto DASP, cujas atribuições foram absorvidas pela SEDAP, a quem cabe recrutar e selecionar candidatos para os Órgãos da Administração direta e autarquias, podendo valer-se do ato de delegar sob sua orientação, fiscalização e controle, a realização das provas que, em princípio, deverão ocorrer o mais próximo possível das áreas de recrutamento.

A fase imediata é a da Seleção propriamente dita, isto é, a fase de aplicação, execução, classificação de provas e



divulgação de resultados.

Na seleção é que se procede a escolha, efetuada por intermédio de técnicas e processos uniformes, em cada concurso, dos candidatos mais indicados para o desempenho das atividades de determinada categoria funcional.

Esta fase pode ser considerada como tendo início no ato de inscrição, encerrando-se no ato de homologação do concurso e publicação da lista de classificação final, e assim, o concurso, que conforme dito anteriormente, tem sua validade determinada por preceito Constitucional, firmada em quatro anos, contados a partir da homologação. Vale observar que na primeira fase - Recrutamento - ao ser efetuada a divulgação do concurso a se realizar por um Órgão da Administração Federal direta ou autarquia, omitem-se, freqüentemente, dados que só serão informados se solicitados pelos candidatos.

Ao delegar competência para o recrutamento e seleção, a SEDAP não autoriza um concurso para um determinado Órgão, e sim para a Administração Federal de maneira genérica. Até comumente, o fato de que o concurso se realiza por delegação e não se destina a um Órgão especificamente, mas ao Serviço Público Federal, costuma não ser mencionado. Assim, não é difícil que o candidato que preencheu os requisitos exigidos pelo concurso e foi aprovado, ao ser encaminhado para um Órgão Federal diferente daquele que efetuou o recrutamento e seleção inicial, algumas vezes se sinta prejudicado ou pelo menos se ressinta.

A Marinha do Brasil tem promovido alguns concursos para preenchimento dos claros existentes em sua lotação, entretanto, somente 5% (cinco por cento) do pessoal habilitado têm permanecido em Serviço. Isto se deve, principalmente, entre outras causas, aos baixos salários vigentes para a carreira pública.



Plano de Carreira - O Serviço Público Federal obedece à preceito Constitucional e tem, obviamente, seu sistema de carreira devidamente regulamentado por Lei, em princípio, respeitando básica e moralmente o tratamento eqüânime.

O "Plano de Carreira" do Serviço Público Federal tem-se alterado ciclicamente, a exemplo das últimas modificações através da Lei nº 3.780, de 12/06/60, e Lei nº 5.645/70, que estabeleceu diretrizes para o atual Plano de Classificação de Cargos do Serviço Público Civil da Administração direta e das autarquias em substituição ao Plano de Classificação anterior.

O sistema tem amadurecido e clamado por uma atualização em períodos mais ou menos constantes.

O Governo Federal modificou o quadro em 1960, alteração que entrou em vigor somente pelos idos de 1963. Dez anos mais tarde, novamente o Governo viu-se compelido a renovar o Sistema, mas só o obteve fazer, efetivamente, em meados de 1975.

Já em 1967, o Governo dentro do espírito de atualização, declarava sua necessidade com o advento do Decreto-lei nº 200/67 (Reforma Administrativa) onde, dentre outras premissas, encontrava-se: a necessidade de organizar sob a forma de sistema as atividades do pessoal da Administração Federal; consignava ao DASP a responsabilidade de cuidar dos assuntos referentes ao pessoal civil, atribuindo ao Poder Executivo, a promoção da revisão da legislação e normas regulamentares relativas ao pessoal do Serviço Público Civil, para ajustá-los aos princípios de valorização e dignificação da função pública; profissionalização e aperfeiçoamento; retribuição, levando-se em conta a responsabilidade do cargo, nível de escolaridade e condições do mercado.

Com o Plano de Classificação de Cargos, parecia que estariam sanados os problemas existentes, à época, pelo menos,

mas em realidade não chegou-se a tanto.

Com as diretrizes que haviam sido traçadas pela Lei nº 5.645/70, já citada, surgiu uma dinâmica de implantação gradativa para o Plano de Classificação de Cargos, através de uma escala de prioridades que, entretanto, acabou indicando que a metodologia prevista inicialmente não alcançaria o resultado desejado, em razão da diferenciação na carreira dos servidores, decorrente da própria gradatividade.

Face ao quê, a Administração Federal dispôs-se pelo Decreto-lei nº 1.341/74, a efetivar a implantação simultânea do Sistema, para todos os Órgãos integrantes do SIPEC, porém, ainda com FAIXAS GRADUAIS DE VENCIMENTOS, isto, em virtude dos recursos financeiros envolvidos.

No enunciado das diretrizes preconizadas pela Lei nº 5.645/70, vamos encontrar em seu Art. 2º, Incisos I a X, a divisão do Plano de Classificação de Cargos em Grupos perfeitamente definidos e delimitados entre si, consoante Art. 3º, e, fixada pelo Art. 5º, a filosofia que deveria nortear o estabelecimento de níveis de remuneração para cada GRUPO, atendendo primordialmente, aos fatores:

I - Importância da atividade para o desenvolvimento nacional;

II - Complexidade e responsabilidade das atribuições exercidas; e

III - Qualificações requeridas para o desempenho das atribuições.

Em 1972, dois anos após haver sancionado a Lei nº 5.645/70, o Governo promulgava o Decreto nº 70.320 de 23/03/72, estabelecendo, ainda, normas essenciais à implantação do Plano de Classificação de Cargos e mantendo pelo Art. 4º, Parágrafo Único, a idéia de escala de vencimentos dirigida por Grupos, desvinculados entre si. Entretanto, logo surgiu o Decreto-lei



no 1.445/76, que reformulando o conceito de níveis por grupos desvinculados entre si, mas resguardando integralmente a estrutura global do Plano de Classificação de Cargos, estabeleceu uma Escala de Referências aplicável a todos os Grupos, inserindo dentro da idéia original, faixas de Referências para cada Categoria Funcional, considerando a formação profissional, o grau de dificuldade de desempenho e o mercado de trabalho. Este sistema foi utilizado até a sua substituição por uma nova Escala, formulada pelo Decreto-lei no 1.820/80, e que permanece em vigor.

A carreira do Servidor Público Civil está sistematizada em Grupos, Categorias Funcionais e Classes, e, tem sua retribuição definida através de uma Escala de Referências, correspondente aos vencimentos. Esta Escala de Referências, por sua vez, também está dividida em Nível Superior (NS-1 a 25) e Nível Médio (NM-1 a 35).

Assim, dentro de um Grupo, encontraremos uma ou mais Categorias Funcionais; dentro de uma Categoria Funcional, uma ou mais Classes e finalmente numa Classe, diversas Referências.

O Serviço Público Civil, tem ainda duas figuras capitais no seu Sistema de Carreira e que são: a Progressão Funcional e a Ascensão Funcional.

A Progressão Funcional é o caminho percorrido pelo servidor dentro de uma mesma Categoria Funcional. Será progressão Horizontal quando na mesma Classe e Progressão Vertical quando para Classe acima e diversa da que ocupava, mas ainda dentro da mesma Categoria Funcional.

A Ascensão Funcional é a mudança de Categoria Funcional, seja no mesmo Grupo, seja para outro Grupo.

Fontes de recursos - O MM tem sua lotação firmada sobre:

Quadro Permanente

Tabela Permanente

Contratados CLT

Tabela Temporário de Magistério  
(TTM)

Tabela Especial de Especialistas  
(TEE)

Tabela de Autonomia Limitada  
(TAL)

O Quadro Permanente (Estatutários) e a Tabela Permanente (Empregados LT), são atendidos pelos Recursos Orçamentários (ØØ).

A Tabela Temporária de Magistério (TTM), é igualmente atendida por Recursos Orçamentários (ØØ) e responde às necessidades das OM da área de ensino.

As Tabelas Especiais de Especialistas (TEE) atendem a uma gama diferenciada de OM e têm suas fontes de recursos recebidas também de fontes diferenciadas, preferencialmente, dentro das atividades exercidas pelas OM detentoras das Tabelas. São fontes de Recurso para as TEE, de acordo com a Pt. nº 28/85 do MM:

ØØ - Orçamento da União

111 - Fundo Naval

113 - Ensino Profissional Marítimo

522 - Taxa de Utilização de Faróis

524 - Receitas de Seguros

601 - Pesquisas

603 - Subsistência

612 - Atividades Industriais

643 - Receitas de Utilização de Moradias.

As Tabelas de Autonomia Limitada (TAL) atendem as necessi-



dades das OM incluídas no "caput" do Art. 172 do DL nº 200/67, tais como AMRJ, IPqM, CETN e CAOC, e respeitada a Pt. 81/87 MM, têm suas fontes de recursos provenientes de:

- 00 - Orçamento da União
- 111 - Fundo Naval
- 230 - Convênios
- 278 - Convênios
- 601 - Pesquisas
- 612 - Atividades Industriais.

As fontes de recursos 230 e 278 - Convênios, são obtidas através de Convênios estabelecidos com outros Órgãos.

Vale fazer uma menção especial ao Serviço de Reembolsáveis da Marinha - SRM, que possui uma Tabela de Autonomia Limitada autorizada para 500 servidores a serem mantidos com Rendas Próprias, respeitado o teto da despesa. Esta Tabela está distribuída para 12 servidores de nível superior, 343 de nível médio e 145 artífices.



## CAPÍTULO 4

### POLÍTICA DE PESSOAL - O CONTEXTO

Reserva das FFAA- O Estatuto dos Militares, Lei nº 6.880, de 09/12/80, estabelece em seu Art. 4º, como reserva das Forças Armadas:

"I - individualmente

a) militares da reserva remunerada; e

b) os demais cidadãos em condições de convocação ou de mobilização".

A primeira e mais próxima parcela de "cidadãos em condições de convocação ou de mobilização", sem dúvida, é o contingente de servidores em exercício em Ministérios Militares, que diríamos até, estarem em permanente mobilização, engajados nos serviços de apoio das FFAA.

Política Básica da Marinha - Revisão 1986 - aprovada pela Portaria nº 0032, de 08/01/87 - tem por propósito orientar seu preparo, emprego e estabelecer os "Objetivos e Diretrizes", a serem observados para obtenção e consecução de sua atividade-fim.

O emprego de militares da ativa em funções que lhes são exclusivas e maior utilização de pessoal civil nas demais atividades são considerados como Objetivo prioritário a ser atingido.

Como Diretriz, no que concerne a Pessoal, fixa a obtenção de melhor aproveitamento e a maior eficácia na atuação do Pessoal Civil, destinando-os, prioritariamente, para funções coerentes com a habilitação, e promovendo aperfeiçoamento profissional. Dá, ainda, destaque a substituição de militares deslocados de suas funções, de natureza essencialmente militar, por civis.

Sintetizando, diríamos que o Servidor Público Civil é a primeira reserva das FFAA, e, que é Política Básica da Marinha, a utilização de seu pessoal militar, nas funções precípua e atividades típicas do militar evitando desviá-lo de suas atribuições.

Diríamos, ainda que a MB tem valorizado seu pessoal civil estimulando e demonstrando reconhecimento pela sua participação e envolvimento na Família Naval.

Política Salarial - O Decreto nº 67.561, de 12/11/70, estabeleceu o Plano de Execução da Política Salarial do Serviço Público Civil, com observância do princípio de igualdade de retribuição para cargos, funções e empregos de atribuições e responsabilidades iguais ou semelhantes, inclusive os de direção, chefia e assessoramento, não importando o regime jurídico a que estivessem vinculados.

O mesmo Decreto, determinou ainda, a reformulação dos quadros e tabelas divergentes da orientação firmada e sua extinção processada gradativamente, suprimindo-se os seus empregos, automaticamente a medida em que seus ocupantes fossem, mediante opção, absorvidos pela nova tabela.

A orientação formulada para a Política Salarial do Poder Executivo tinha como objetivo a implantação do Plano de Classificação de Cargos (Lei nº 5.645/70).



## CAPÍTULO 5

### A LOTAÇÃO

Considerações preliminares - As lotações, ou melhor, o somatório dos cargos e seu quantitativo com as respectivas despesas decorrentes, sempre foram ponto preocupante do Sistema, no mais das vezes, pelo menos, chamado de "cabide de empregos".

Neste exato momento da vida nacional, nos deparamos mais uma vez com a já repetida ocorrência de denúncias e constatação de número excessivo de servidores nos diversos Órgãos da Administração, bem como de salários e total de retribuições, incompatíveis com a realidade econômica e social brasileira. Surgem surpreendentemente, folhas de pagamento em alguns Estados da Federação, capazes de ultrapassar o valor da arrecadação dos mesmos.

Redução dos efetivos - A Administração Federal, entretanto, sempre procurou prevenir-se contra semelhante situação. Assim, sem fugir a regra da prevenção, a Lei nº 5.645/70, trouxe consigo as normas disciplinadoras e que tornariam factível a implantação do Plano de Classificação de Cargos (PCC), que em seu Art. 12, expressa a exigência de estabelecimento para cada Ministério, Órgão integrante da Presidência da República ou autarquia, de formulação da Lotação com um número de cargos, inferior em relação aos que compunham as Lotações já existentes à época.

A mesma regra foi ratificada pelo Decreto nº 70.320/74, através do seu Art. 8º, incisos I e II, provocando, para compensar a despesa decorrente da implantação do Sistema, uma pronunciada redução nos quadros, e levando a lotação numérica de servidores civis do Ministério da Marinha, ao mínimo

indispensável.

Já nessa ocasião, a Marinha do Brasil encaminhou Relatório circunstanciado, junto com a Proposta de Lotação, ao Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC), esclarecedor da necessidade de se obter autorização para contratar pessoal especializado, destinado a atender aos programas e projetos navais.

A Lotação destinada ao MM foi aprovada pelo Exmo Sr. Presidente da República com um quantitativo de 16981 cargos e funções, ensejando a implantação do Plano de Classificação de Cargos (PCC), através do Decreto nº 75.595/75.

Vencida esta primeira etapa ocorrida em 15/04/75, quase cinco anos após a assinatura e publicação da Lei nº 5.645/70 criadora do PCC, tornava-se clara a necessidade de contratação de pessoal para o AMRJ, com o fim de poder-se manter aquele Órgão em perfeito funcionamento, o que foi autorizado pelo Exmo Sr. Presidente da República.

Nem bem implantada ainda, a Lotação exigida para o PCC, já demonstrava ser insuficiente para a manutenção dos serviços desejados, e a serem prestados, visando o cumprimento da atividade-fim da MB, que por sua vez via-se na contingência de sobrecarregar seu pessoal destinado às atividades de apoio e portanto fundamentais a consecução da atividade-fim.



## CAPÍTULO 6

### A LOTAÇÃO DE PESSOAL CIVIL DO MINISTÉRIO DA MARINHA

Considerações preliminares - A Lotação do Ministério da Marinha, como dos demais Órgãos da Administração Pública Federal direta e autarquias, está composta do Quadro Permanente e Tabela Permanente.

Assim, podemos dizer que:

Lotação      Quadro Permanente - Funcionários Públicos  
                 Tabela Permanente - Empregados LT

Esta é a lotação a que se refere a Lei nº 5.645/70, determinadora da revisão e redução da existente anteriormente.

Trata-se da Lotação de caráter "Permanente", portanto não seria nenhuma impropriedade se a denominássemos: "Lotação Permanente", já que deveria poder atender todas as necessidades do Órgão a que pertence para seu perfeito funcionamento. Não se pode dizer, ser a única legal, pois existem sempre as complementações através das Tabelas Especiais que são autorizadas por quem "de direito" e, portanto, igualmente legais, isto é, reconhecidas por lei.

Parece-nos que as expressões a serem usadas mais próximas da realidade e que reconheceriam uma situação "de fato", inegável e insofismável, seria a que vamos colocar a seguir, exclusivamente, para efeito de exposição:

Lotação	{	Lotação Permanente ou de Carreira	{	Quadro Permanente
		Lotação Especial ou Complementar	}	Tabela Permanente
				-Contratados CLT

Quadro Permanente - refere-se aos servidores regidos pelo Estatuto, ou seja, aos submetidos ao regime estabelecido pela Lei nº 1.711/52, que define as relações jurídicas entre

Servidores e o Estado com base nos princípios Constitucionais, preceitos legais e regulamentares. São os Estatutários ou Funcionários Públicos.

Nesse regime Estatutário, o contrato é unilateral e a parte se sujeita a ele.

Ao ingressar no Serviço Público o servidor não tem, na realidade, nenhuma garantia de que as condições contratuais, que são tácitas, irão subsistir no mesmo gênero, número e grau.

Expõe-se ao talante do legislador que determinará pelo Estado, seu "modus vivendi": o Estado não promete nada, nem mesmo manter as condições de carreira existentes à época de nomeação; o Estado não se obriga, sequer, a manter o Estatuto vigente ao tempo de ingresso no Serviço Público.

Aliás, em 1986, o Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional, o ante-projeto do novo Estatuto para os Funcionários Públicos Civis da União, isto após 34 anos desde a emissão do Estatuto em vigor (Lei nº 1.711, de 28/10/52), e já com texto aprovado pela Comissão de Coordenação do Plano de Reforma da Administração Federal. Reconheça-se a ação do Estado, pois embora, nenhuma garantia esteja explicitada neste sentido, sempre que se faz marcante a sua presença, o é de forma reavaliadora da situação vigente e garantindo o atendimento aos anseios e conquistas sociais.

Tabela Permanente - refere-se aos servidores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/43, que estabeleceu as regras e disposições da relação jurídica entre Empregados e a Administração Pública.

Esta Tabela, que junto com o Quadro Permanente, compõe a Lotação do Órgão, surgiu em consequência do contido no Art.3º da Lei nº 6.185/74 que determinou serem as admissões para o



Serviço Público Civil feitas, a excessão dos Grupos relacionados no Art. 2º da mesma Lei, somente pelo regime jurídico da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nesse regime, o vínculo, diferentemente do que sucede com o Estatutário, é caracteristicamente contratual, assumindo inclusive a forma, regulamentos que orientam o sistema e praxes conduzitórias.

Lotação Especial ou Complementar - Esta figura, relaciona-se a um grupo atípico. Refere-se àqueles que sem participarem da lotação regulamentar, por um momento nos atrevemos, face sua característica especial e também diante de sua existência inegável, a incorporar a Lotação do Órgão.

Teremos então, uma "Lotação Regulamentar" que incluirá o Quadro Permanente, a Tabela Permanente, o somatório das Tabelas de Especialistas, e todos os Contratados sob Regime Especial, retratando a real necessidade de dotação de pessoal para o bom funcionamento do Órgão.

O Serviço Público Civil, e, em especial a Marinha do Brasil que é o enfoque particular que nos interessa, tem se valido, amiúde, desse complemento que é a Contratação de Pessoal Especialista, mediante autorização específica.

O Diário Oficial de 07 de maio de 1987, publicou o Decreto nº 94.913, de 06 de maio do mesmo ano, que dispõe sobre a contratação de pessoal para prestação de serviços técnicos especializados, de natureza permanente ou temporária, nos Órgãos da Administração Federal direta e nas autarquias. Esse Decreto estabelece:

a) o que considera serviços técnicos especializados de nível médio (NM) e superior (NS);

b) o regime jurídico a que se subordinarão os contratados;

c) a vigência dos contratos, reconhecendo a necessidade das alternativas - prazo certo ou indeterminado, delimitando entretanto, a sua validade à vinculação ao projeto ensejador da atividade, motivo do contrato;

d) a forma e requisitos, bem como tramitação das propostas para obter-se a autorização das Tabelas de Especialistas;

e) a alteração das Tabelas de Especialistas, já existentes, visando adequá-las ao Decreto; e

f) a não vinculação e não equiparação entre as faixas e níveis salariais das tabelas.

Em 03/06/87, o DOU publicou o "Autorizo" concedido pelo Exmo Sr. Presidente da República, em 01/06/87, para a solicitação feita através da EM nº 072 - SEDAP, que contém a fixação dos valores mínimo e máximo, de pessoal de Nível Médio e Nível Superior, para prestação de serviços técnicos altamente especializados de natureza permanente ou temporária, em Órgãos especializados no teor da Exposição de Motivos, considerados de Ciência e Tecnologia, vinculados ao MM e a outros Ministérios.

Aqui temos duas tabelas, de "Especialistas" e de "Ciência e Tecnologia", aprovadas e que deverão compor ou completar a Lotação do MM, sem dúvida alguma, ratificando o conhecimento da necessidade de complementação de pessoal e de níveis salariais mais realistas que os das tabelas de Escalas de Referências, ora em vigor, de forma a capacitar o Contratante, no caso o MM, a competir com o Mercado Privado.



## CAPÍTULO 7

### A FLEXIBILIDADE LEGAL

A Previsão de necessidades - A Lei nº 5.645/70 votada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo Presidente da República, já previa em seus Artigos 4º e 5º que as necessidades do Serviço Público Civil e da Administração direta e das autarquias, poderiam levar à criação de outros e novos Grupos, mediante ato do Poder Executivo, que os poderia estabelecer ou desmembrar dos já existentes.

Teriam sua própria escala de níveis/referências em função da importância de suas atribuições. A seguir, para dirimir quaisquer dúvidas à respeito de conceituação e visando acelerar a implantação do Plano de Classificação de Cargos, o Poder Executivo emitiu o Decreto nº 70.320/72 que fixou o significado de:

I - Cargo - a soma geral de atribuições a serem exercidas por um funcionário;

II - Classe - o conjunto de cargos da mesma natureza funcional e do mesmo grau de responsabilidade;

III - Categoria Funcional - o conjunto de atividades desdobráveis em Classes e identificadas pela natureza e pelo grau de conhecimento exigível para seu desempenho;

IV - Grupo - o conjunto de Categorias Funcionais segundo a correlação e afinidade entre as atividades de cada uma, a natureza do trabalho ou grau de conhecimentos necessários ao exercício das respectivas atribuições;

V - Cargo em Comissão - quando, envolvendo atividades de direção e assessoramento, seja de livre provimento e exoneração pela autoridade competente, satisfeitos os requisitos legais e regulamentares cabíveis;

VI - Cargo efetivo - quando integrar classe de Categoria

Funcional, exigindo-se para o respectivo provimento, em classe inicial, ou única, habilitação em prova competitiva específica ou em concurso público de caráter eliminatório;

VII - Transformação de cargo - a alteração das atribuições de um cargo já existente; e

VIII - Transposição de cargo - o deslocamento de um cargo existente para classe de atribuições correlatas do PCC.

Estas duas últimas conceituações, visando a aplicabilidade e implantação do Plano de Classificação de Cargos.

Criação de novos grupos de Categorias Funcionais- A criação de novos Grupos com características próprias, diferenciados dos relacionados na Lei nº 5.645/70, foi prevista no Art. 4º da mesma Lei, podendo ser estabelecidos ou desmembrados dos já existentes, se o justificarem as necessidades da Administração, e, mediante ato do Poder Executivo, valendo dizer, reconhecido o incompleto atendimento às carências do serviço.

Assim, por essa válvula de escape, foram criados os Grupos relacionados a seguir, com especificações e características diferentes dos pré-existentes:

Dacta-1300 - Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (atividade exclusiva do Ministério da Aeronáutica);

SI-1400 - Segurança e Informação (atividades desenvolvidas nos Ministérios Civis e Autarquias, porém vinculadas ao SNI);

P-1500 - Planejamento (atividade sistêmica comum à Administração Federal, porém não prevista nos demais Grupos e vinculada tecnicamente à SEPLAN);

PRO-1600 - Processamento de Dados (atividade desenvolvida em todos os Órgãos, não incluída em outros Grupos);

SP-1700 - Saúde Pública (atividade própria do Ministério



da Saúde, desmembrada do Grupo NS-900 e NM-1000);

CI-1800 - Controle Interno (atividade sistêmica específica, tecnicamente, vinculada a SEPLAN); e

ATA-1900 - Atividades Aeroespaciais (atividades próprias do Ministério da Aeronáutica).

Embora esses novos Grupos tenham sido criados e incorporados ao PCC, vamos ressaltar que, até aqui, não encontramos nenhuma característica de desvinculação do sistema vigente, inclusive, no que respeita a fixação de salários que são os previstos na Escala de Referências, aprovada para a Administração Federal.

Entretanto, em 09/01/85 foi encaminhada ao Exmo. Sr. Presidente da República, a Exposição de Motivos nº 02/85, pelos Exmos. Srs. Ministro da Fazenda e Ministro Chefe da SEPLAN e em anexo, uma Proposta de Decreto-lei, criando a Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, cujos cargos seriam de lotação privativa da Secretaria da Receita Federal e que, aprovado, transformou-se no Decreto-lei nº 2.225, de 10/01/85, publicado no Diário Oficial de 11/01/85.

Este Decreto-lei criou, a Carreira Auditoria do Tesouro Nacional no Quadro Permanente do Ministério da Fazenda, composta dos cargos de Auditor-Fiscal do Tesouro Nacional (Nível Superior - NS) e Técnico do Tesouro Nacional (Nível Médio - NM), estabelecendo seu quantitativo de cargos em Classes, e estas em Padrões, tanto para o NS quanto para o NM. Seu Art. 2º, definiu as categorias funcionais a serem transpostas para a nova Carreira, e seu parágrafo Único, a extinção dessas categorias, tão logo efetivada a transposição prevista. O Art. 3º, fixou as regras para ingresso nas Carreira e o Art. 4º a possibilidade de ocupante da categoria de nível médio, atingir a de nível superior, desde que preenchidas as condições de escolaridade exigidas e aprovado em concurso interno,

permitindo-se e estimulando-se que ao ingressar na Carreira, o servidor tenha, efetivamente, aspirações de galgar postos mais elevados na hierarquia, através de seu aperfeiçoamento funcional e intelectual.

Mas, a justificativa pela menção em separado do Decreto-lei nº 2.225/85, está explicitada em sua situação "SUI GENERIS" e relatada em seu Art. 5º que fixa as regras de pagamento dos vencimentos dos integrantes da Carreira.

Ao ser criado, o Grupo teve sua escala de vencimentos fixada por um "escalamento vertical" tomando-se por base o vencimento da Categoria Auditor Fiscal do Tesouro Nacional de 3ª, Padrão I, correspondente a 30% (trinta por cento) da retribuição do Cargo em Comissão de Secretário da Receita Federal.

Embora, sem haver desvinculação do sistema, considerando-se que a questão salarial é uma forte mola condicionadora do comportamento humano, parâmetro a que se atribui a mensuração de "Realização" e "Status Social", esta parece-nos uma alternativa, para, proporcionando uma melhor retribuição salarial, obter a permanência dos profissionais qualificados em serviço, e evitar a sua evasão para o mercado privado.



## CAPÍTULO 8

### AS NECESSIDADES

- 1 - O perfil da comunidade
- 2 - As necessidades do Servidor - Salário
- 3 - As necessidades da MB - Qualificação

O perfil da comunidade - O Servidor Público Civil, traz como uma aura estigmatizadora, a imagem de ser inabilitado, sem dedicação, ambição ou objetivo.

Esquecem-se os rotuladores, da massa de Servidores Públicos Civis, que quietos, labutam em silêncio e anônimos, colaborando como todos os demais trabalhadores para o caminhar do País.

E como se comporta o Servidor Público Civil, dentro do grupo sócio-naval, atende, e é atendido?

Dentro do contexto geral da Administração Federal direta e autarquias, SEDAP/SIPEC, o Servidor Civil da MB encontra-se na mesma situação dos servidores dos mais periféricos órgãos da Administração Federal, isto é, em nada difere à ótica como é olhado e administrado. Sujeita-se a uniformidade de regras homogêneas, estabelecidas para um universo completamente heterogêneo, regras que não poderiam ou deveriam guardar a unidade. Quando muito, a similaridade.

O Serviço Público Civil está submetido a uma lotação que foi levada a níveis mínimos, por exigência da Lei que determinou a redução da anterior, e cujos claros, em decorrência das vagas havidas, têm seu completo preenchimento impedido por outros preceitos legais que determinam a manutenção da existência de vagas (1/3) para absorção das transferências passíveis de ocorrer entre os Ministérios (Decreto nº 81.053, de 19/12/77, alterado pelo

Decreto nº 83.614, de 25/06/79), isto sem considerarmos as vagas destinadas a candidatos aprovados em futuros concursos, restando uma estreita faixa para ser absorvida pelas promoções. Preso a um Plano de Carreira que acena com uma longa estrada de promoções a percorrer em que cada segmento ou promoção, representa um acréscimo inferior a 5% em sua retribuição, sem levarmos em conta a lentidão do acesso e o baixo nível de vencimentos que não tem acompanhado o padrão de vida do brasileiro médio, o servidor público, realmente qualificado, vem se sentindo atraído pelo mercado de trabalho oferecido pelas empresas privadas. Tais fatos têm concorrido grandemente para o desinteresse do mercado de pessoal pelos cargos públicos.

Infelizmente, a presente assertiva é demonstrada pela pequena demanda havida ao Serviço Público Civil nos últimos anos e a constatação, já afirmada anteriormente, de que dos concursados habilitados e chamados a assumir seus cargos, apenas uma média de 5% permanece após os primeiros 90 dias.

Do Servidor Civil - As necessidades do servidor, na realidade, são das mais numerosas, de presença constante e espalham-se por toda uma gama, mas, podemos condensá-las ou reduzi-las ao que ao nosso ver, são as de maior importância:

- 1) busca de prestígio;
- 2) aceitação no grupo a que estão vinculados; e
- 3) retribuição salarial mais justa.

Na busca do prestígio, está incluído, o reconhecimento por parte da Comunidade, como um todo, onde está inserida. Isto é, o reconhecimento existente, e o demonstrado. É a Administração/Empregador/Estado, considerando e dando ênfase a participação do servidor, de fato, corroborando por atos que tornem palpável a sua satisfação no relacionamento, e,



propiciando a satisfação do servidor dentro da Classe e por sua vez da Classe dentro da Sociedade.

O desejo de aceitação dentro do grupo social a que está vinculado é auto-justificável ou explicável, ao gosto de cada um. Esta aceitação é transcendental no fenômeno satisfação pessoal, participação individual e do grupo. A interação é a medida para aquilatar-se o grau de envolvimento e mobilização a que se quer chegar.

Há quem considere o salário como ponto vital ou fator da mensurabilidade da satisfação ou insatisfação, entretanto, é indiscutível e doutrina firmada de que o "salário é sempre fator de insatisfação", e isto em qualquer nível. Não há ninguém que se considere remunerado a altura dos esforços dispendidos, mas há quem considere o prestígio obtido e desfrutado, de caráter profissional e social, de maior importância que um elevado salário, até advindo daí, os modismos, "Nível" e "Status", para a satisfação do "EGO" individual ou coletivo do Grupo Sócio-Econômico, como sendo o espelho da sua realização.

Parece, entretanto, que na realidade, estes valores estão sempre associados, que se realizam e se afirmam em cadeia. Assim, temos: salário elevado, corresponde a aceitação no grupo imediato e prestígio no contexto social.

Assim, o servidor civil se ressentido, na busca do prestígio, "lato sensu"; da aceitação no grupo, "stricto sensu", onde, algumas vezes teima em participar; e, do seu baixo salário, produto do tratamento uniforme que é dispensado a todos os servidores, quaisquer que sejam suas colocações: profissionais, funcionais, de local de exercício e atividade, como se tudo e todos fossem congêneres.

Da Marinha do Brasil - A Organização, também tem em

relação ao Servidor Civil, sua gama de necessidades diversificadas, e com ênfase maior a que daremos destaque: a qualificação.

O que precisa um Órgão da Administração Federal para obter eficiência e eficácia, é atingir com plenitude seus objetivos, chegando ao melhor resultado, com o menor custo. Isto é, produtividade.

Não é, a produtividade, devido as características especiais de alguns Órgãos, a meta a ser perseguida sempre, pelo menos nestes, mas, o objetivo, o resultado final, e a qualquer custo. Para isso, existem características especiais e Órgãos, cujas atividades precípua são igualmente especiais e acima de quaisquer custos.

Mas, é no dia-a-dia, que se obtém a preparação para os momentos, delicados e decisivos, que cheguem ou não, deve-se estar preparado. Momentos que se podem revestir e se revestem indubitavelmente, da racionalidade e lógica que costuma desenvolver os condicionamentos acima de quaisquer dúvidas, e a confiança necessária e dedicação quando o inusitado não tem ponderabilidade. Não é permissível crer no improvisado.

A meta é qualificar, hoje. Obter, hoje, o pessoal civil capacitado a atender as necessidades da MB; aqueles que hoje, são reflexo de uma situação que se reveste de aspecto crônico, mas que pode tornar-se agudo.

O Espírito Naval, racional, lógico e previdente, mostra através de suas ações e posições assumidas, sua determinação em não permitir que isso aconteça, procurando suprir seus quadros com pessoal civil qualificado e prestigiando-o.

O País, em processo de desenvolvimento, tem sentido a carência de pessoal habilitado, e as empresas privadas tem absorvido a mão-de-obra técnica e qualificada, ressentindo-se ainda da escassez existente no mercado. É fácil compreender que



a formação de pessoal para atender a demanda, importa em tempo, o que significa dizer que não é possível suprir o mercado a curto prazo.

O mercado privado, então, usa o processo elementar para aquisição de técnicos e especialistas. Paga melhor.

O Serviço Público Civil, vê-se às mãos com um Plano de Carreira, não contemplativo dos anseios de quem nele ingressou, na expectativa, quiçá, de palmilhar carreira; pouco encorajador para quem incia a vida profissional e até assustador para quem já se firmou nas lides profissionais.

Síntese - A situação, parece-nos transparente.

O Servidor Civil tem por necessidade primária, melhor retribuição e a MB, busca melhor qualificação.

Um círculo vicioso, onde todas as ações capazes de alterar a situação vigente, deparam-se com os liames de uma legislação cerceadora das iniciativas diferenciadas.

## CAPÍTULO 9

### O ATENDIMENTO ÀS NECESSIDADES DO SERVIÇO

Considerações preliminares - A Lotação do Ministério da Marinha foi reformulada em atendimento a Lei nº 5.645/70, já mencionada, e responsável pela fixação das diretrizes orientadoras do Plano de Classificação de Cargos, e que entre outras ações, solicitou a revisão, com redução, da Lotação vigente, como condição "sine qua non" para implantação do decantado Plano.

A MB, reduziu sua Lotação, mas já ao encaminhar a Proposta de Lotação à Presidência da República, via DASP, na época, Órgão Central do SIPEC, o fazia também do Relatório, circunstanciado, sobre a necessidade que logo se avizinharia de contratar pessoal especializado para a prestação de serviços ao AMRJ.

Assim, sucederam-se as necessidades, as justificativas e as autorizações para contratação de especialistas de conformidade com o estabelecido nos Arts. 96 e 97 do Decreto-lei nº 200/67 e disposições do Decreto nº 86.549, de 06/11/81, que formulou as regras para a aplicação do Decreto nº 86.212, de 15/07/81, quanto a obtenção da mão-de-obra requestada para manter-se a continuidade dos serviços e a operacionalidade.

As Ações - Para o AMRJ, foram autorizados:

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS Nº 0375/75, DO ANTIGO DASP (AMRJ) - Foi solicitada ao Presidente da República, autorização para contratação, em caráter excepcional e por prazos determinados, do pessoal necessário ao desenvolvimento do Programa de Construção Naval, afeto ao Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro. Foi autorizada a contratação de 117 Especialistas de nível superior, 485 Especialistas de nível médio e 1725



Artífices Especialistas, totalizando 2.327 empregos.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS No 0360/76, DO ANTIGO DASP (AMRJ) - Concedida autorização para que os contratos de trabalho, relativos aos empregos autorizados pela E.M. no 0375/75, vigorassem por prazos indeterminados.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS No 0489/77, DO ANTIGO DASP (AMRJ) - Concedida autorização para elevação do número de empregos autorizados pela E.M. no 0376/75, que passou a ser 185 Especialistas de nível superior, 646 Especialistas de nível médio e 2.864 Artífices Especialistas, totalizando 3.696 empregos.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS No 000274/87, DO ANTIGO DASP (Modernização e Reaparelhamento de Meios Flutuantes) - Autorizado o Ministério da Marinha a contratar, o pessoal de que necessitava, a fim de possibilitar o cumprimento dos seus programas e projetos para modernização e reaparelhamento dos meios flutuantes, o desenvolvimento e incremento dos sistemas operativos e de segurança à nevegação. Foi autorizada a contratação de 147 Especialistas de nível superior, 387 Especialistas de nível médio e 2.073 Artífices Especialistas totalizando 2.607 empregos.

A Marinha do Brasil, vem enfrentando as dificuldades ora em pauta, já de longa data e para contorná-las, vem se valendo da contratação de especialistas, prevista na legislação pertinente. O fez para o AMRJ e para outras OM, como o IPDIM, HNMD, DNH e outras e, existe até a formação de OM, já com previsão de contratação de especialistas registrado no Decreto inicial, como é o caso do CASNAV, carente de mão-de-obra de caráter e nível, indiscutivelmente especializada.

A Força de Trabalho Civil na MB está distribuída na forma de:

.Quadro permanente;

Tabela Permanente; e

Contratados Especialistas e os Contratados pelas OM de Autonomia Limitada, conforme estabelecido no Art. 172, do Decreto-lei nº 200/67.

A Filosofia - A legislação pertinente teve sua origem no Art. 116, da Constituição Federal, que previu a necessidade de admissão de servidores para prestação de serviços temporários ou contratados para funções de natureza técnica e que segundo o enunciado constitucional, têm seu regime estabelecido por lei especial.

O Decreto-lei nº 200/67, especifica através de seu Art.96, a Legislação Trabalhista (CLT), como o regime jurídico sob o qual podem ser contratados especialistas e o Art. 97 com redação dada pelo Decreto-lei nº 900/69, condiciona a contratação a prévia e específica autorização do Presidente da República.

O Decreto nº 86.549, de 06/11/81, estabeleceu as normas especiais para contratação de especialistas e consultores técnicos, definindo que:

- a) a contratação obedecerá tabela específica;
- b) o contrato de especialista (Art. 96 do DL-200/67) poderá ter prazo indeterminado e o de consultor técnico (Art. 97 do DL-200/67), o prazo máximo de 2 anos, sujeito a uma única prorrogação;
- c) a remuneração dos contratos será reajustada, automaticamente e nos mesmos índices sempre que entrarem em vigor aumentos gerais para os demais servidores, sob vínculo trabalhista, da Administração Direta; e
- d) a especialização poderá, excepcionalmente, decorrer de nível médio de instrução.

O Decreto nº 94.313, de 06/05/87, publicado no DOU de



07/05/87, dando continuidade a filosofia de prover com a contratação de técnicos especializados as faltas havidas na Administração Federal direta e autarquias, estabeleceu:

- 1) contratação de especialistas;
- 2) forma de propositura ao Presidente da República para contratação e requisitos requeridos;
- 3) uniformização das Tabelas de Especialistas existentes, adaptando-as às normas do Decreto; e
- 4) revogação do Decreto nº 86.549, de 06/11/81.

A SEDAP, cumprindo o disposto no Art. 8º do Decreto nº 94.313/87, através da Instrução Normativa nº 195, de 12/06/87, publicada no DOU de 18/06/87, emitiu a competente forma e concepção para a aplicabilidade do supracitado Decreto, concluindo que:

- 1) São considerados serviços técnicos especializados, os que envolvem indispensáveis conhecimentos científicos, aplicados em decorrência das peculiaridades de determinados órgãos ou autarquias;
- 2) Os serviços em lide, não são os normalmente executáveis pelo pessoal pertencente aos quadros e tabelas organizadas regularmente;
- 3) Os órgãos e autarquias, cujos serviços especializados venham sendo executados, de forma indireta, através de contratos com firmas particulares nos termos da legislação pertinente, somente poderão admitir os servidores especialistas após o término dos respectivos contratos;
- 4) Somente serão contratados como especialistas, os profissionais que preencherem os requisitos exigidos para o provimento do emprego público, excetuado o limite de idade;
- 5) A contratação de especialistas que detenham a condição funcionário aposentado, da União, dos Estados, dos Municípios e das respectivas autarquias, bem como, o de militar

da reserva ou reformado, somente poderá ser efetivado por prazo determinado, portanto para a execução de atividade transitória, isto, em decorrência do Parecer nº P-26, de 02 de março de 1983, da Consultoria Geral da República, publicado no DOU de 10/03/83, ressalvada a hipótese de renúncia a inatividade;

6) Servidores especialistas classificados em Tabelas Permanentes, com base no Decreto-lei nº 2.280, de 16/12/85, a critério exclusivo da Administração, poderão ser contratados para prestação de serviços especializados, implicando o novo contrato na rescisão do outro contrato de trabalho existente; e

7) Os órgãos e autarquias possuidores de tabelas de servidores especialistas deverão adaptá-las às normas do Decreto nº 94.313/87 e da IN nº 195/85 SEDAP, até o dia 05/08/87, submetendo-as à consideração do Presidente da República, após pronunciamento da SEDAP.



## CAPÍTULO 10

### A. DESVINCULAÇÃO

Considerações preliminares - A Administração do Pessoal Civil está direta e intimamente ligada ao SIPEC e SEDAP, Órgão Central do Sistema.

É difícil assimilar a possibilidade de desvinculação do mesmo, pois o princípio levado a efeito pelo Poder Executivo é exatamente a coordenação uniforme a ser exercida por aquela Secretaria, como tornou bem claro os Decretos nº 93.211/86 e nº 93.215/86.

Parece-nos mais, que a posição do Poder Executivo é manter a política de uniformização, exercida para a Administração de Pessoal Civil demonstrada nos últimos anos, e, suas despesas com o pessoal de carreira, cerceadas ao máximo, suprindo, as necessidades de servidores através das autorizações de Tabelas Especiais, para obtenção e contratação de pessoal qualificado.

O universo de pessoal civil a serviço do MM nos exercícios de 1984 a 1986, oscilou em torno de 17.000 servidores. Destes, aproximadamente, 9.000 compõem a parcela admitida por Tabelas Especiais, concluindo-se que a mão-de-obra especializada contratada, e prestadora de serviço ao MM, assume a proporção de 52% do total da sua população civil.

Registra-se que as necessidades atuais do serviço e sua projeção para, o período do 2º semestre de 1987 até 1989, têm uma previsão de contratações sob a tutela do Decreto nº 94.313/87, da ordem de 4.550 servidores de nível médio e superior, e, mais 260 servidores, também de nível médio e superior, sob a égide da Exposição de Motivos Interministerial nº 01161/SC-6, de 14/04/87, cuja autorização foi publicada no DOU de 03/06/87, em conjunto com a Exposição de Motivos SEDAP nº 072/87.

Com estas contratações efetivadas, teremos, considerando os dados referentes ao exercício de 1986 para efeito de cálculo, 17.425 servidores civis, em que 8.848 estão contratados sob regime de Tabelas Especiais e aos quais somaremos as novas contratações previstas, de 4.180 especialistas e técnicos, chegando a ordem de 22.235 servidores e onde a parcela contratada sob regime especial, atinge a proporção de 61% (sessenta e um por cento) do universo total, parecendo-nos uma situação de característica expressiva.

Temos ainda um grupo não computado nesse universo. Trata-se dos contratados pelas OM detentoras de Autonomia Limitada prevista no Art. 172 do Decreto-lei 200/67.

Este, poderá em futuro próximo, ser absorvido ou tomar os mesmos critérios das Tabelas de Especialistas, trazendo uniformidade, no tocante ao regime salarial, ao Sistema (entre as Tabelas de Especialistas e Tabelas de Autonomia Limitada).

### Análise

Momento atual - A desvinculação da Administração de Pessoal Civil da Marinha da SEDAP, parece-nos muito pouco viável, como dissemos anteriormente, face o enfoque que o Poder Executivo vem demonstrando ter do assunto, e, posições assumidas.

Dentre as atividades básicas de pessoal, consideramos:

Recrutamento;

Seleção;

Plano de Carreira;

Provimento de Recursos; e

Plano Salarial.

O Recrutamento e Seleção são atividades executadas pelos Órgãos que compõem o Sistema, atendendo as áreas específicas de atuação, embora ainda sob delegação de competência da SEDAP. O



que está afeto diretamente a SEDAP é a Lotação, isto é, o quantitativo e o qualitativo que compõem as Lotações.

O Plano de Carreira é controlado de forma centralizada pela SEDAP, a quem cabe fixar a orientação a ser seguida pelos órgãos do sistema, caracterizando-se, essencialmente, a SEDAP, como Órgão normativo, embora ainda exercendo uma parcela de atividade de execução.

O Plano Salarial está sob o controle da área econômica do Poder Executivo e sofre as restrições de contenção de despesas.

Os obstáculos - Parece-nos que o maior obstáculo a ser vencido, está no controle das despesas. Se considerarmos que o Poder Executivo tem demonstrado estar cioso do controle da Lotação e Plano de Carreira, podemos concluir que os recursos envolvidos são o objeto colimado. Isto sem nos referirmos ao Plano Salarial, o que já seria óbvio demais.

Assim, o difícil de se atingir será o controle dessas atribuições pois:

- A Lotação, refere-se ao quantitativo e ao qualitativo que relacionam-se; isto é, o número de cargos/empregos e as categorias funcionais;

- O Plano de Carreira, detém o percurso a ser transposto pelo servidor civil que deverá ser gradual e lento, e com poucas perspectivas financeiras; e

- O Plano Salarial, que está em defassagem com o mercado privado, e sobre o qual o Poder Executivo exerce o controle e cuja filosofia, se alterada traria maiores despesas ao Tesouro.

Desvinculação total - Esta forma de desvinculação da SEDAP, parece-nos a mais inviável ou improvável de ser atingida, conquanto, seja a mais apreciável e que em termos globais, traria melhores resultados, imediatos e positivos para todos.

A dissociação do sistema, permitiria a Administração Naval, formulãr e possuir sua própria estrutura de pessoal civil, elaborando um Plano de Carreira que contenha e transporte os incentivos e estímulos do interesse do servidor, tornando a carreira mais atraente e criando um horizonte a perseguir, quiçã, atingir.

Este desligamento, levaria a Administração Naval a possuir uma estrutura de pessoal civil, substitutiva, com evidentes vantagens, da atual estrutura administrativa.

Desvinculação parcial - esta talvez seja a forma mais próxima de ser alcançada. Se consideramos que o Poder Executivo exerce como domínio exclusivo, a Lotação, o Plano de Carreira e o Plano Salarial, não nos parece difícil obter a desvinculação das demais atribuições, já exercidas, ainda que, de forma sistêmica, pelos Ministérios, Órgãos da Administração direta e autarquias.

Assim, se desejada, poderia ser atingida uma autonomia parcial que permitiria a MB, estabelecer, sem a interveniência de terceiros, sua forma característica de recrutamento, seleção e aperfeiçoamento, obtendo com:

Recrutamento - o servidor com qualificação correspondente ao interesse naval, com a captação da clientela feita sob chamamento peculiarmente dirigido;

Seleção - escolher os mais capazes, com vistas à vocações compatíveis com as características típicas das atividades navais, propensos, a observar, o convívio com o sistema e disciplina militar; e

Aperfeiçoamento - um treinamento constante, incentivador, promovendo a ascensão funcional dentro de conjunto de Categorias Funcionais que aglutinem em seus conteúdos, técnicas e tarefas peculiares as atividades navais, trazendo, à parte, a



expectativa estimuladora, pelo reconhecimento da dedicação exercida, e, propiciando, o estabelecimento de uma carreira capaz de premiar aqueles que, através de seus méritos, se destaquem.

Pode-se compreender a desvinculação parcial como sendo um estágio, conciliador, no caminho a ser percorrido para alcançar-se a meta que é a desvinculação total e plena, para que a MB possa ter a administração de seu pessoal civil de forma independente e de conformidade com suas peculiaridades e necessidades singulares.

Desvinculação gradual - Esta forma, é um estágio entre as duas outras. Partindo de uma desvinculação parcial, é o movimento no sentido de atingir-se a desvinculação total, obtendo-se gradativamente o desligamento do Sistema.

Essa forma de desligamento poderia iniciar-se: pelas atividades sistêmicas já exercidas, "total" ou parcela, para determinadas Categorias Funcionais ou OM que, por exemplo, hoje detém a característica de Autonomia Limitada; ou sobre a área de aperfeiçoamento, trazendo novos estímulos e melhores oportunidades de ascensão funcional.

Contudo não é uma forma de desvinculação, mas, uma maneira de se o fazer.

CONCLUSÃO

Vamos, para efeito de exposição, ordenar os aspectos:

- Dificuldades;
- Vantagens;
- Possibilidades; e
- Exame da Situação.

Dificuldades - Citaremos a única que nos parece real, a alteração nas despesas e recursos envolvidos. Acompanhando a política desenvolvida pelo Poder Executivo, cuja lógica procuramos encontrar ao longo deste trabalho, constatamos que o mesmo tem demonstrado preocupação permanente e direta com a política salarial e com todas as formas possíveis de onerá-la, como o são, o Plano de Carreira e a Lotação.

Vantagens - Vamos alinhar algumas vantagens que consideramos de maior pertinência e que a desvinculação traria ao Ministério da Marinha e aos Servidores:

- a) A extinção da pluralidade de regimes jurídicos, estabelecendo-se um regime único e simplificando-se, sobremaneira, a administração de pessoal civil;
- b) Fixação de um Estatuto próprio, dispondo sobre Direitos e Deveres, e eliminando-se com apenas um instrumento as diferenças de regimes, ora existentes, e conflitos legislatórios causadores, em alguns casos, até de insatisfações e ressentimentos;
- c) Estabelecimento de Regime Disciplinar;
- d) Criação de um Plano de Carreira ensejador de maiores perspectivas e atrativos;
- e) Sistema de aperfeiçoamento, propiciando perspectivas, para, através da absorção de artes e técnicas profissionais,



obter o melhor posicionamento na Carreira, agindo como estímulo e trazendo à MB, a qualificação procurada;

f) Criação de incentivos, como gratificações, acompanhando o grau de aperfeiçoamento e/ou adestramento;

g) Maior flexibilidade ao sistema de Recrutamento, proporcionando a opção e uso das alternativas cabíveis junto as áreas onde surgissem as necessidades da MB, com respostas rápidas e reacompanhamento de seus quadros;

h) Processo imediato de seleção para os mais capazes;

i) Atendimento rápido e simples para transferências e movimentações;

j) Plano Salarial com vencimentos compatíveis com a realidade e mercado privado;

l) Supressão na Escala de Referências, de algumas das intermediárias entre a inicial e a final, levando a perceber-se com maior intensidade, os efeitos de cada promoção;

m) Extinção das diferenças salariais entre os Servidores efetivos e os ocupantes de vagas referentes a Tabelas Especiais; e

n) A liberação de pessoal militar, desviado de suas atribuições para suprir as necessidades nas áreas de campo administrativo e logístico.

A desvinculação desobrigaria a SEDAP de cuidar desse pessoal civil, o da MB pelo menos, possibilitando àquela Secretaria, a canalização dos esforços dispendidos para outros Órgãos, no caso os Órgãos Civis, que se pode presumir, guardam maior homogeneidade entre si e não têm a singularidade de que se revestem os serviços prestados pelos Servidores Civis à Marinha.

A desvinculação dotaria a Marinha da flexibilidade administrativa, no que tange a seu pessoal civil, permitindo que a mesma, reformulando a "MANEIRA DE O FAZER", venha a

obter: a otimização dos serviços; atendimento as suas necessidades singulares; lograr a reorientação de seus efetivos militares dispendidos nas funções inadequadas por exigência da manutenção do serviço; evitar os desvios a que se vê obrigada a realizar, para suprir as deficiências de pessoal civil e, certamente, contribuirá para que a MB, possa ter seu efetivo de paz apto a expandir-se, se o fôr necessário, para o efetivo de guerra.

Possibilidades - Todas são passíveis de se realizarem, e encontrando algum obstáculo maior que não possa ser batido frontalmente, cabe então contorná-lo.

Regime jurídico, Estatuto, legislação vigente, etc..., nada é realmente impedimento ou traz sequer dificuldade, se estabelecermos gradações entre as situações.

O único obstáculo que podemos ver, e já afirmamos em letra anterior, é o aumento da despesa. Vamos então, considerar como inexecutável, qualquer dispêndio maior do que o disposto hoje pelo Orçamento da União. Então bastará a aquiescência do Poder Executivo em considerar a dotação orçamentária em seu total, isto é, que somente o "quantum" seja controlado pela área econômica e transferir as demais atribuições, sem exceção alguma, e se lograria bastante flexibilidade para a administração de pessoal civil com todas as alterações preconizadas e observância do teto orçamentário.

Exame da Situação - A desvinculação, em qualquer grau, da SEDAP e Sistema por ela representado, traria benefícios a administração de pessoal civil, embora, a meta seja a desvinculação total que traria a instrumentação essencial a consecução dos objetivos, quais sejam: remuneração e qualificação. Entende-se qualificação como, técnica e especialização. Remuneração dispensa comentários.



O engajamento ao SIPEC pela MB, vem trazendo a seus servidores, as consequências da constante desvalorização dos vencimentos amarrados a Escala de Referências e corrigidos abaixo dos índices inflacionários, levando a uma fuga dos servidores mais qualificados para o mercado privado ou para as entidades da administração indireta, cuja autonomia administrativa, permite um gerenciamento financeiro mais livre e uma escala de remuneração compatível com o mercado.

O Ministério da Marinha, em razão de suas atribuições e atividades típicas, não apenas de alguns Órgãos, onde isso se verifica "a priori", até mesmo por suas denominações, mas, como um todo, MARINHA DO BRASIL, apresenta necessidades e atribuição precípua que não são demandados por outros Ministérios, e, pelas quais se espera uma dedicação intensa.

Tais observações nos permitem dizer que se faz necessária uma reestruturação da política de pessoal de forma a permitir que o Ministério da Marinha possa ter a pertinente flexibilidade no trato de seu pessoal civil.

## BIBLIOGRAFIA

1. BRASIL. Escola de Guerra Naval. EGN-215-A. Guia para elaboração de teses e monografias. Rio de Janeiro, 1981.
2. \_\_\_\_\_. FI-219. Guia para elaboração de referências bibliográficas. Rio de Janeiro, 1981.
3. BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967, com a redação dada pela emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, e as alterações feitas pelas emendas constitucionais. subsequentes.
4. BRASIL. Leis, Decretos, etc. Decreto nº67.326 de 5 de outubro de 1970. Diário Oficial, Brasília, 5 out. 1970. Dispõe sobre o Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM nº 43/70.
5. \_\_\_\_\_. Decreto nº 67.561 de 12 de novembro de 1970. Diário Oficial, Brasília, 5 out. 1970. Estabelece o plano para execução da política salarial do Serviço Público do Poder Executivo, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM nº49/70.
6. \_\_\_\_\_. Decreto nº68.992 de 28 de julho de 1971. Diário Oficial, Brasília, 29 jul. 1971. Dispõe sobre a auditoria nos Órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC). Publicado no Bol. do MM nº 33/71.
7. \_\_\_\_\_. Decreto nº 70.320 de 23 de março de 1972. Diário Oficial, Brasília, 24 mar. 1972. Estabelece normas essenciais à implantação do sistema de classificação de cargos instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM nº 15/72.
8. \_\_\_\_\_. Decreto nº 81.053 de 19 de dezembro de 1977. Diário Oficial, Brasília, 04 jan. 1978. Regulamenta a transferência e a movimentação dos servidores públicos civis da União e das autarquias. Publicado no Bol. do MM nº 03/78.
9. \_\_\_\_\_. Decreto nº 83.614 de 25 de junho de 1979. Diário Oficial, Brasília, 26 jun. 1979. Altera dispositivos do Decreto nº81.053, de 19 de dezembro de 1977, que regulamenta a transferência e a movimentação dos servidores públicos civis da União e das autarquias. Publicado no Bol. do MM. nº29/79.
10. \_\_\_\_\_. Decreto nº 84.817 de 18 de junho de 1980. Diário Oficial, Brasília, 19 jun. 1980. Dispõe sobre a realização de despesa de pessoal em órgãos e entidades da Administração Federal, bem como em Fundações instituídas e mantidas pela União. Publicado no Bol. do MM nº 26/80.
11. \_\_\_\_\_. Decreto nº 86.795 de 28 de dezembro de 1981. Diário Oficial, Brasília, 28 dez. 1981. Dispõe sobre a realização de despesas de pessoal e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM nº 02/82.



12. BRASIL. Decreto no 91.907 de 12 de novembro de 1985. Diário Oficial, Brasília, 13 nov. 1985. Modifica a redação do artigo 8º do Decreto no 81.053, de 19/12/77, que regulamenta a transferência e a movimentação dos servidores civis da União e autarquias federais. Publicado no Bol. do MM Tomo I - Administrativo no 12/85.
13. ---. Decreto no 93.211 de 03 de setembro de 1986. Diário Oficial, Brasília, 04 set. 1986. Cria a Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, extingue o Departamento Administrativo do Serviço Público, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM Tomo I - Administrativo no 09/86.
14. ---. Decreto no 93.215 de 03 de setembro de 1986. Diário Oficial, Brasília, 04 set. 1986. Dispõe sobre o controle e a fiscalização das atividades a cargo das unidades organizacionais integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM - Tomo I - Administrativo no 09/86.
15. ---. Decreto no 94.313 de 06 de maio de 1987. Diário Oficial, Brasília, 07 mai. 1987. Dispõe sobre a contratação de pessoal para prestação de serviços especializados, de natureza permanente e temporária, nos órgãos da Administração Federal direta e nas autarquias federais, e dá outras providências.
16. ---. Decreto-lei no 200 de 25 de fevereiro de 1967. Diário Oficial, Brasília, 28 fev. 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a reforma Administrativa, e dá outras providências.
17. ---. Decreto-lei no 900 de 29 de setembro de 1969. Diário Oficial, Brasília. 5 out. 1969. Altera disposições do Decreto-lei no 200 de 25 de fevereiro de 1969, e dá outras providências.
18. ---. Decreto-lei no 1.341 de 22 de agosto de 1974. Diário Oficial, Brasília, 23 ago. 1974. Dispõe sobre a implantação gradualista do Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei no 5.645, de 10 de setembro de 1970, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM no 36/74.
19. ---. Decreto-lei no 1.445 de 13 de fevereiro de 1976. Diário Oficial, Brasília, 16 fev. 1976. Reajusta os vencimentos e salários dos servidores civis do Poder Executivo, dos membros do Magistério e do Tribunal de Contas da União, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM no 09/76.
20. ---. Decreto-lei no 2.225 de 10 de janeiro de 1985. Diário Oficial, Brasília, 11 jan. 1985. Cria a Carreira Auditoria do Tesouro Nacional e seus cargos, fixa os valores de seus vencimentos e dá outras providências.
21. ---. Lei no 1.711 de 28 de outubro de 1952. Diário Oficial, Brasília, 04 nov. 1952. Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União.



22. BRASIL. Lei no 5.645 de 10 de dezembro de 1970. Diário Oficial, Brasília, 11 dez. 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM no 01/71.
23. ----. Lei no 6.185 de 11 de dezembro de 1974. Diário Oficial, Brasília, 13 dez. 1974. Dispõe sobre os servidores públicos civis da Administração direta e autarquias, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício, e dá outras providências. Publicado no Bol. do MM no 52/74.
24. ----. Lei no 6.880 de 09 de dezembro de 1980. Diário Oficial, Brasília, 11 dez. 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.
25. BRASIL. Exposição de Motivos no 072 SEDAP, de 01 de junho de 1987. Diário Oficial, Brasília, 03 jun. 1987. Fixa valores de remuneração do pessoal que presta serviços técnicos especializados.
26. FELIX, A. Nigro. Administração de Pessoal do Serviço Público. Public Personal Administration. Maria de Lourdes Lima Modiano, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1966.
27. IRA, Sharkansky. Administração Pública. A formulação de políticas nos Órgãos Governamentais. Public Administration. Policy - Making in Government Agencies. Sergio Latour. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 1974.
28. MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 11aed. Rio de Janeiro, Revista dos Tribunais, 1985. 699p.
29. MOREIRA NETO. Diogo de Figueiredo. Curso de Direito Administrativo. 3a ed. Rio de Janeiro, Cia Ed. Forense, 1976. 552p.





### NOTA DE EDIÇÃO

"O presente trabalho foi composto usando Processador de Texto WordStar versão 3.00, e impresso usando um Computador Cobra 210 e Impressora Cobra 5 x 16, comandados por Sistema Operacional SPM B.01".

Nesta composição foram utilizados 63 caracteres por linha e 32 linhas por página.





ESTE LIVRO DEVE SER DEVOLVIDO NA ÚLTIMA  
DATA CARIMBADA

22 MAR 90

05 ABR 1994

28 FEV 1997

12 AGO 1997

*MINISTÉRIO DA MARINHA*  
*ESCOLA DE GUERRA NAVAL*  
**Biblioteca**

Maubrigades, Jose Antonio

Desvinculação do pessoal civil  
do Ministerio da Marinha da S  
ecretaria de Administração Pub  
3-B-55

(1155/88)



00024060001155

Desvinculacao do pessoal civil do M  
3-B-55