

**ESCOLA DE GUERRA NAVAL**

CMG (FN) FLÁVIO AUGUSTO MORAES VIEIRA ALVES

**AUMENTO DE EFETIVO DA MARINHA DO BRASIL:**

uma análise da parcela operacional da Força

Rio de Janeiro

2023

## 1 INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos é tratada há muito tempo como uma das questões primordiais pela Marinha do Brasil (MB). Assim, em paralelo ao estabelecimento do então Plano de Equipamento e Articulação da MB (PEAMB), esforços foram feitos para ampliar o efetivo militar da Força, os quais culminaram com a promulgação da Lei n° 12.216, de 11 de março de 2010, que alterou o limite autorizado de 58.990 para 80.507 militares.

Essa possibilidade de incremento em até 36,47% na força de trabalho militar mostrava-se aderente ao acréscimo de meios e à redistribuição geográfica das estruturas diversas planejados, de forma a cumprir a missão estabelecida para MB de forma crível.

Contudo, as Forças Armadas sofrem com restrições orçamentárias decorrentes do fim do período de crescimento econômico. A consequente retração de investimentos impactou negativamente os diversos programas e projetos estabelecidos pela MB, bem como implicou na readequação do planejamento do aumento do efetivo militar, ora em curso.

Nesse bojo, o Plano Estratégico da Marinha (PEM-2040) apresentou-se como uma ferramenta para viabilizar as necessidades da Força Naval, buscando sua modernização, não só nos meios, mas também no aprimoramento da gestão de pessoas, dotando-as com capacidades profissionais específicas e otimizando os diversos processos atinentes aos recursos humanos, de maneira que a MB possa ter a dimensão compatível com a estatura político-estratégica do Brasil.

Dessa forma, o presente ensaio pretende verificar a parcela operacional da MB, desde o momento que antecedeu o início do crescimento da força de trabalho em 2010, até o estado final desejado em 2032. Para tal, comparará o comportamento da contingente operacional com o total da Força ao longo do período do aumento de efetivo até o estabelecimento do novo patamar da força de trabalho, programado para 2032, buscando verificar se o aumento da força de trabalho realmente ampliará a parcela operacional da MB.

Para tal, o ensaio será apresentado em duas seções. A primeira, apresentará o cenário do aumento de efetivo, fará a comparação das forças de trabalho operacional e total, investigará o comportamento desses efetivos e apontará eventuais anomalias para que sejam aprofundadas em estudos específicos. A segunda, apresentará as conclusões e possibilidades de investigações futuras.

## 2 A FORÇA DE TRABALHO

Esta seção tratará da dinâmica do aumento de efetivo entre os anos de 2009 a 2021 e sua projeção até 2032, considerando os diversos corpos e quadros de oficiais e de praças, analisando as variações desses efetivos de forma segmentada e, posteriormente, integrada. Como produto desta pesquisa, será possível evidenciar se haverá ou não ampliação da força de trabalho operacional da MB. Além disso, identificará eventuais possibilidades de estudos específicos, decorrentes de comportamentos julgados atípicos em alguns segmentos da força de trabalho.

O estudo em tela considera as expressões força de trabalho operacional e efetivo operacional como a parcela do pessoal da MB com competências diretas relativas à aplicação do Poder Naval, compreendendo os oficiais do Corpo da Armada (CA), do Corpo de Fuzileiros Navais (CFN) e do Corpo de Intendentes da Marinha (CIM), bem como as praças do Corpo de Praças da Armada (CPA) e do Corpo de Praças Fuzileiros Navais (CPFN).

Portanto, não se trata da força de trabalho efetivamente empregada na atividade operacional, pois essa consta das Tabelas Mestras de Força de Trabalho (TMFT) das diversas Organizações Militares (OM). A opção de utilizar o efetivo operacional da MB, independente do cargo desempenhado, foi considerada prioritária, por entender que a participação desses militares nos diversos setores da MB permite que a Força mantenha em sua cultura organizacional elementos relacionados ao exercício das atividades operativas, isto é, pessoal conectado com a aplicação do Poder Naval em sua formação, contribuindo para que as ações de apoio sejam moldadas para o atendimento da atividade-fim.

Outro ponto relevante se refere à utilização de informações sobre o efetivo da MB ao longo do tempo. Para tal foi empregado o Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR), considerando o período de 2005 a 2021.

O aumento de efetivo autorizado para a MB a partir de 2010 foi de 21.517 militares, propiciando um incremento de até 36,47% na força de trabalho, decorrente da entrada em vigor da Lei nº 12.216, em 11 de março de 2010, que alterou o limite autorizado de 58.990 para 80.507 militares. Conseqüentemente, em 2010 iniciou-se o acréscimo do efetivo numa média anual de crescimento de 5,56%, saindo de 56.068 militares em 2009 para alcançar o seu patamar máximo de 76.962 militares em 2015.

Seguindo orientações do Comandante da Marinha<sup>1</sup>, ocorreu, a partir de 2015, um processo de redução do efetivo da Força, em virtude do processo de retração na economia nacional, o qual impôs restrições orçamentárias à MB. Assim, foram adotadas medidas para balancear os recursos destinados aos programas estratégicos com os de manutenção da Força, incluindo o pagamento de pessoal.

No período de 2015 até 2021, a redução da força de trabalho mostrou-se modesta aos objetivos da Força, pois a diminuição em 2,49% trouxe o efetivo a 75.041 militares, ou seja, aquém das necessidades da MB para equacionar o orçamento entre investimento e custeio.

A entrada em vigor do PEM-2040, o qual conta com um programa estratégico específico para gestão de pessoal dentre os sete estabelecidos, associado aos ditames orçamentários vigentes, fez a MB emitir novas orientações de redução de força de trabalho. Isso posto, o Comandante da Marinha fixou o limite da Força em 69.018 militares, a ser obtido em 2032, estabelecendo também uma redução anual de, no mínimo, 800 militares para o período de 2021 a 2032 (BRASIL, 2021).

O gráfico a seguir ilustra a evolução do efetivo da MB ao longo do tempo:

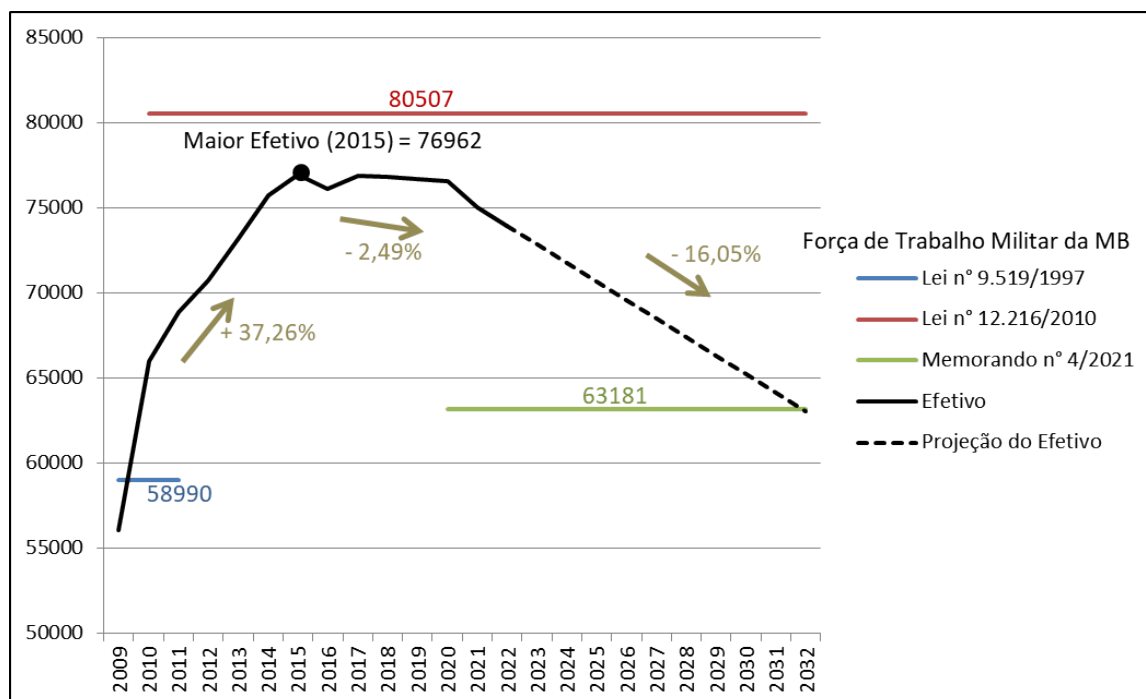


GRÁFICO 1 - A evolução do efetivo militar da MB de 2009 a 2032

Fonte: Elaboração própria, 2023.

1 O Memorando nº 4, de 24 de maio de 2015, do Comandante da Marinha, estabelece medidas de economia, as quais contemplavam também a redução do efetivo da Força (BRASIL, 2015).

Ao final do processo em 2032, a parcela militar da MB crescerá apenas 7,10%, correspondendo a 4.191 militares, valor bem abaixo dos 36,47% ou dos 21.517 militares inicialmente estabelecido.

Além disso, houve crescimento acelerado de 37,26% da força de trabalho até 2015, seguindo-se de leve decréscimo de 2,49% até 2021. Ocorreu, portanto, a extrapolação do efetivo em relação ao novo limite de 63.181 militares, estabelecido pelo Comandante da Marinha, sendo necessário reduzir em 16,05% para alcançar a meta estabelecida para 2032.

Para dar conta do desafio de ajustar o efetivo, a gestão de pessoal deve ocorrer de forma sinérgica e complementar ao processo de incremento dos meios navais, o que de fato vem acontecendo, pois a Sistemática do Planejamento de Força da MB (SISFORÇA)<sup>2</sup> integra aspectos de pessoal.

Nesta oportunidade, serão analisados primeiramente as questões envolvendo oficiais e praças separadamente para, em seguida, tratar do efetivo operacional da Força de forma mais depurada.

## **2.1 Aspectos específicos dos Corpos e Quadros de oficiais**

A análise do período de 2009 a 2021 revelou que a força de trabalho dos oficiais aumentou mais do que a média global. Além disso, não houve retração do crescimento a partir de 2015, como ocorrido com o efetivo total. Conseqüentemente, a representatividade dos oficiais na MB saltou de 14,76% para 16,49%.

Entre os fatores contribuintes, aponta-se que o Corpo de Engenheiros Navais (CEM), o Quadro de Médicos (Md) do Corpo de Saúde da Marinha (CSM) e Corpo de Oficiais da Reserva da Marinha (CORM) apresentaram crescimento de 139,63%, 84,59% e 120,35% respectivamente. Valores muito superiores aos 33,83% da taxa de crescimento da força de trabalho para o período considerado.

Especificamente dentro do CORM, que congrega a força de trabalho de oficiais temporários da MB, os Quadros de Engenheiros Navais (RM2-EN e RM3-EN) e de Médicos (RM2-Md e RM3-Md) capitanearam esse crescimento com 284,38% e 125,45% respectivamente.

---

<sup>2</sup> O SISFORÇA é decorrente de uma Ação Estratégica Naval sob responsabilidade do Estado-Maior da Armada e visa identificar e planejar o estabelecimento de uma Força Naval crível, realista e em conformidade com os interesses nacionais, de forma a atender os desafios existentes e futuros (BRASIL, 2020).

O PEM-2040 organizou as principais necessidades da MB em sete programas estratégicos. Três desses – Programa Nuclear da Marinha (PNM), Construção do Núcleo do Poder Naval e Obtenção da Capacidade Operacional Plena – indicam a execução de investimentos específicos, incluindo a captação de recursos humanos na área de engenharia naval. De igual maneira, pode-se dizer sobre a necessidade pessoal na área de saúde para atender o eixo da Saúde Integrada, dentro do Programa Estratégico Pessoal – Nosso Maior Patrimônio.

Apesar da importância da participação dos EN e Md para consecução dos citados programas estratégicos, o incremento de 1.694 oficiais numa força de trabalho delineada para crescer 4.191 militares não se mostra sustentável. Dessa maneira, a manutenção desse efetivo acima da curva de crescimento geral requer readequações.

Outro ponto relevante é que o aumento de oficiais temporários traz benefícios para gestão, reduzindo os dispêndios com pagamento de pessoal, particularmente por não receberem proventos na passagem para a inatividade e, conseqüentemente, desonerando os custos para manutenção do Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas<sup>3</sup>, os quais poderão ser aplicados no incremento nos programas estratégicos. Contudo, há que se ponderar a utilização de temporários na MB, considerando fatores como a gestão do conhecimento dos programas tecnológicos desenvolvidos e a limitação do tempo de serviço efetivo que esses oficiais poderão permanecer na Força.

Apesar de não ser objeto deste trabalho, o aproveitamento de servidores públicos estatutários constitui um interessante tema para aprofundamento, pois sua utilização possibilita uma série de vantagens, tais como: a disponibilidade de permanecer exercendo funções técnicas por longos períodos, quando comparados aos militares, os quais necessitam ser movimentados de suas funções por motivos diversos, como, por exemplo, promoções e realização de cursos de carreira; maior disponibilidade média de anos trabalhados; e menor custo, tanto considerado o maior tempo de efetivo serviço do servidor no setor público, como pelos custos de pagamento, aí acrescido também o tempo médio na inatividade.

Com relação ao efetivo operacional de oficiais, a taxa de crescimento de 26,58% até 2021 foi menor do que a média global de crescimento. Contudo, identificou-se que não

---

3 “O Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas é o conjunto integrado de direitos, serviços e ações, permanentes e interativas, de remuneração, pensão, saúde e assistência [...]”(BRASIL, 2019, p.3).

houve redução dessa parcela do efetivo a partir de 2015, seguindo a tendência da força de trabalho de oficiais.

Ainda que todo segmento operacional tenha apresentado comportamento semelhante, o CIM obteve incremento de 65,97%. A possível razão para esse comportamento é que aquele Corpo adotou a média do seguimento não operacional de oficiais, por ter a maioria dos cargos em TMFT de natureza administrativa.

É desejável readequar a projeção do efetivo do CIM até 2032, de forma a suavizar o crescimento que ocorreu até 2021. Neste ponto, pode-se ajustar balanceando com o emprego de oficiais temporário do Quadro Técnico (RM2-T) habilitados em administração e contabilidade, pela prestação de Tarefa por Tempo Certo (TTC) de oficiais qualificados e pelo emprego de servidores públicos estatutários. Isso requer uma análise detalhada em estudo específico.

## **2.2 Aspectos específicos dos Corpos e Quadros de praças**

Pelo exame dos dados numéricos no período de 2009 a 2021 percebe-se que o efetivo total de praças incrementou-se em 31,09%, ressaltando-se que todos os Corpos de praças cresceram no período, mas destacam-se os seguintes aspectos:

a) o Corpo de Praças da Reserva da Marinha (CPRM) mais que dobrou no período, passando a representar 17,08% da força de trabalho de praças, com 10,700 militares;

b) o Corpo Auxiliar de Praças (CAP) manteve o patamar de representatividade no efetivo total, contando com 17,78% o que corresponde a 11.136 militares;

c) o CPA vem reduzindo gradualmente sua representatividade, tendo perdido mais de 3% no período, representando 39,34% em 2021 com 24.644 militares;

d) o CPFN cresceu apenas 8,07% no período, tendo o menor incremento, tanto em termos absolutos, como em relativos, entre os Corpos de praças no período, alcançando 16.168 militares, o que representa 25,81% do total das praças.

O CAP manteve-se alinhado à taxa de crescimento de praças, mas as especialidades relacionadas à saúde obtiveram um incremento de 43,61% e passaram a representar quase 23,12% do Corpo. Administração Hospitalar (AH), Prótese Dentária

(PT), Radiologia Médica (RM) e Enfermagem (EF) expandiram seus quadros em 160%, 85,19%, 69,23% e 46,70% respectivamente.

No CPRM também ocorreu crescimento desproporcional nas especialidades relacionadas à saúde, representando 12,59% de todo efetivo temporário de praças, sendo que a especialidade de enfermagem representa 7,80% desse total.

Da mesma forma, como abordado para os oficiais Md (ver 4º e 5º parágrafos de 2.1), é imprescindível conjugar as necessidades ditadas pelo Sistema de Saúde da Marinha com o inevitável esforço para readequação da força de trabalho. Dessa forma, o acréscimo de praças de carreira e temporários relacionados diretamente à saúde foi superior a mil militares e, se mantidos esses números, absorveria cerca da quarta parte do aumento de efetivo previsto, o que não parece ser razoável. Conseqüentemente, é recomendável mensurar detalhadamente a readequação dessa parcela especializada da MB.

Ressalta-se que o incremento de praças temporários mostra-se uma medida adequada na gestão de pessoal, a semelhança do exposto no 6º parágrafo de 2.1. Soma-se o fato de não ter ocorrido queda nesse efetivo, mesmo com a redução gradual da força de trabalho total a partir de 2015, o que representa a tendência em aumentar a representatividade do CPRM na MB.

Apesar da redução da representatividade no período de 2009 a 2021, o CPFN iniciou o aumento de efetivo de forma mais suave que os demais Corpos e precisou de pequenos ajustes para readequar seus números. Além disso, o Corpo de Fuzileiros Navais, aí incluídos oficiais e praças, teve seu parâmetro final fixado em 17.273 militares e por ser uma parcela operacional da MB que tem seu poder de combate diretamente relacionado com o efetivo, dificilmente caberá reduções consideráveis nesse segmento, mesmo com descoberta de novas tecnologias no campo de batalha.

Conseqüentemente, o CPFN aumentará gradualmente sua representatividade até 2032, até alcançar cerca de 31% das praças, percentual similar ao de antes do aumento de efetivo da MB. Isso ocorre porque o CPFN manterá seus números, enquanto que os demais Corpos tendem a sofrer redução.

Mesmo mantendo a taxa média anual de perda, o efetivo do CPA projetado para 2032 ficará superior em termos absolutos ao quantitativo de antes do aumento do efetivo, embora sua representatividade tenda a cair para cerca de 38,61% do efetivo total de praças em 2032.



Ainda assim, existem alguns fatores que indicam que a redução do segmento operacional de praças não será tão acentuada. Entre eles, destacam-se a criação do Quadro de Praças da Armada Submarinistas (QPAS), cujo efetivo em 2021 era de 43 militares, e o natural incremento desse número, por estar diretamente relacionado ao PMN, sendo portanto prioritário na MB.

Outro fator importante foi a ampliação, na ordem de 27,32%, das especialidades relacionadas com a aviação naval. Essa área também teve seus quadros reformulados, com a elevação de algumas subespecialidades para especialidades, mas sem impactos quantitativos diretos. Além disso, a criação, em 2021, do 1º Esquadrão de Aeronaves Remotamente Pilotadas de Esclarecimento (EsqdQE-1) é indicativo de Força Aeronaval está se adequando para atender a Ação Estratégica Naval que visa à obtenção de aeronaves para compor o Poder Naval. Aduz-se assim, que a força de trabalho relacionada ao setor de aviação naval pende a um ligeiro crescimento.

Observa-se, portanto, que a parcela operacional de praças tende a reduzir seu decréscimo até 2032. Isso ocorre porque ao investigar seus componentes, observa-se que o CPFN se inclina a manter seu efetivo e, conseqüentemente, aumentar sua representatividade com o passar do tempo. Já o CPA inclina-se a reduzir sua representatividade, mas não tão acentuada em função da necessidade de atender alguns programas estratégicos da MB com parcela desse efetivo. Conseqüentemente, a perda de representatividade do CPA não será capaz de tornar seu efetivo final aquém da posição de antes do aumento do contingente.

Ao integrar os aspectos abordados sobre as praças, há indicativos de que a força de trabalho operacional de praças terá sua representatividade diminuída em 2032, induzida pela redução do maior Corpo de praças, o CPA. Contudo, essa contração será suavizada pela manutenção dos números absolutos no CPFN, bem como pela necessidade de readequações nas parcelas do CAP e CPRM com crescimentos acima do desejável.

### **2.3 A força de trabalho operacional**

Antes do início do aumento do efetivo, a parcela operacional da MB correspondia em média a 69,41% do total da Força. Em 2015, no ápice do aumento do efetivo, esse percentual reduziu para 62,32% e alcançou 60,90% em 2021. Nota-se, portanto, a redução gradual na representatividade operacional na MB.

Ao comparar os números de 2009 e de 2021, constata-se o incremento de 18.973 militares. Desses, aproximadamente a terça parte, 6.630 militares, foi destinada à força de trabalho operacional. Em termos relativos, houve perda de 8,79% do segmento operacional no total da MB, o que representa mais de 8.000 militares. Esse quantitativo poderia, por exemplo, compor as Tabelas Mestras de Força de Trabalho (TMFT) de 30 navios escoltas ou 15 Unidades de Fuzileiros Navais.

Aduz-se que essa perda de representatividade é decorrente das análises das forças de trabalho dos setores da MB, efetuadas pelo Programa de Gestão de Pessoal (PROPES)<sup>4</sup>, ocorrerem preponderantemente em OM de terra e com o viés de crescimento, associada a inexistência de incremento substancial de meios navais no período.

Projetando-se o comportamento da redução observado no período de 2015 a 2021 para 2032, a queda da representatividade do efetivo operacional seria em 0,24% ao ano. Conseqüentemente, em 2032 a parcela operacional corresponderia a 58,26% da MB, com 36.809 militares, efetivo superior aos 35.255 militares operacionais que a Força dispunha em 2009.

Contudo, essa projeção matemática deve ser vista com cautela, pois precisam ser adicionados outros fatores, os quais foram abordados anteriormente fragmentados em oficiais e praças, mas serão a seguir integrados para propiciar uma visão mais completa da força de trabalho operacional.

Importante frisar que o segmento operacional também observou crescimento da força de trabalho, mas abaixo da média da MB. Em 2021, o efetivo era 6.630 militares, maior que 2009. Portanto, é esperado que a redução até 2032 também seja aquém da média global.

É presumível também que a parcela mais suscetível à redução seja a dos oficiais do CIM, pois foi o que mais cresceu no segmento operacional. Entretanto, sua baixa representatividade não trará grande impacto considerável, uma vez que corresponde somente a cerca de 2,3% do segmento operacional.

Contrabalançando a questão do CIM, estima-se que o recém-criado QTPS cresça substancialmente por estar diretamente relacionado ao PNM, bem como a ligeira ampliação do efetivo de praças das especialidades relacionadas à aviação naval tende a não sofrer

---

4 O PROPES é um programa da MB que tem o propósito de aprimorar a gestão de pessoal, utilizando modernas técnicas de mapeamento de processos e gestão de pessoas por competências.

impacto. Tais fatos corroboram que a força de trabalho operacional tenha taxa de redução inferior ao total da MB.

Analogamente, espera-se um corte maior nos demais Corpos e Quadros, por representarem juntos o segmento de maior crescimento na Força. As questões dos militares da área de saúde e dos EN corroboram tal assertiva.

Os primeiros cresceram de 2009 a 2021 cerca de 2.600 militares, o que representa pouco mais de 60% da posição de crescimento total da MB até 2032. É insustentável manter esse patamar, ainda que para alcançar ao estabelecido no PEM-2040. Os segundos, ampliaram em 872 oficias, o que é superior a qualquer estimativa do valor total do crescimento destinado aos oficias. Conseqüentemente, há forte tendência de redução nesses dois segmentos.

Entretanto, ao indicar que a força de trabalho operacional pende a manter a taxa de redução de efetivo aquém da média da MB, e associar que a parcela não operacional pende para conservar sua redução acima da média global, pode-se dizer que, em 2032, ao final do processo, o contingente operacional da MB estará ampliado. Todavia, quando comparado ao efetivo total da Força, a parcela operacional perderá representatividade, pois o freio na redução do efetivo operacional não se inclina a ultrapassar o crescimento do segmento não operacional que ocorreu em todo período do aumento de efetivo da MB, mesmo em um cenário de forte redução a partir de 2015.

Ressalta-se ainda que, todo rearranjo de efetivo da MB para comportar uma força de trabalho mais enxuta e com capacidade de executar mais atribuições, só será possível pela gestão de recursos humanos em alto nível, valendo-se de ferramentas modernas, como a gestão por competências, mas também considerando todo rearranjo possível de força de trabalho. Para tal, propõem-se linhas de pesquisas específicas para estudar a maior utilização de servidores públicos estatutários e a terceirização de mão de obra, conjugando-os também com as já utilizadas forças de trabalho dos temporários e dos militares prestando TTC, de forma a contribuir no ajuste dos segmentos que tiveram crescimento elevado, mas precisarão reduzir a força de trabalho militar sem perder capacidade laboral na MB.

### 3 CONCLUSÃO

Este trabalho apresenta a investigação do efetivo operacional da MB desde o início do aumento de efetivo, em 2010, até o término, programado para 2032.

Após conceituada a força de trabalho operacional, conduziu-se estudo estatístico da força de trabalho da MB e seus segmentos, associando-os às prioridades assumidas pela MB e seus possíveis impactos na gestão de pessoal. Assim, foi possível apontar tendências na evolução da redução dos efetivos dos diferentes Corpos e Quadros de oficiais e praças a partir de 2021.

Destacaram-se o crescimento acima da média para a área de saúde e oficiais do CEM e do CIM, alicerçados nos programas estratégicos da MB e pelas ações do PROPES no segmento não operacional. Sendo factível apontar que tais setores tendem a liderar o esforço de redução, fazendo-a não linear.

Assim sendo, foi possível concluir que a força de trabalho operacional observará crescimento em valores absolutos ao final do aumento de efetivo da MB. Não obstante, sua representatividade no total da Força pende a ser menor do que antes do início do aumento de efetivo.

No decorrer do trabalho, identificou-se crescimento acentuado nos efetivos relacionados ao CIM, à saúde e à engenharia naval, cujas áreas estão entre aquelas de importância estratégica para a MB. Neste escopo, parece de interesse aprofundar o estudo dessa questão, considerando a possibilidade de empregar servidores públicos estatutários e mão de obra terceirizada na composição da força de trabalho, associando também às parcelas de temporários e militares prestando TTC, já praticados pela MB.

Por fim, espera-se que este trabalho contribua com a gestão de recursos humanos na MB na condução das ações de readequação do efetivo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n. 12.216, de 11 de março de 2010. **Altera os arts. 1º, 11, 16 e 17 e acrescenta os arts. 7º-A e 7º-B à Lei nº 9.519, de 26 de novembro de 1997, que dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e Praças da Marinha.** Brasília - DF, 2010. 2 p.

\_\_\_\_\_. Lei n. 13.954, de 16 de dezembro de 2019. **Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar), a Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972, a Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012, e o Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, para reestruturar a carreira militar e dispor sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares; revoga dispositivos e anexos da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, e da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e dá outras providências.** Brasília - DF, 2019. 31 p.

\_\_\_\_\_. Lei n. 9.519, de 26 de novembro de 1997. **Dispõe sobre a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e Praças da Marinha.** Brasília - DF, 1997. 8 p.

\_\_\_\_\_. Marinha do Brasil. Memorando n. 4, de 24 de maio de 2015. **Estabelece medidas de economia.** Brasília - DF, 2015.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Memorando n. 4, de 24 de março de 2021. **Revisão dos efetivos autorizados para a Marinha do Brasil.** Brasília - DF, 2021.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Plano de Equipamento e Articulação da Marinha do Brasil.** Estado-Maior da Armada, Brasília - DF, 2009.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Plano Estratégico da Marinha (PEM 2040).** Estado-Maior da Armada, Brasília - DF, 2020.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. Secretária-Geral da Marinha. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR), v.1, 49. ed.** Brasília - DF, 2021a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR), v.1, 48. ed.** Brasília - DF, 2020a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR), v.1, 47. ed.** Brasília - DF, 2019a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR), v.1, 46. ed.** Brasília - DF, 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR), v.1, 45. ed.** Brasília - DF, 2017.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 44. ed. Brasília - DF, 2016.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 43. ed. Brasília - DF, 2015a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 42. ed. Brasília - DF, 2014.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 41. ed. Brasília - DF, 2013.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 40. ed. Brasília - DF, 2012.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 39. ed. Brasília - DF, 2011.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 38. ed. Brasília - DF, 2010a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 37. ed. Brasília - DF, 2009a.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 36. ed. Brasília - DF, 2008.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 35. ed. Brasília - DF, 2007.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 34. ed. Brasília - DF, 2006.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. **Anuário Estatístico da Marinha (ANEMAR)**, v.1, 33. ed. Brasília - DF, 2005.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Defesa (PND) e Estratégia Nacional de Defesa (END)**. Brasília - DF, 2020b.