

Curso C-PEM/87

Partido

Solução do P-III-4 (Mo) MONOGRAFIA

Apresentada por

..... JOSÉ FABIANO ANTUNES DE AZEREDO COUTINHO

..... CAPITÃO-DE-MAR-E-GUERRA

NOME E POSTO



RIO DE JANEIRO

19.87

COUTINHO, José Fabiano Antunes de Azeredo
Autonomia Limitada para determinadas OM da Marinha. - Rio de Janeiro: EGN, 1987.

46 p.

Bibliografia.

Monografia: C-PEM, 1987.

1. Autorizações para Contratação. 2. Tabelas Atuais. 3. Extensão da Autonomia Limitada. 4. Contratação de Inativos. I. Brasil. Escola de Guerra Naval. II. Título.

EXTRATO

A contratação de mão-de-obra no mercado de trabalho tem possibilitado à Marinha o atendimento de suas necessidades de pessoal.

Este trabalho apresenta as autorizações que permitiram a admissão dos contratados e mostra como as Tabelas Especiais de Emprego e as do Magistério deram, posteriormente, um novo ordenamento a tal tipo de admissão. No que concerne à autonomia limitada, é analisada a sua adoção e feita uma avaliação na possibilidade de se atribuir este regime a outras OM. São comentadas também as vantagens, desvantagens e a legislação pertinentes à contratação de inativos, militares e civis.

O trabalho dá ainda notícias dos futuros permissivos para contratação - Ensino Profissional Marítimo, Especialistas para o Ministério da Marinha, Ciência e Tecnologia - e finaliza apresentando sugestões para um melhor desempenho da mão - de-obra civil da Marinha.



- AUTONOMIA LIMITADA PARA DETERMINADAS OM DA MARINHA -

JOSÉ FABIANO ANTUNES DE AZEREDO COUTINHO
Capitão-de-Mar-e-Guerra

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL

= 1987 =

MM - EGN
BIBLIOTECA
05/01/1988
N: 1.152

GN-00002415-0

TEMA: AUTONOMIA LIMITADA PARA DETERMINADAS OM DA MARINHA

Tópicos a abordar: Legislação que rege o assunto.

Melhora da mão-de-obra qualificada.

Facilidade na admissão e dispensa, quando da conveniência do serviço.

Níveis salariais compatíveis com o mercado de trabalho.

Situação da contratação de militares da reserva e civis aposentados.

Direitos dos contratados.

PROPOSIÇÃO: Identificar as causas que levaram a Marinha a buscar mão-de-obra qualificada no mercado do trabalho; analisar a legislação concernente à contratação de pessoal, com ênfase na situação e no aproveitamento de militares da reserva remunerada e civis aposentados; e estudar a possibilidade de se atribuir Autonomia Limitada a outras OM, com o propósito de dar sugestões capazes de contribuir para um melhor desempenho da mão-de-obra qualificada da Marinha.

ÍNDICE

	FOLHA
Proposição.....	II
Lista de Tabelas.....	IV
Introdução.....	VI
CAPÍTULO 1 - AS PRIMEIRAS CONTRATAÇÕES.....	1
O Valor do Salário.....	1
Autorizações Presidenciais para Contratação..	2
Autorizações Ministeriais para Contratação...	7
CAPÍTULO 2 - ATUAIS TABELAS PARA CONTRATAÇÃO (TEE E TTM)..	10
Tabelas Especiais de Emprego (TEE).....	10
Tabelas Temporárias do Magistério (TTM).....	12
CAPÍTULO 3 - O REGIME DE AUTONOMIA LIMITADA.....	16
A Recente Adoção.....	16
OM Precursora da Autonomia Limitada.....	24
Possibilidade de se Atribuir Autonomia Limita	26
da a Outras OM.....	
CAPÍTULO 4 - CONTRATAÇÃO DE MILITARES DA RESERVA REMUNERA-	
DA E DE FUNCIONÁRIOS CIVIS APOSENTADOS.....	32
A Legislação Limitativa.....	32
Uma Visão Global Vantagens e Desvantagens....	34
CAPÍTULO 5 - FUTURAS TABELAS PARA CONTRATAÇÃO.....	38
Ensino Profissional Marítimo.....	38
Especialistas para o Ministério da Marinha...	39
Ciência e Tecnologia.....	42
CAPÍTULO 6 - CONCLUSÃO.....	44
ANEXO A - RELAÇÃO DE ENTREVISTAS REALIZADAS.....	A-1
ANEXO B - TRANSCRIÇÃO DE LEGISLAÇÃO.....	A-3
BIBLIOGRAFIA.....	A-4

LISTA DE TABELAS

TABELA Nº	TÍTULO	FOLHA
1	PRINCIPAIS AUTORIZAÇÕES PRESIDENCIAIS PARA CONTRATAÇÃO (ANOS 75, 76, 77, 78)	9-A
2	NÚMERO DE EMPREGOS POR TEE, ^{de} ACORDO ^{com a} PORTARIA Nº 1518/84 DO MM.....	15-A
3	NOVO NÚMERO DE EMPREGOS POR TEE, ^{de} ACORDO ^{com a} PORTARIA Nº 028/85 DO MM.....	15-B
4	NOVAS OM CONTRATANTES DE PESSOAL, ^{de} ACORDO ^{com as} TEE APROVADAS ^{pela} PORTARIA Nº 028/85 DO MM.....	15-C
5	VARIAÇÃO NO NÚMERO DE EMPREGOS DAS OM QUE JÁ POSSUÍAM AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAR (PORTARIA Nº 028/85 DO MM)	15-D
6	ALTERAÇÕES NO NÚMERO DE EMPREGOS DAS TTM, ^{em} VIRTU ^{da} DE PORTARIA Nº 027/85 DO MM.....	15-E
7	ALTERAÇÕES NO NÚMERO DE EMPREGOS DA TTM-01, ^{em} VIR ^{da} TUDE PORTARIA Nº 081/86 do MM.....	15-F
8	ALTERAÇÕES NO NÚMERO DE EMPREGOS DA TTM-01, ^{em} VIR ^{da} TUDE PORTARIA Nº 0119/87 DO MM.....	15-G
9	TABELA DE EMPREGO DE PESSOAL CONTRATADO PELA CLT PARA OM COM AUTONOMIA LIMITADA.....	31-A
10	TABELA COMPARATIVA ENTRE OS NÚMEROS MÁXIMOS DE EMPREGO PERMITIDOS PELO DECRETO Nº 92.359 DE 1985, E OS AUTORIZADOS PELA PORTARIA Nº 0963/86 DO MM.....	31-B
11	TABELA COMPARATIVA ENTRE OS EMPREGOS AUTORIZADOS PELA TABELA DE AUTONOMIA LIMITADA (PORTARIA Nº 0963/86 DO MM) E PELA TABELA ESPECIAL DE EMPREGOS (PORT. Nº 028/85 DO MM)	31-C

TABELA	TÍTULO	FOLHA
12	ALTERAÇÕES NAS FAIXAS SALARIAIS DAS OM COM <u>AUTO</u> <u>NOMIA</u> LIMITADA.....	31-D
13	VALORES (ANTIGOS E ATUAIS) DA DESPESA MENSAL DAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA.....	31-E
14	ESPECIALIDADES PERMITIDAS PARA CONTRATAÇÃO.....	31-F
15	NÚMERO DE SERVIDORES QP E TP _x E DE EMPREGOS <u>OCU</u> <u>PADOS</u> NAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA.....	31-G
16	QUANTITATIVOS DE EMPREGOS OCUPADOS NAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA.....	31-H
17	TABELA COMPARATIVA DO QUANTITATIVO DE PESSOAL, DEMISSÕES E MOTIVOS, E FONTES DE RECURSO PARA PAGAMENTO, DA IMPRENSA NAVAL E DO LABORATÓRIO FARMACÊUTICO DA MARINHA.....	31-I
18	NÚMERO DE MILITARES DA RESERVA OU REFORMADOS E DE FUNCIONÁRIOS CIVIS APOSENTADOS EMPREGADOS NAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA.....	37-A

INTRODUÇÃO

Quando iniciamos os rascunhos desta Monografia, sentimo-nos com a preocupação de apresentar um trabalho claro, escrito com linguagem simples, que facilitasse seu entendimento.

Procuramos, quando possível, não copiar trechos de leis ou decretos, mas dizer o que eles significavam. A falta de clareza na legislação — pois ela não é sempre clara e prova disso foi o Parecer nº P-026, de 2 de março de 1983, do Consultor-Geral da República que, entre outros assuntos, deu inteligência aos artigos 93, parágrafo 9º, e 99, parágrafo 4º, da Constituição — dificulta a aplicação de seus preceitos.

Se a Constituição, lentamente elaborada, discutida e analisada, admite por vezes dúvidas e necessita de elucidação, o que dizer das leis ordinárias, dos decretos, das revogações de decretos, das alterações parciais e das novas redações?

Após pesquisar, estudar, entrevistar e ouvir sugestões, parece-nos que não é o desconhecimento total ou parcial da legislação, mas sim, o de suas minudências, e as falhas cometidas na interpretação, as principais causas de erros ocorridos no gerenciamento de pessoal civil, na maioria das OM, em que pesem as instruções e esclarecimentos da Diretoria do Pessoal Civil da Marinha.

Desse modo, este trabalho, procurando ser de entendimento simples, como já dissemos, e expondo os fatos em ordem cronológica, se propõe a discorrer sobre "AUTONOMIA LIMITADA PARA DETERMINADAS OM DA MARINHA".

Primeiramente, ainda nesta Introdução, daremos, em rápidas linhas, uma simples conceituação sobre a autonomia limitada, pois que, seu conhecimento e divulgação, no âmbito da Marinha, ainda são bastante restritos.

Em seguida, teceremos ligeiras considerações sobre salários e sua importância; historiaremos as autorizações presiden-

ciais e ministeriais para contratações de pessoal; apresentaremos as tabelas especiais e de magistério; comentaremos, com maior detalhe, a adoção e a possibilidade de se atribuir a autonomia limitada a outras OM; analisaremos a contratação de militares da reserva e de funcionários civis aposentados; abordaremos as futuras tabelas de emprego; e, finalmente, daremos nossa conclusão, acrescida de sugestões que esperamos, de algum modo, possam contribuir para um melhor desempenho da mão-de-obra civil da marinha.

Autonomia limitada?... O que é isto?... Para que serve?...

Eram estas as indagações que nos faziam, após termos escolhido, como tema de monografia, o assunto: — AUTONOMIA LIMITADA PARA DETERMINADAS OM DA MARINHA.

Podemos responder que a autonomia limitada é um dos dispositivos legais que permite a contratação de mão-de-obra no mercado de trabalho. Ela pode ser atribuída, através de decreto presidencial, aos órgãos que exercem atividades de pesquisa, de ensino, ou de caráter industrial, comercial e agrícola e que, por suas peculiaridades de organização e de funcionamento, necessitam ter um tratamento diferente do que é dado aos demais órgãos públicos.

As OM dotadas de autonomia limitada foi concedida a permissão para buscar, na praça, a mão-de-obra que se fazia necessária, obedecidas as normas da legislação trabalhista, e pagando-se salários competitivos com os do mercado de trabalho e que eram geralmente superiores aos dos servidores públicos.

Essas OM adquiriram maior flexibilidade nos processos de admissão e dispensa de empregados, pois toda a sistemática complexa e morosa do serviço público inexistente nos contratos de trabalho regidos pelas leis trabalhistas.

Podemos dizer ainda que a autonomia limitada tem sido entendida como uma Facilidade e uma Vantagem, pois:

- no que concerne ao órgão contratante:

permite-lhe, além de buscar bons empregados, recrutados com salários competitivos com os do mercado de trabalho, agilizar admissões e dispensas, em resposta às suas necessidades ou à variação da demanda. (FACILIDADE)

- no que concerne ao empregado:

possibilita-lhe remuneração maior do que a de modesto valor paga ao pessoal do Quadro Permanente ou da Tabela Permanente do Serviço Público. (VANTAGEM)

Exposta a conceituação acima, passemos à apresentação dos tópicos da monografia.

CAPÍTULO 1

AS PRIMEIRAS CONTRATAÇÕES

Antes de historiarmos as autorizações presidenciais e ministeriais para contratação de pessoal, identificando as causas que levaram a Marinha a recrutar mão-de-obra no mercado de trabalho, julgamos necessário tecer breves considerações sobre o salário, seu valor e o que ele representa. Deste modo, "abramos um parêntese".

A) O Valor do Salário. - "Um dos aspectos mais importantes da filosofia de uma organização é o que se relaciona com a política de salários" (73:216).

A fixação de um salário torna-se, muitas vezes, assunto sensível, pois não se trata somente da retribuição financeira em troca de uma prestação de serviço; ela vai além, uma vez que interfere com aspectos sociais, psíquicos e econômicos.

Nas nossas sociedades, o posicionamento do indivíduo em suas diversas camadas está intimamente ligado ao que ele percebe como produto de sua atividade; desse modo, o salário, o rendimento do trabalho, é quem lhe dá um maior ou menor status social. "O salário é a fonte de renda que define o padrão de vida de cada pessoa" (73:217).

Por ser através do salário que o homem adquire meios para atender as necessidades e motivações que o mundo atual lhe desperta, percebe-se o envolvimento psíquico, pois o valor ou a grandeza do salário é um dos mais importantes fatores a motivá-lo a trabalhar. A variação do salário pode induzi-lo à atividade, com maior ou menor satisfação, com maior ou menor correção, com maior ou menor presteza; enfim, o salário pode alterar, no homem, o seu "ego", a sua pré-disposição ao trabalho. E "sendo o salário, ou preço da mão-de-obra, comprado no mercado, está sujeito, portanto, às leis da oferta e da procura" (76:14); isto é, o salário aumenta em função de uma maior necessidade da mão-

-de-obra.

Acrescenta-se que, ao se determinar o valor do salário, é recomendável e tem sido costume ter em conta os seguintes parâmetros ou fatores:

1º - Fator de Justiça

Cada homem deve fazer jus a um valor pecuniário que retrate, ao mesmo tempo, a dificuldade oferecida pelo cargo e a importância do seu trabalho no contexto geral da atividade onde ele se emprega. Por outro lado, este valor deve ter uma magnitude que o recompense, satisfatoriamente, pelo esforço e desempenho mostrados.

2º Fator de Competição

O salário deve ser de tal monta que consiga reter os atuais empregados e atrair candidatos ocupados em idênticos ramos de atividade. Com salário mais baixo, perdem-se bons funcionários para os concorrentes e só se consegue manter ou recrutar os não desejáveis, os menos competentes.

"Fechando o parêntese", pode-se entender que o problema salarial, para ser bem conduzido, pauta-se, primordialmente, no estabelecimento e conservação de valores salariais justos e competitivos, a nível de mercado.

E será que isto acontece no Serviço Público Civil da União?

B) Autorizações Presidenciais para Contratação. -

1.^a Autorização

Através da Exposição de Motivos (EM) nº 0376, de 29 de agosto de 1975, do Diretor Geral do então Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP) foi obtida, do Presidente da República, autorização para que o Ministério da Marinha contratasse pessoal, em atendimento às suas necessidades.

A respeito de tal contratação, cabem as seguintes observações:

- a partir da década de 70, passou o País a conhecer um en

grandecimento na produção de bens e serviços; tal situação provocou um aumento na demanda da mão-de-obra especializada, pela maior necessidade de empregados por parte do setor privado e em consequência, uma elevação geral nos níveis salariais, a preço de mercado;

- a área de reparos navais e, principalmente, o projeto de construção das fragatas, ambos a cargo do Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro (AMRJ), estavam a exigir um maior número de operários especializados, tecnicamente bem preparados, cuja falta resultava em atraso e ineficiência nos serviços executados;

- o preenchimento das vagas existentes na lotação do AMRJ, segundo processos estabelecidos pelo DASP e Diretoria do Pessoal Civil da Marinha, era moroso, por existir toda uma sistemática a ser atendida, quer na fase de recrutamento, quer na fase de seleção. Além disso, os salários, por serem inferiores aos do mercado de trabalho, não despertavam interesse, e por isto era pequeno o comparecimento de pessoal altamente especializado, por ocasião dos diversos recrutamentos;

- as fases do programa de construção das fragatas, à medida que iam sendo alcançadas, ocasionavam flutuações, tanto no número de operários, quanto na área de atividades profissionais. Assim, era necessário que houvesse uma flexibilidade administrativa, que permitisse rapidez para contratar quem fosse imprescindível no atual estágio da construção, como também, para dispensar aqueles cujo ramo de atividade já não era mais necessário;

- os contratos de trabalho seriam autorizados pelo Ministro da Marinha, com base no disposto no parágrafo 5º do artigo 15 do Decreto nº 74.448 de 22 de agosto de 1974 e nos artigos 96 e 97 do Decreto-lei nº 200 de 1967, isto é, em caráter excepcional, por prazo determinado e nos termos das leis trabalhistas. (1)

(Obs. - a legislação citada neste parágrafo está transcrita no

anexo desta monografia);

- não seriam fixados valores padronizados de salário, em virtude de sua oscilação; entretanto seriam atendidos os níveis salariais encontrados no mercado de trabalho e haveria um teto máximo de remuneração, quer para os especialistas de nível superior - Cr\$ 12.000,00 (doze mil cruzeiros) - quer para os de nível médio ou artífices - Cr\$ 7.000,00 (sete mil cruzeiros). (Valores da época);

- todas as despesas com salários e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço seriam cobertas com recursos provenientes do Programa de Construção Naval, não havendo assim dispêndio extra por conta dos Cofres Públicos;

- foram estabelecidos os seguintes limites de mão-de-obra a ser contratada: 117 especialistas de nível superior, 485 especialistas de nível médio e 1.725 artífices especialistas, totalizando 2.327 contratações.

2.^a Autorização

Através da Exposição de Motivos nº 0360, de 11 de maio de 1976, do então DASP, ao Presidente da República, foi obtida permissão para que os contratos de trabalho, que haviam sido autorizados na EM nº 376 de 1975, passassem a vigorar por prazo in determinado.

O DASP concordava com a Marinha e entendia que "a determinação do prazo enseja a dispensa do empregado quando não se fizer mais necessário, sem o ônus decorrente para a Administração, dos contratos por prazo determinado".

3.^a Autorização

A Exposição de Motivos nº 0489, de 30 de agosto de 1977, do então DASP, submeteu ao Presidente da República uma nova solicitação do Ministério da Marinha relativa à contratação de pessoal. Nesta Exposição estavam incluídos um aumento do número de empregos já autorizado pela EM nº 0360 de 1975 e uma elevação

dos limites de salários.

Sobre o assunto, devem ser citados os seguintes fatos:

- a decisão de utilizar o Arsenal de Marinha, nas obras de modernização do Navio-Aeródromo "MINAS GERAIS", trouxe, em contrapartida, a necessidade do aumento da sua mão-de-obra; justificava tal decisão o propósito de evitar dispêndio de moeda no exterior, uma vez que, caso não fosse a modernização realizada no Arsenal, teria que ser em estaleiro altamente especializado, somente existente fora do Brasil;

- além da necessidade acima, havia também o "deficit" da mão-de-obra do AMRJ, que tendia ainda a se agravar, tendo em vista a idade elevada de muitos servidores, fato que induzia ao aumento da saída de pessoal, quer por aposentadoria, quer por invalidez; ao mesmo tempo, o pessoal recebido de outros Órgãos do Governo, remanejado para suprir as faltas de mão-de-obra do Arsenal, era idoso na maioria das vezes, não estando mais, sem dúvida alguma, em idade de assimilar novos hábitos, nova rotina, novas habilitações para o exercício das novas funções; enfim tratava-se de pessoal já cansado e pouco produtivo;

- o novo limite para contratação, no total de 3.696, significava uma suplementação de 1.369 novos empregos, ficando assim distribuído:

185 especialistas de nível superior (acrêscimo de 68);

646 especialistas de nível médio (acrêscimo de 161);

2.865 artífices especialistas (acrêscimo de 1.140);

- quanto aos salários, procurou-se competir com os preços de mercado, havendo, no entanto, limites que não podiam ser ultrapassados e que eram, na época, Cr\$ 15.000,00 (quinze mil cruzeiros) para especialistas de nível superior e Cr\$ 9.000,00 (nove mil e cem cruzeiros), para nível médio e artífices.

4.^a Autorização

A Exposição de Motivos nº 0274, de 16 de outubro de 1978,

do então DASP, apresentou solicitação ao Presidente da República para que o Ministério da Marinha contratasse pessoal, na forma da legislação trabalhista. Tal pessoal destinava-se à modernização e reaparelhamento dos meios flutuantes, ao desenvolvimento e incremento dos sistemas operativos e dos de segurança à navegação.

A referida autorização presidencial permitiu à Marinha contratar 2.607 empregados, discriminados em 147 especialistas de nível superior, 387 de nível médio e 2.073 artífices, com limites mensais de salário, na época de Cr\$ 21.503,00 (vinte e hum mil, quinhentos e oito cruzeiros), para os primeiros e de Cr\$. 12.558,00 (doze mil quinhentos e cinqüenta e oito cruzeiros), para os dois últimos.

Deve-se ressaltar que nesta Exposição de Motivos não houve OM especificamente beneficiada com a autorização para contratar pessoal. Assim, o Ministério da Marinha pôde empregar a mão-de-obra nos projetos e programas em andamento em diversos estabelecimentos, bem como, completar as vagas que a aposentadoria do pessoal sensivelmente ia causando.

A tabela da folha 9-A permite uma visão ampla das principais autorizações presidenciais para contratação (Anos 75, 76, 77 e 78).

5.^a, 6.^a e 7.^a Autorizações

Estas autorizações, de menor significado que as anteriores, foram obtidas, respectivamente, por intermédio das seguintes exposições de motivos da Secretaria de Planejamento da Presidência da República (SEPLAN) ao Presidente da República:

EM nº 036 de 25 de fevereiro de 1980, EM nº 019 de 12 de janeiro de 1981 e EM nº 034 de 4 de fevereiro de 1981.

A 5.^a e 7.^a autorizações destinavam-se a permitir contratação de pessoal, por parte da Diretoria de Hidrografia e Navegação, para execução do Programa Especial de Dinamização da Cartogra

fia Náutica, Aeronáutica e Terrestre. E a 6.^a autorização era pa
ra atender o Hospital Naval Marcílio Dias, tendo em vista a ne
cessidade de pessoal para guarnecer novos e complexos equipamen
tos.

B) Autorizações Ministeriais para Contratação - Com respal
do na legislação que a seguir apresentaremos, o Ministro da Ma
rinha autorizou contratações de empregados em caráter temporá
rio. Muitas dessas contratações foram assumidas pelo Ministro,
excepcionalmente, para regularizar anteriores admissões de pes
soal, por algumas OM; outras, para atender não só acréscimos in
tempestivos de serviço, como também, a necessidade de atrair mão
-de-obra mediante oferecimento de salários competitivos com os
do mercado.

As irregularidades nas admissões tinham origem, principal
mente, na falta de conhecimento da legislação específica; desse
modo, as mais comuns eram contratações em número maior do que o
permitido, como também, por conta de recursos financeiros pró
prios da OM, como Caixa de Economias.

Para autorizar as contratações, utilizou-se o Ministro dos
seguintes permissivos:

- Decreto nº 75.353 de 5 de fevereiro de 1975 - Ato de cria
ção do Instituto de Processamento de Dados e Informática da Ma
rinha (IPDIM) - o qual estabelecia em seu artigo 3º que, para o
cumprimento de sua finalidade poderia ^{esta} aquela OM efetuar a con
tratação direta de especialistas e consultores técnicos, desde
que autorizado pelo Ministro da Marinha e de acordo com a legis
lação vigente. //

- Decreto-lei nº 200 de 1967 (artigos 96 e 97) e Decreto
nº 74.448 de 1974, (parágrafo 5º do artigo 15), já citados.

- Decreto nº 80.600 de 21 de outubro de 1977 - Ato de Apro
vação do Regulamento do Centro de Análises de Sistemas Navais
(CASNAV). O artigo 6º desse Regulamento permitia ao CASNAV, para

o atendimento de sua finalidade, promover a contratação direta de especialistas, cumpridas as normas fixadas pelo Ministro da Marinha e de acordo com a legislação em vigor.

Desse modo, foram emitidas várias autorizações ministeriais para contratação (11: Anexo "A", p:4), sendo as mais significativas as relativas a:

- 402 empregos para a Base Naval de Aratu;
- 50 empregos para a Base Almirante Ary Parreiras;
- 214 empregos para a Base Naval de Val-de-Cães;
- 15 empregos para a Imprensa Naval;
- Tabelas de Especialistas em Processamento de Dados (TEPD), com 237 empregos;
- Tabelas do CASNAV, com 57 empregos;
- Tabelas de Recursos Próprios (TRP), com 644 empregos, destinados às OM que geram receita nos serviços de lavanderia, hotel de trânsito e reembolsável;
- além de Tabelas de Especialistas, de Convênios e do Instituto de Pesquisas da Marinha.

Ocorre, no entanto, que os contratos de trabalho, assinados em decorrência dessas autorizações ministeriais, foram feitos por prazo indeterminado, contrariando o artigo 3º do Decreto ⁴⁷⁵ 77.457, de 23 de abril de 1976, que estabelecia o prazo máximo, improrrogável, de dez meses e determinava que uma nova contratação só seria concedida ao mesmo empregado, após três anos do término do contrato anterior. Tal fato, além de outros, motivou o Estudo realizado na Diretoria Geral do Pessoal da Marinha, para analisar a situação do pessoal civil contratado, à luz da legislação vigente (11:01).

No que concerne à contratação de professores regida por legislação específica, o Ministro da Marinha autorizou, por intermédio das Tabelas Complementares do Magistério (TCM), a contratação de professores do ensino superior, de educação física

e de técnicos esportivos, por prazo determinado (11: Anexo "B" p:B-1).

Tais autorizações tinham respaldo nos artigos 11 e 13 do Decreto nº 81.994, de 18 de julho de 1978, que regulamentou a Lei nº 6.498 de 7 de dezembro de 1977 - Lei do Magistério da Marinha.

PRINCIPAIS AUTORIZAÇÕES PRESIDENCIAIS PARA CONTRATAÇÃO (ANOS 75, 76, 77, 78)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS	OM DESTINO	PRAZO	NIV. SUPERIOR E LIM. SALÁRIO CRUZEIROS	NIV. MÉDIO E LIM. SALÁRIO CRUZEIROS	ARTÍFICE E LIM. SALÁRIO CRUZEIROS	Nº TOTAL EMPREGO
0376/75 DASP	AMRJ	DETERM.	117 12.000	485 7.000	1.725 7.000	2.327
0360/76 DASP	OS CONTRATOS DE TRABALHO AUTORIZADOS NA EM 0376/75 PASSARAM A SER POR PRAZO INDETERMINADO					
0489/77 DASP	AMRJ	INDET.	185 15.000	646 9.100	2.865 9.100	3.696
0274/78 DASP	MINIST. MARINHA	INDET.	147 21.508	387 12.558	2.073 12.558	2.607

= V-6 =

Tab. nº 1

CAPÍTULO 2

ATUAIS TABELAS PARA CONTRATAÇÃO (TEE E TTM)

Estudo realizado na Diretoria Geral do Pessoal da Marinha em 1984, visando à análise da situação de todo o pessoal civil contratado em caráter temporário, resultou, entre outras, na proposta ao Ministro da Marinha para adotar as Tabelas Especiais de Emprego (TEE) e as Tabelas Temporárias do Magistério (TTM), como uma medida recomendada a curto prazo (11:2).

Tais tabelas possibilitaram regulamentar as anteriores contratações, autorizadas ou não, bem como consolidar em poucos documentos - quatro TEE e duas TTM - as autorizações existentes e os permissivos legais.

A) Tabelas Especiais de Emprego (TEE)

A Portaria nº 1518, de 12 de setembro de 1984, do Ministro da Marinha, aprovou as Tabelas Especiais de Emprego (TEE). Através das TEE foram atribuídas, em caráter temporário, às OM relacionadas como contratantes, um número máximo de empregos e uma despesa mensal autorizada, discriminada em Unidades Salariais (US). Nestas US estavam incluídos os encargos sociais e a parcela mensal do 13º salário. Quanto ao salário, foi ele fixado em função dos níveis de referência, em número de quinze (TE-1 a TE-15), com três graduações cada (A, B, C).

A faixa salarial oscilava de um mínimo - 0,6 (zero vírgula seis) US ao máximo de 15 (quinze) US - que correspondia aos salários a serem pagos a empregados posicionados em TE-1-C e TE-15-A, respectivamente. O valor da US foi estabelecido em 1,71 da Referência NM-1 do Serviço Público Federal.

A Portaria determinava às OM contratantes que submetessem, à aprovação dos respectivos Órgãos de Direção Setorial (ODS), suas Tabelas Individuais de Emprego e delegou, aos titulares daquelas OM, competência para assinarem o contrato de trabalho, prevendo-se a subdelegação em caso de OM dirigida por Almirante.

Foi atribuída à Diretoria do Pessoal Civil uma ^Ssupervisão funcional, uma vez que a ela competia a expedição de Instrução Permanente que tratasse do assunto (concretizada na ^{CIVILMARINST}Civilmarinst nº 308401) e, bem assim, a fiscalização do número de empregos ocupados e da despesa realizada. Por outro lado, deveria ^{DEF}a mesma Diretoria ser informada, mensalmente pelas OM, dos novos ⁷contratos e dispensas efetuados.

^{A dita} Dita Portaria nº 1518/84, ao entrar em vigor, cancelou as antigas tabelas de emprego (exceto a Tabela Complementar do Magistério), tornou sem efeito as autorizações ministeriais contidas em ofícios, e revogou portarias e memorandos que ^{TRF}trata-
vam de contratação do pessoal.

A mesma Portaria fundamentava-se nos artigos 96 e 97 do Decreto-lei nº 200, de 1967, e no parágrafo 5º do artigo 5º do Decreto nº 77475, de 23 de abril de 1976, que delegava competência aos Ministros de Estado para autorizar contratações ^{DP}de especialistas e consultores técnicos.

As TEE aprovadas, em número de quatro, tinham validade ^{TE}temporária, com vigência até 31 de dezembro de 1984 e ^Mrepresentavam 8921 empregos.

A tabela da folha 15-A indica o número de empregos por TEE e as respectivas autorizações (Decretos e Exposições de ^{TE}Motivos).

A Portaria nº 028, de 11 de janeiro de 1985, do ^MMinistro da Marinha, ao substituir as TEE que eram anexas à Portaria nº 1518 de 1984, elevou os empregos autorizados de 8.921 ^{DE}para 11.337, incluiu na relação de OM contratantes o INEM, a ^BBACS, o CIAAN, a SECIRM e a DOCM, havendo ainda majorado o número de empregos que já havia sido autorizado a outras OM, bem ^{PR}como prorogado ^{gon}a vigência até dezembro de 1985.

As tabelas das folhas 15-B a 15-D indicam o novo número ^{TE}de empregos por TEE e respectivas autorizações, as novas OM ^{TE}contratantes e a variação no número de empregos das OM que já possuía

am autorização para contratar. Finalizando esta parte relativa às Tabelas Especiais de Emprego, devem ser citados ainda os seguintes documentos:

- Portaria nº 0639, de 9 de julho de 1985, do Ministro da Marinha, que alterou a Unidade Salarial (US), de seu valor de 1,71 da Referência NM-1 do Serviço Público Federal, para 1,56 da Referência NM-3.

- Decreto-lei nº 2280, de 16 de dezembro de 1985, que criou, mediante transformação e sem aumento de despesa, empregos no Plano de Classificação de Cargos (instituído pela Lei nº 5645 de 10 de dezembro de 1970), para o pessoal contratado. Disso resultou que os contratados, cuja fonte de recursos para pagamento era o Orçamento da União, fossem submetidos a um processo seletivo interno. Os habilitados foram aproveitados nas Tabelas Permanentes; os reprovados após uma segunda habilitação, demitidos; e os empregos, as unidades salariais e as tabelas especiais pagas pela União, extintos.

- Portaria nº 0963, de 16 de outubro de 1986¹⁹⁸⁶, do Ministro // da Marinha, que extinguiu as TEE das OM-AMRJ, IPQM, CETM, CAAOC e SRM -, em virtude de terem sido incluídas no regime de autonomia limitada, de acordo com o Decreto nº 92359, de 4 de fevereiro de 1986.

- Portaria nº 0350, de 22 de abril de 1987, do Ministro da Marinha, que prorrogou até 31 de agosto de 1987 a vigência das TEE.

B) Tabelas Temporárias do Magistério (TTM)

A Portaria nº 1517, de 12 de setembro de 1984, do Ministro da Marinha, aprovou duas Tabelas Temporárias do Magistério (TTM-01 e TTM-02). A adoção dessas tabelas foi proposta pela Diretoria Geral do Pessoal da Marinha, tendo em vista o estudo realizado naquela DG para regularizar a situação do pessoal civil contratado, como visto anteriormente.

A TTM-01, com vigência de julho de 1984 a julho de 1986, autorizou a contratação, em caráter complementar, de 19 Técnicos Esportivos e Professores de Educação Física. Esta tabela tinha respaldo na Lei nº 6498 de 7 de dezembro de 1977 - Lei do Magistério da Marinha - cujo artigo 12 estabelecia que "os empregos de Professor de Educação Física e Técnico Esportivo serão preenchidos por intermédio de contratação por prazo determinado na forma da legislação trabalhista". Redação bastante parecida teve depois o artigo 13 do Decreto nº 81.994, de 18 de julho de 1978, que regulamentou a Lei do Magistério da Marinha. Nesta TTM, a despesa mensal autorizada correria por conta do Tesouro Nacional.

A TTM - 02, por sua vez, autorizava a contratação de 51 Professores e Auxiliares do Ensino e tinha respaldo na seguinte legislação:

- Decreto-lei nº 1820, de 11 de dezembro de 1980, cujo artigo 10, parágrafo 1º, previa que os Professores Colaboradores e Auxiliares de Ensino, contratados após 31 de dezembro de 1979 - data limite de admissão para aproveitamento dos chamados professores contratados na carreira do magistério - poderiam ser admitidos em tabela especial, em extinção, pelo prazo máximo de dois anos. A TTM-02, com base neste decreto-lei, autorizava a contratação de 31 Auxiliares de Ensino e 11 Professores Colaboradores.

- Decreto nº 85.712, de 16 de fevereiro de 1981, que reestruturou a carreira do magistério de 1º e 2º Graus do Serviço Público Civil da União, como previsto no parágrafo 2º do artigo 9º do já citado Decreto-lei nº 1820 de 1980. O artigo 16 do referido Decreto nº 85.712 estabelecia que os Professores Colaboradores, admitidos até 31 de dezembro de 1979, e que não tivessem sido aproveitados, poderiam ser incluídos em tabela especial, em extinção. A TTM-02, baseada neste decreto, autorizava a

contratação de nove professores.

Como se observa, a particularidade da TTM-02 era concernente ao caráter de "EM EXTINÇÃO"; isto é, os empregos por ela autorizados iriam sendo, automaticamente, cancelados, à medida que ficassem vagos, por qualquer motivo, não se permitindo novas contratações. As necessidades futuras de professores seriam atendidas por profissionais da Tabela Permanente.

A validade do TTM-02 ia de julho de 1984 a julho de 1986 e, do mesmo modo que a TTM-01, os empregos seriam pagos com recursos do Tesouro Nacional.

Na Portaria nº 1517/84, o Ministro da Marinha delegou competência aos titulares das OM contratantes, para assinar os contratos de trabalho, prevendo-se a subdelegação no caso de OM dirigida por Almirante. Ainda na mesma Portaria, o Ministro determinou à Diretoria do Pessoal Civil ficasse responsável pelo controle das administrações, dispensas e distribuição dos empregos, ouvida a Diretoria de Ensino, além de expedir Instrução Permanente sobre as contratações autorizadas pela TTM-01.

Em ambas as Tabelas, eram discriminadas as OM contratantes e os respectivos números máximos de empregos. A despesa mensal autorizada incluía encargos sociais e a parcela mensal do 13º salário. A Unidade Salarial (US) correspondia ao valor de 1,71 da referência NM-1 do Serviço Público Federal, o mesmo valor atribuído às TEE.

As Tabelas Temporárias do Magistério sofreram várias alterações após sua adoção, sendo as mais significativas:

- As estabelecidas pela Portaria nº 027, de 11 de janeiro de 1985, do Ministro da Marinha, que substituiu as antigas TTM aprovadas pela Portaria nº 1517/84. A nova TTM-01 veio com o número de empregos aumentado de 19 para 28 e a vigência prolongada até dezembro de 1986. No que concerne à TTM-02, foi-lhe atribuído um emprego, passando de 51 para 52.

A tabela da folha 15-E mostra as alterações ocorridas na TTM-01 e na TTM-02, em função da Portaria nº 027/85 do MM.

- A Portaria nº 081, de 22 de janeiro de 1986, do Ministro da Marinha, que introduziu novas alterações; assim, a TTM-01 teve mantida sua vigência (até dezembro de 1986) e aumentado o número de empregos, de 28 para 35; sendo que a TTM-02 teve somente sua vigência antecipada para 30 de junho de 1986.

Em ambas as TTM, o valor da US foi alterado para 1,56 da referência NM-3 do SPF, idêntico ao das TEE, de acordo com a Portaria nº 0639/85 do Ministro da Marinha, já citada.

A tabela da folha 15-F apresenta as alterações verificadas na TTM-01, decorrente da Portaria nº 081/86 do MM.

Presentemente, a TTM-02 não mais existe; sua vigência esgotu-se a 28 de fevereiro de 1987. No que concerne a TTM-01, o seu número de empregos reduziu-se de 35 para 14. Tal redução foi motivada pelo Decreto-lei nº 2280 de 16 de dezembro de 1986, que criou empregos no Plano de Classificação de Cargos, mediante transformação de pessoal contratado e sem aumento de despesa. Desse modo, como consta da TTM-01, anexa à Portaria nº 0119, de 3 de fevereiro de 1987, do Ministro da Marinha, "foram deduzidos os empregos e respectivas Unidades Salariais, relativas aos empregados enquadrados pelo Decreto-lei nº 2280/85"

A tabela da folha 15-G mostra as alterações verificadas na TTM-01, devido à Portaria nº 0119/87 do MM.

Convém ainda registrar que a Portaria nº 0350, de 22 de abril de 1987, do Ministro da Marinha, prorrogou a vigência da TTM-01 até 31 de agosto de 1987, do mesmo modo que as TEE.

NÚMERO DE EMPREGOS POR TEE, DE ACORDO COM A PORTARIA Nº 1518/84, DO MM. VALIDADE: ATÉ DEZ/84.

TEE Nº	EMPREGOS	AUTORIZAÇÕES (Decretos e Exposições de Motivos)
01	1.025	Decreto nº 77475/76 : 1016 EM nº 274/78 DASP : 9
02	2.119	Decreto nº 77475/76 : 1193 EM nº 274/78 DASP : 847 EM nº 36/80 e 34/81 SEPLAN : 79
03	404	Decreto nº 77456/76 : 234 EM nº 274/78 DASP : 74 EM nº 19/81 SEPLAN : 96
04	5.373	EM nº 489/77 DASP : 3696 EM nº 274/78 DASP : 1677
TOTAL:	8.921	

= V-5T =

NOVO NÚMERO DE EMPREGOS POR TEE, DE ACORDO COM A PORTARIA Nº 028/85, DO MM.VALIDADE: ATÉ DEZ/85.

TEE Nº	EMPREGOS	AUTORIZAÇÕES (Decretos e Exposições de Motivos)
01	1.442	Decreto nº 75.353/75 : 269 (Criação do IPDIM) Decreto nº 77.475/76 : 954 Decreto nº 80.600/77 : 82 (Regulamento do CASNAV) Decreto nº 89.588/84 : 137 (Criação do ex-INEM, atual IEAPM)
02	2.377	Decreto nº 77.475/76 : 2.275 EM nº 34/81 SEPLAN : 102
03	428	Decreto nº 77. ⁴⁷⁵ 457/76 : 332 EM nº 19/81 SEPLAN : 96
04	7.090	Decreto nº 77.475/76 : 787 EM nº 489/77 DASP : 3.696 EM nº 274/78 DASP : 2.607
TOTAL:	11.337	

As novas TEE representaram um aumento de 2416 empregos

Tab. nº 3

NOVAS OM CONTRATANTES DE PESSOAL, ACORDO TEE APROVADAS PELA PORTARIA Nº 028/85 DO MM.

OM	EMPREGOS AUTORIZADOS
EX-INEM (ATUAL IEAPM)	137
BACS	12
CIANN	29
SECIRM	12
DOCM	6
TOTAL:	196

= 15-C =

VARIAÇÃO NO NÚMERO DE EMPREGOS DAS OM QUE JÁ POSSUÍAM AUTORIZAÇÃO PARA CONTRATAR (PORTARIA Nº 028/85 DO MM)

= 15-D =

OM	VARIAÇÃO
CASNAV	de 57 para 82
IPDIM	de 230 para 269
SRM	de 477 para 700
DPC	de 1034 para 1036
CAMR	de 41 para 82
1º DN	de 84 para 92
CNB	de 42 para 58
ENRJ	de 42 para 58
BFLa	de 12 para 13
BNSPA	de 57 para 129

OM	VARIAÇÃO
BNA	de 510 para 583
EN	de 44 para 52
DPvM	de 67 para 71
AMRJ	de 4740 para 5714
DAcM	de 109 para 165
DAerM	de 8 para 46
DEN	de 221 para 328
CAAOC	de 134 para 589
CETM	de 113 para 173
CNSP	de 2 para 4

Tab. nº 5

ALTERAÇÕES NO NÚMERO DE EMPREGOS DAS TTM, EM VIRTUDE DA PORTARIA Nº 027/85 DO MM.

<p align="center"><u>TTM - 01</u></p> <p>Técnico Esportivo e Professor de Educação Física; aumento de 19 para 28 empregos</p>	<p align="center"><u>TTM - 02 (EM EXTINÇÃO)</u></p> <p>Professores e Auxiliares de Ensino; aumento de 51 para 52 empregos</p>
<p>EN : aumento de 5 para 11 empregos</p> <p>CN : aumento de 5 para 8 empregos</p> <p>CIAW : sem alteração; mantido 1 emprego</p> <p>CICFN : sem alteração; mantidos 5 empregos</p> <p>CEFAN : sem alteração; mantido 1 emprego</p> <p>EAMES : sem alteração; mantido 1 emprego</p>	<p>EN : redução de 35 para 21 empregos</p> <p>CN : sem alteração; mantidos 3 empregos</p> <p>DHN : aumento de 2 para 4 empregos</p> <p>EAMCE : sem alteração; mantidos 2 empregos</p> <p>EAMSC : sem alteração; mantidos 2 empregos</p> <p>CMNRJ : atribuídos 5 empregos</p> <p>CIANB : atribuídos 10 empregos</p> <p>CIAW : redução de 5 para 3 empregos</p>

Tab. nº 6

ALTERAÇÕES NO NÚMERO DE EMPREGOS DA TTM - 01, EM VIRTUDE DA PORTARIA Nº 0081/86 DO MM

TTM - 01 - Técnico Esportivo e Professor de Educação Física; aumento de 28 para 35 empregos

EN	: aumento de	11 para	18 empregos
CN	: sem alteração;	mantidos	8 empregos
CIAW	: sem alteração;	mantido	1 emprego
CIACFN	: sem alteração;	mantidos	5 empregos
CEFAN	: sem alteração;	mantido	1 emprego
EAMCE	: sem alteração;	mantido	1 emprego
EAMES	: sem alteração;	mantido	1 emprego

= 15-F =

ALTERAÇÕES NO NÚMERO DE EMPREGOS DA TTM-01, EM VIRTUDE DA PORTARIA Nº 0119/87 DO MM

TTM-01 - Técnico Esportivo e Professor de Educação Física; redução de 35 para 14 empregos

EN : redução de 18 para 10 empregos.

CN : redução de 8 para 3 empregos.

CEFAN : sem alterações; mantido 1 emprego.

CIAW, CIACFN, EAMCE, EAMES. tiveram suas autorizações para contratação canceladas, no total de 8 empregos

= 15-G =

CAPÍTULO 3

O REGIME DE AUTONOMIA LIMITADA

A) A Recente Adoção

Ainda como resultado do Estudo realizado na Diretoria Geral do Pessoal, em junho de 1984, já citado anteriormente, aquela DG encaminhou, através do ofício nº 0647 de 18 de dezembro de 1984, ao Ministro da Marinha, como um segundo passo, a proposta da adoção do regime de autonomia limitada. Seria esta uma medida a médio prazo, no esforço de se regularizar a situação dos servidores civis.

Recordemos que o primeiro passo ou a medida a curto prazo, a nível de decisão ministerial, já estava concretizado pelo uso das Tabelas Especiais de Emprego (TEE) e Tabelas Temporárias do Magistério (TTM), comentadas no capítulo anterior.

Para a materialização da autonomia limitada, era necessário, no entanto, a concordância presidencial, pois um dispositivo legal, que será abordado posteriormente, estabelecia "a exclusivo critério do Presidente da República". Desse modo, o Ministro da Marinha encaminhou a Exposição de Motivos nº 020 de 12 de fevereiro de 1985, ao Presidente da República, tendo em anexo uma minuta de decreto que concedia autonomia limitada para contratação de pessoal.

E após cumpridos os trâmites legais - encaminhamento via Gabinete Militar da Presidência da República, Secretaria de Planejamento da Presidência da República, (SEPLAN) e Secretaria de Administração Pública da Presidência da República (SEDAP), além de prestação de mais esclarecimentos e fornecimento de documentos comprobatórios (cópias de algumas Exposições de Motivos citadas no capítulo 1 desta Monografia) por parte do Ministério da Marinha, - o Diário Oficial de 5 de fevereiro de 1986 publicou o Decreto nº 92.359 de 04 de fevereiro de 1986.

Antes, porém, de discorrer sobre a autonomia limitada atribuída

buída a algumas OM, este trabalho fará uma pausa, retornando ao Decreto-lei nº 200 de 1967 e legislação complementar (Decreto nº 86.212 de 1981).

O artigo 172 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1976, com nova redação dada pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, previa a possibilidade de ser assegurada "autonomia administrativa e financeira, no grau conveniente, aos serviços, institutos e estabelecimentos incumbidos da execução de atividades de pesquisa ou ensino ou de caráter industrial, comercial ou agrícola, que, por suas peculiaridades de organização e funcionamento, exijam tratamento diverso do aplicável aos demais órgãos da administração direta, observada sempre a supervisão ministerial".

O Decreto nº 86.212 de 15 de julho de 1981, ao mesmo tempo que determinava restrição à criação, no âmbito federal, de autarquias, empresas públicas e sociedades de economia mista e fundações, estabeleceu, em seu artigo 2º a seguinte regulamentação ao artigo 172 do Decreto-lei nº 200:

"A autonomia limitada a que alude o artigo 172 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, será atribuída a exclusivo critério do Presidente da República, aos órgãos que, em razão da natureza especial de suas atividades exijam tratamento administrativo ou financeiro diverso do aplicável aos demais órgãos da Administração Direta".

Dispunha ainda o Decreto nº 86.212 de 1981 que as propostas de adoção da autonomia limitada "serão previamente apreciadas pela Secretaria do Planejamento da Presidência da República e pelo Ministro Extraordinário para a Desburocratização, para efeito de análise e coordenação", que "o tipo e o grau de autonomia de cada Órgão serão expressamente fixados em decreto específico" e que "o decreto estabelecerá os limites financeiros e orçamentários globais ou específicos a que ficará submetido o

órgão".

Finda a pausa, e voltando ao Decreto nº 92.359, de 04 de fevereiro de 1986, vemos que ele incluiu no regime de autonomia limitada as seguintes OM:

- Instituto de Pesquisa da Marinha (IPqM)
- Serviço de Reembolsáveis da Marinha (SRM)
- Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro (AMRJ)
- Centro de Eletrônica da Marinha (CETM)
- Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha (CAAOC).

Sobre este Decreto, cabem as considerações:

- A autonomia limitada restringiu-se tão somente à competência para contratações de no máximo 8.100 profissionais, das seguintes categorias e nas quantidades limites de:

- 1) Consultores Técnicos: 40.
- 2) Especialistas de Nível Superior (NS): 666.
- 3) Especialistas de Nível Médio (NM): 2398.
- 4) Artífices (ART): 4996.

- As despesas para tais contratações seriam atendidas com recursos orçamentários e extra-orçamentários do Ministério da Marinha, "não resultando em acréscimo de despesa, respeitando-se rigorosamente as restrições do Decreto nº 86.759 de 1981 (16:1). Este último decreto, dispondo sobre realizações de despesa, impõe limitações ao ingresso de pessoal.

- A tabela anexa ao Decreto nº 92359 estabeleceu 39 especialidades autorizadas a contratar, além das faixas salariais correspondentes às categorias.

Com base no artigo 2º do Decreto nº 92359 de 1986, o Ministro da Marinha expediu a Portaria nº 0963 de 16 de outubro de 1986, onde eram aprovadas as Tabelas de Emprego de Pessoal a ser contratado pelas OM dotadas de autonomia limitada.

A tabela da folha 31-A mostra o número de empregos (NS, NM e ART) que foram atribuídos às OM, pela Portaria nº 963/86, importando no total de 6.660.

Na folha 31-B, a Tabela apresentada compara os números máximos de empregos permitidos pelo Decreto nº 92359 de 1986, com os que foram autorizados pela Portaria nº 0963/86, podendo-se verificar que a Marinha ainda dispõe de uma "reserva técnica" de 1.440 empregos, distribuídos pelas categorias de consultores técnicos, especialistas de nível superior, especialistas de nível médio e artífices.

Além destas Tabelas de Emprego, a Portaria continha prescrições, onde:

- Era determinado às OM dotadas de autonomia limitada que elaborassem suas respectivas Tabelas Individuais, relacionando os empregos por especialidades, e separados por categorias ou níveis, superior, médio e artífice, como apresentado no item III do Anexo ao Decreto nº 92.359/86; estes empregos estão hoje classificados pelas tabelas do Sistema de Administração do Pessoal Civil da Marinha (SISADPEC) e reunidos em grupos:

Grupo AUA 7000 - Empregos de Nível Superior

Grupo AUA 7100 - Empregos de Nível Médio

Grupo AUA 7200 - Empregos de Artífice.

- As referências salariais seriam aquelas constantes da Tabela de Salários aprovada pela Portaria nº 0211, de 19 de março de 1986, do Ministro da Marinha; tais referências eram as mesmas que a Marinha vinha usando desde a entrada em vigor das Tabelas Especiais de Emprego (TEE), aprovadas na época, pela Portaria Ministerial nº 1518/84, tendo essas referências permitido uma melhor disciplina salarial e ainda o reajuste automático, seguindo os mesmos índices e época dos demais servidores públicos federais (16:2).

- Era delegada competência para que os Diretores das OM detentoras de autonomia limitada assinassem os contratos de trabalho; na OM dirigida por Almirante, poderia ser subdelegada competência.

- Alertava aos Diretores das OM com Autonomia Limitada que a admissão de empregados só poderia ser feita para o exercício de tarefas inerentes às próprias organizações e que qualquer contratação, que ultrapasse o número máximo de empregos ou de despesa, seria nulo ^a de pleno direito, acarretando também medidas administrativas e disciplinares.

- Autorizava o Diretor do Pessoal Civil da Marinha a realizar futuras alterações nas Tabelas de Emprego (acrêscimo, redução ou remanejamento entre OM), obedecendo, entretanto, os limites estabelecidos no Decreto nº92359 de 1986, sempre que houvesse interesse daquelas OM.

- Eram extintas as Tabelas Especiais de Emprego (TEE) do AMRJ, IPqM, CETM, CAAOC e SRM e determinava que os empregados contratados com base naquelas TEE fossem passados para a Tabela de Empregos com Autonomia Limitada, a partir de 1º de novembro de 1986.

A tabela da folha 31-C mostra a variação (redução ou aumento) no número de empregos autorizados por OM, na passagem das TEE para a Tabela de Autonomia Limitada. A redução total de 796 empregos somente ocorreu porque o Ministro da Marinha restringiu as contratações até 6.660, permitindo à Marinha, como já vimos, manter uma "reserva técnica". No entanto, a adoção do regime de autonomia limitada deu à MB mais 644 empregos, correspondentes à diferença entre o valor limite (8100) do decreto nº 92.359 de 1986 e o valor dos empregos extintos nas TEE (7.456).

A Portaria nº 0081, de 21 de janeiro de 1987, do Ministro da Marinha, aprovou outra Tabela de Pessoal para as OM com Autonomia Limitada, em substituição à que havia sido aprovada pela Portaria Ministerial nº 0963/86. Foram mantidos os mesmos números máximos de emprego por categoria e somente alteradas as despesas mensais por fonte de recursos.

A tabela da folha 31-D mostra as antigas e atuais despesas

mensais e as alterações verificadas.

A Tabela anexa ao Decreto nº 92359 de 1986 veio a sofrer, posteriormente, duas alterações, quando, pela Portaria nº 0164, de 19 de fevereiro de 1987, do Ministro da Marinha, foram acrescidas 23 especialidades e alteradas as faixas salariais por categoria, com data retroativa a partir de 1º de janeiro do mesmo ano.

As novas faixas salariais estão apresentadas na Tabela da folha 31-E. No que concerne às especialidades, existem atualmente 62, tendo em vista as 39 relacionadas anteriormente no decreto acima e mais as recentes 23 citadas na referida portaria. Da Tabela da folha 31-F constam todas as especialidades permitidas para contratação.

A adoção do regime de autonomia limitada e respectivas tabelas de emprego, precedidas pelas TEE e TTM, deram às OM dois instrumentos básicos no gerenciamento do pessoal, isto é, a contratação e a dispensa. Os próximos e importantes instrumentos serão o plano de carreira, que possibilite ao empregado contratado a perspectiva de ser promovido, e a possibilidade da realização de cursos, que o aprimorem tecnicamente.

Sobre a questão da promoção, com normas a serem obedecidas e requisitos a serem preenchidos, é importante atentar-se para que, por sua causa, não seja criada uma carga administrativa exagerada na OM.

No que concerne a cursos, há que se cuidar para que a Marinha não venha a se transformar em uma grande escola, eis que, no bom sentido, pequena escola ela já o é. A Marinha é escola, por exemplo, no IPqM e no CASNAV, para o pessoal de nível superior, como também ocorre no CAAOC, para os especialistas de nível médio e artífices.

Se a promoção, os cursos, ou outras formas de regalia ou premiações - como o Programa de Assiduidade Incentivada (crédi

to PAI) do AMRJ - devem ser adotados, é necessário também que o servidor se sinta fazendo parte da estrutura onde serve.

É importante que ele veja suas necessidades sociais - pertencer ao grupo, fazer parte do grupo, ser aceito pelo grupo - atendidas; isto porque, quando as necessidades sociais do homem são contrariadas, ele comporta-se de maneira a impedir que sejam alcançados os objetivos da organização (75:157).

É importante também que ele não considere a OM como mais um emprego, ou uma escola, onde ele possa adquirir outros conhecimentos, que o levem a ambicionar melhores condições no setor privado.

Além disso, o servidor é, muitas vezes, obrigado a trabalhar com assuntos de natureza sigilosa, onde não é recomendável a rotatividade de pessoal; assim, necessário se impõe a sua permanência, que o salário justo e o entrosamento na OM conseguem manter.

Outro fator importante diz respeito à condição de "assemelhado". Por maior que seja o conhecimento especializado do servidor, a importância de seu trabalho, tempo de serviço ou qualquer outro fator, ele tem sido sempre chefiado por um militar, talvez sem aqueles requisitos. E isto, a nosso ver, precisa mudar. Entendemos que os cargos de Diretor e de Vice-Diretor devam ser prerrogativas de Oficiais da ativa, ou convocados; mas os de Chefe de Departamento, de Grupo, Encarregado de Divisão, de Seção, Gerente de Projeto ou outros - desde que não estritamente militares - poderiam ser atribuídos a servidores civis que, no exercício dessas funções chefiariam ou dirigiriam Oficiais. Desse modo, vemos que há necessidade de, no âmbito interno da OM, melhor se compatibilizar os postos da hierarquia militar com os diversos níveis do escalonamento ou da ascensão do servidor civil.

Finalizando esta parte, convém destacar aqui algumas obser

vações sobre o pessoal do Quadro Permanente (QP) e da Tabela Permanente (TP), colhidas durante as entrevistas realizadas, e as alterações havidas na OM, quando da adoção do regime de autonomia limitada, inclusive referentes aos quantitativos de empregos ocupados. //

O pessoal QP e TP passou a ser considerado extra-lotação nas OM com autonomia limitada, devido à mudança do regime.

Apesar de ter remuneração significativamente abaixo da recebida pelo contratado, ainda que no exercício das mesmas funções, a maioria do pessoal QP e TP não mostra interesse em sair da OM, em virtude principalmente do ambiente já formado, ou do conhecimento do serviço, ainda que, vez por outra, reclamem dos menores salários. Alguns são muito apegados ao conceito de estabilidade e embora ganhando menos, não pedem demissão para se candidatarem ao mesmo emprego, já na condição de contratados. Outros não o fazem, por desconfiarem de que não seriam readmitidos, por apresentarem trabalho de qualidade inferior ao do empregado contratado. E ainda outros, em menor número, por já terem ultrapassado a idade limite de 50 anos para nova admissão, desta vez como contratado.

A tabela da folha 31-G indica o número de servidores QP e TP e de empregados contratados nas OM com autonomia limitada.

É de se registrar ainda que este pessoal QP e TP tem conseguido ser movimentado, a pedido, para outras OM da Marinha, não incluídas no regime de autonomia limitada, quando é de seu interesse particular.

No que concerne à alteração verificada nas OM, ao serem incluídas no novo regime, informaram os entrevistados que as OM já dispunham da flexibilidade para admissão e dispensa, que lhes era dada pelas Tabelas Especiais de Emprego (TEE), não tendo a autonomia limitada levado nenhuma alteração significativa, além da necessidade de serem cumpridas as normas e procedimentos es

tabelecidos na Civilmarinst nº 309602.

A tabela da folha 31-H mostra, de maneira discriminada por categorias, o quantitativo de empregos ocupados nas OM com autonomia limitada.

B) OM Precursora da Autonomia Limitada - O Decreto nº 89.588, de 25 de abril de 1984, que criou o Instituto Nacional de Estudos do Mar (INEM), foi o precursor da adoção do regime de autonomia limitada, no âmbito da Marinha.

Sobre o citado Decreto, deve-se registrar que ele recebeu duas posteriores modificações,

- A 1.^a, determinada pelo Decreto nº 91.076, de 12 de março de 1985, que alterou a denominação do Instituto Nacional de Estudos do Mar (INEM), para Instituto de Estudos do Mar Almirante Paulo Moreira (IEAPM).

- A 2.^a, determinada pelo Decreto nº 91.918, de 14 de novembro de 1985, que entre outras alterações, deu nova redação ao artigo 1º do Decreto nº 89.588 (criação do INEM), subordinou o IEAPM à Diretoria Geral de Navegação e estabeleceu, em seu art. 7º, as seguintes limitações a que deveria atender a autonomia limitada que lhe fora atribuída:

"Art. 7º - A autonomia limitada a que se refere o artigo anterior abrangerá a competência para a prática dos seguintes atos:

I - contratar especialistas, de nível médio e superior e consultores técnicos, nos termos e sob as limitações previstas no Decreto nº 86.549, de 6 de novembro de 1981, conforme Tabela a ser submetida, mediante Exposição de Motivos, à aprovação do Presidente da República, pelo Ministro da Marinha;

II - movimentar, no âmbito do órgão, seus créditos orçamentários e extra-orçamentários;

III - adotar normas próprias relativas a administração do material, obras e serviços, aprovados pelo Ministro de Estado da

Marinha".

Quanto ao Decreto nº 86.549 de 1981, citado anteriormente, cabem as observações abaixo:

I - foi revogado recentemente pelo Decreto nº 94.313, de 6 de maio de 1987, que trata da contratação de pessoal para prestação de serviço técnico especializado.

II - suas limitações eram no sentido de que o decreto-específico, autorizando o regime de autonomia limitada, deveria observar que:

a) a contratação obedeceria uma tabela, na qual constariam as especialidades, o número de especialistas e as faixas de remuneração correspondentes;

b) a contratação seria regida pela legislação trabalhista, e efetuada pelo órgão autônomo, mediante processo seletivo adequado;

c) o contrato de especialista poderia ser por prazo indeterminado; e o de consultor técnico, pelo prazo máximo de dois anos, sujeito só a uma prorrogação; e as contratações ligadas a projetos estariam automaticamente rescindidos ao término do projeto;

d) o reajuste na remuneração será na mesma época e no mesmo percentual daqueles dados a todos os demais servidores da Administração Direta.

No momento, o Instituto Paulo Moreira tem seu pessoal contratado através das Tabelas Especiais de Emprego, aprovadas pela Portaria nº 0028, de 11 de janeiro de 1985, do Ministro da Marinha. Está elaborando sua Tabela de Emprego no regime de autonomia limitada, com base no diploma de sua criação - Decreto nº 89.588 de 1984. ③

Por último, deve-se registrar que a autonomia limitada atribuída ao IEAPM difere da que foi dada posteriormente, ao AMRJ e demais OM nos aspectos de: - 1º o IEAPM terá normalmente,

entre seus empregados, servidores do QP e da TP; nas outras OM, tais servidores são extra-lotação; e - 2º) a tabela de empregos do IEAPM deverá ser aprovada pelo Presidente da República; enquanto as tabelas das outras OM são aprovadas pelo Ministro da Marinha, obedecidos os limites máximos de emprego, como já verificado.

C) Possibilidade de se Atribuir Autonomia Limitada a outras

OM - Atentando-se para o pré-citado Decreto nº 86.212 de 1981, cujo artigo 2º estabeleceu que, a critério exclusivo do Presidente da República, a autonomia limitada poderá ser atribuída quando a natureza especial das atividades do Órgão da Administração Direta exigir tratamento administrativo e financeiro diferente do que é aplicado aos demais Órgãos, a etapa seguinte passa a ser a identificação das atividades exercidas pelas OM incluídas no regime de autonomia limitada.

As três primeiras, AMRJ, CETM e CAAOC, são, sob o ponto de vista militar, OM de apoio, incluídos em um dos setores de apoio - Diretoria Geral do Material da Marinha. São estabelecimentos de reparo, dotados de boa tecnologia e suas atividades ligam-se mais à área industrial do que à área militar; tem capacidade de prestar competentes serviços nos respectivos ramos de atividades, não somente à Marinha, como também ao empresário civil de navegação, de reparos navais e de construção naval, tendo o AMRJ já construído barcos para o transporte marítimo Rio-Niterói, navio de guerra para o Paraguai e vez por outra feito docagens de navios mercantes.

O SRM é, do mesmo modo, uma OM de apoio, de um outro setor de apoio - Secretaria Geral da Marinha. Embora a ele estejam afetas muitas atividades ligadas aos uniformes e ao credi-fardas, este espalhado em vários pontos do país sob a forma de Postos de Vendas de Uniformes (PVU), é na atividade comercial, representada pelos Auto-Serviços e Golfinho, que o SRM emprega a

maioria de seus empregados e adquire a maior parte de sua receita. E para aumentar esta receita, a administração do SRM necessita ser dotada de tirocínio empresarial, mantendo uma política agressiva de vendas e buscando clientes mesmo fora do âmbito naval. Assim, suas atividades pendem mais para os campos técnico e comercial, do que para o militar.

O IPqM é outra OM do setor de apoio - DGMM - cuja atividade principal é a pesquisa e o desenvolvimento de projetos, sendo seus clientes básicos, a Diretoria de Armamento e Comunicações da Marinha (DACM), a Diretoria de Engenharia Naval (DEN) e a Coordenadoria para Projetos Especiais (COPEspe). Uma de suas particularidades é a fonte de recrutamento, o estágio, onde o universitário, dependendo de sua potencialidade e do interesse da OM, pode vir a ser contratado após o término de seu curso, pois não é comum a disponibilidade, na praça, de pesquisador ligado ao desenvolvimento de artefatos de interesse naval ou bélico.

Identificadas as atividades a que se dedicam as OM com autonomia limitada, constata-se que não há primazia da atividade militar; são todas elas órgãos de apoio, executando as atividades relacionadas no artigo 172 do Decreto-lei nº 200 de 1967, como industrial (AMRJ, CETM e CAAOC), comercial (SRM) e de pesquisa (IPqM), e por não pertencerem ou serem subordinados ao Setor Operativo da Marinha, Comando de Operações Navais, não há sobre elas nenhuma característica ou enfoque operativo.

Voltando-se novamente ao Decreto nº 86.212 de 1981, verifica-se no seu artigo 1º, que, "não se promoverá, no âmbito da Administração Federal, a criação de autarquia, empresa pública, sociedade de economia mista ou fundação ou a transformação de Órgão da Administração Direta em qualquer tipo de entidade dotada de personalidade jurídica, quando os objetivos pretendidos puderem ser alcançados com a utilização da faculdade prevista

no artigo 172 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967".

Esta faculdade, em sendo a autonomia limitada, leva o autor a acreditar que a simples leitura desse artigo permite inferir que as OM - AMRJ, CETM, CAACO, SRM e IPqM -, incluídas no regime de autonomia limitada, têm condições para se transformarem em uma daquelas entidades ou em uma outra qualquer dotada de personalidade jurídica própria. Desse modo, parece ao autor que não basta somente a OM exercer uma das atividades relacionadas no artigo 172 do Decreto-lei nº 200 de 1967 - pesquisa, ensino, industrial, comercial ou agrícola - para receber autonomia limitada. Vejamos prioritariamente, como exemplo, o caso das Bases Navais, que empregam e necessitam de um número significativo de mão-de-obra.

Embora uma Base Naval tenha atividades industriais, isto é, ela é possuidora de uma das premissas para obtenção de autonomia limitada, ela exerce também outras importantes atividades, tais como: oferecimento de facilidades para atracação e permanência de navio, (cais com água, energia elétrica, telefone, quindaste, etc); administração do patrimônio da União, incluindo seus bens específicos, próprios residenciais, tombos, etc.; serviços médicos, odontológicos e farmacêuticos, ao pessoal militar e familiares; rancho às guarnições de navios apoiados e docados. Ao mesmo tempo, a Base tem tarefa significativa a cumprir no campo da sua segurança e da segurança interna da região, quando determinado; além de possuir e administrar escolas para formação da reserva naval. Assim, mesmo sendo OM classificada como de apoio, ela tem alguma conotação operativa e é posicionada no Setor Operativo da Marinha, sob o comando superior do Comandante de Operações Navais. Por isso, o autor não identifica possibilidade de se lhe atribuir a autonomia limitada, principalmente quando indaga:

- Seria válido ou haveria condições para se transformar

uma Base Naval em autarquia, empresa mista ou sociedade de economia mista?

Não; não parece haver validade ou condições.

Além disso, a proposta de adoção de autonomia limitada, como consta no parágrafo único do artigo 2º do Decreto nº 86.212 de 1981, exige aprovação prévia da Secretaria de Planejamento da Presidência da República (SEPLAN) e do Ministro Extraordinário para a Desburocratização, que a examinarão para efeitos de análise e coordenação. Assim, de acordo com o "caput" do artigo 2º deste Decreto, qual seria a natureza especial das atividades de uma Base Naval que pudesse ser alegada e que justificasse um tratamento administrativo diferente do que é usado nas outras OM do setor operativo?

Parece não existir, segundo pensa o autor.

No entanto, a Base, ou melhor, o seu departamento industrial necessita da faculdade de poder contratar ou despedir mão-de-obra, de oferecer salários competitivos com os do mercado. Como então, atende-la? Presentemente, o atendimento é através das contratações permitidas pelas Tabelas Especiais de Emprego e, no futuro, mediante o permissivo dado pelo Decreto nº 94.313 de 06 de maio de 1987, que dispõe sobre a contratação de pessoal e cujas normas complementares foram baixadas recentemente pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República (SEDAP), como será visto no capítulo 5.

A contratação de especialistas - cujas origens remontam aos artigos 96 e 97 do Decreto-lei nº 200 de 1967, seguidos de legislação complementar, das Tabelas Especiais de Emprego (TEE) e por último do novo Decreto nº 94.313 - parece ao autor ser o meio mais indicado para atender as OM do setor operativo, uma vez que, a primeira preocupação que se deve ter, ao pensar em atribuir autonomia limitada, é:

"Mesmo considerando as atividades que a OM exerce, de pes-

quisa, ensino, industrial ou comercial, seria válido ou haveria condições para se transformar esta OM em autarquia, empresa mista ou sociedade de economia mista?⁸

Quanto às demais OM não incluídas no setor operativo, o autor identificou, entre todas existentes, a probabilidade de se atribuir o regime de autonomia limitada à Coordenadoria de Projetos Especiais (COPESP), à Imprensa Naval (IN), e ao Laboratório Farmacêutico da Marinha (LFM), por exercerem atividades de pesquisa, a 1.^a, e industrial, as duas últimas.

No entanto, após as entrevistas, o entendimento do autor modificou-se, devido a:

COPESP - Já possui tabela de emprego aprovada pelo Ministro da Marinha, após recebida autorização do Presidente da República em atendimento à Exposição de Motivos; dado o caráter de sigilo que envolve suas pesquisas e por empregar pessoal de alto nível de conhecimento com cursos de doutorado e mestrado, a adoção por decreto do regime de autonomia limitada que, como a denominação indica é limitativa quanto ao número de empregos e faixas salariais, poderá resultar na perda da flexibilidade que a OM atualmente possui para contratar.

LFM - Não possui contratados; a maioria do pessoal civil pertence às Tabelas Permanentes (TP) e poucos são do Quadro Permanente (QP). A significativa demissão de pessoal, insatisfeita com os salários reduzidos, tenderá a comprometer as atividades do Laboratório. Em um período de cerca de ano e meio (de dezembro de 1985 a junho de 1987), o efetivo de civis reduziu-se de 220 para 163, correspondente a uma perda de 26%. (4)

No entanto, o LFM, no exercício de suas atividades industriais - produção de remédios para seus dois grandes clientes, a Marinha e a Central de Medicamentos (CEME) - gera receita que lhe permitiria pagar todo seu pessoal civil, nível médio ou superior, com salários competitivos ao do mercado. Tal providên

cia daria ao LFM, por outro lado, a possibilidade de por término ao atual estágio de evasão de mão-de-obra e contratar outra, mais interessada e motivada. O aumento do número de empregados, sem dúvida, daria condições ao LFM, de expandir sua produção, quer em quantidade, quer em variedade. Desse modo, a inclusão do Laboratório Farmacêutico no regime de autonomia limitada parece ser vantajosa, não só a ele, à guiza de empresa, como à própria Marinha.

IN - No que concerne a esta OM, devem ser registrados os seguintes aspectos:

- possui 14 contratados pelas Tabelas Especiais de Emprego, número pequeno quando comparado aos 116 do Quadro Permanente e da Tabela Permanente;

- possui ainda 34 gráficos completando suas necessidades de pessoal (praças do Serviço Geral de Manutenção e Reparos - SGR);

- não tem sofrido demissão significativa de civis;

- gera recursos com os quais paga o pessoal contratado, mas que é insuficiente para pagar todo o pessoal civil;

- necessita admitir mais mão-de-obra, 24 empregados para atender à recente modernização e ampliação de seu parque gráfico.

Os aspectos apresentados não nos parecem ter substância que justifique um tratamento diferenciado, pois a necessidade da OM é relativamente pequena, nem ela está ameaçada de ter suas atividades comprometidas pela demissão de pessoal e, deste modo, deixaremos de propor a inclusão da IN no regime de autonomia limitada.

A tabela da folha 31-I apresenta o quantitativo de pessoal, as demissões e as fontes de recursos para pagamento da Imprensa Naval e do Laboratório Farmacêutico.

Encerrando esta abordagem, parece ao autor que a extensão de autonomia limitada, a uma outra OM, deve se limitar, no momento, ao Laboratório Farmacêutico da Marinha.

TABELA DE EMPREGOS DE PESSOAL CONTRATADO PELA CLT PARA AS OM COM AUTONOMIA LIMITADA
(ANEXO PORTARIA Nº 0963/86 DO MM)

OM	CONS. TECN.	NÍVEL SUPERIOR (NS)	NÍVEL MÉDIO (NM)	ARTÍFICE (ART)	TOTAL
AMRJ		306	1.306	3.583	5.195
IPqM		99	134	8	241
CETM		82	73	80	235
CAAOC		67	142	280	489
SRM		12	343	145	500
TOTAL:		566	1.998	4.096	6.660

= 31-A =

TABELA COMPARATIVA ENTRE OS NÚMEROS MÁXIMOS DE EMPREGOS PERMITIDOS PELO DE
CRETO Nº 92.359 DE 1986 E OS AUTORIZADOS PELA PORTARIA Nº 0963/86 DO MM

DOCUMENTO	CONSULT. TÉCNICO	NÍVEL SUPER.	NÍVEL MÉDIO	ARTÍFICE	TOTAL
DECRETO nº 92359 DE 1985	40	666	2.398	4.996	8.100
PORTARIA nº 0936/86 DO MM		566	1.998	4.096	6.660
"RESERVA TÉCNICA"	40	100	400	900	1.440

OBS: Conceitua-se como "Reserva Técnica" a diferença entre os Valores do Decreto e os da Portaria.

= 31-B =

TABELA COMPARATIVA ENTRE OS EMPREGOS AUTORIZADOS PELA TABELA DE AUTONOMIA LIMITADA (PORTARIA 0963/86 DO MM) E PELA TABELA ESPECIAL DE EMPREGOS (PORTARIA Nº 028/85 DO MM)

OM	TABELA AUTONOMIA LIMITADA	TABELA ESPECIAL DE EMPREGO (TEE)	VARIAÇÃO
AMRJ	5.195	5.714	REDUÇÃO DE 519 EMPREGOS
IPqM	241	280	REDUÇÃO DE 39 EMPREGOS
CETM	235	173	AUMENTO DE 62 EMPREGOS
CAAOC	489	589	REDUÇÃO DE 100 EMPREGOS
SRM	500	700	REDUÇÃO DE 200 EMPREGOS
TOTAL	6.660	7.456	REDUÇÃO TOTAL DE 796 EMPREGOS

A coluna VARIAÇÃO indica o que ocorreu na OM (Redução ou Aumento no número de empregos), quando ela passou da TEE para a Tabela de Autonomia Limitada

ALTERAÇÃO NAS FAIXAS SALARIAIS DAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA

CATEGORIAS	<p align="center"><u>DE</u> (DECRETO nº 92359 DE 1986)</p>	<p align="center"><u>PARA</u> (FAIXA SALARIAL ACORDO TABELA ANEXA PORTARIA Nº 0164/87)</p>
CONSULTORES TÉCNICOS	Cr\$ 8.633.973 a Cr\$ 16.103.751	Cz\$ 10.673,73 a Cz\$ 19.908,25
ESPECIALISTAS DE NÍVEL SUPERIOR	Cr\$ 2.039.802 a Cr\$ 16.103.751	Cz\$ 2.521,70 a Cz\$ 19.908,25
ESPECIALISTAS DE NÍVEL MÉDIO	Cr\$ 1.073.577 a Cr\$ 7.512,210	Cz\$ 1.327,20 a Cz\$ 9.286,96
ARTÍFICES	Cr\$ 644.150 a Cr\$ 6.549.780	Cz\$ 1.005,00 a Cz\$ 8.098,16

= 31-D =

VALORES (ANTIGOS E ATUAIS) DA DESPESA MENSAL DAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA

OM	ANTIGA DESPESA MENSAL POR FONTE DE RECURSO (ANEXO PORTARIA Nº 0963/86 DO MM)	ATUAL DESPESA MENSAL POR FONTE DE RECURSO (ANEXO PORTARIA Nº 0081/87 DO MM)	ALTERAÇÃO
AMRJ	<u>FR-612</u> , de acordo com disponibilidade da OM	<u>FR-612</u> , de acordo com disponibilidade da OM <u>FR-111</u> , de acordo com o Memorando nº 005/86 do M.M.	Permissão para que recursos da FR-111 sejam usados para complementar eventuais necessidades no pagamento da gratificação de atividade para os ocupantes de empregos de nível superior
IPqM	<u>FR-001</u> - 634,50 US <u>FR-111</u> - 90,25 US <u>FR-230</u> , <u>278</u> e <u>601</u> , de acordo com disponibilidade da OM	<u>FR-001</u> - 918,08 US <u>FR-111</u> - 128,25 US <u>FR-230</u> , <u>278</u> e <u>601</u> , de acordo com disponibilidade da OM	ACRÉSCIMO NA: FR-111 - 283,58 US FR-111 - 38,00 US <i>FR-001</i> ✓
CETM	<u>FR-001</u> - 138,50 US <u>FR-612</u> , de acordo com disponibilidade da OM	<u>FR-001</u> - 138,50 US <u>FR-612</u> , de acordo com disponibilidade da OM	SEM ALTERAÇÃO
CAAOC	<u>FR-612</u> , de acordo com disponibilidade da OM	<u>FR-612</u> , de acordo com disponibilidade da OM	SEM ALTERAÇÃO
SRM	<u>FR-RP</u> , de acordo com disponibilidade da OM	<u>FR-RP</u> , de acordo com disponibilidade da OM	SEM ALTERAÇÃO

FR-001 - Orçamento da União.
FR-111 - Fundo Naval.
FR-230 - Acordos Diversos.
FR-278 - Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP)

FR-601 - Conta Especial Atividade de Pesquisas.
FR-612 - Conta Especial Atividade Industrial e Serviço.
FR-RP - Recursos Próprios Gerados.

ESPECIALIDADES PERMITIDAS PARA CONTRATAÇÃO

A) Conforme Decreto nº 92.359 de 1986 (em número de 39):

<p>Engenharia Naval Engenharia Química Engenharia Mecânica Engenharia Elétrica Engenharia Eletrônica Engenharia de Sistema Engenharia Civil Arquitetura Naval Química Industrial Físico Pesquisador de Ciências Exatas Analista de Sistema Analista de Pesquisa Operacional</p>	<p>Medicina do Trabalho Medicina Traumatológica Segurança do Trabalho Cinefotografia e Microfilmagem Contabilidade Mergulhador Profissional Biólogo Gerência de Produção Técnico de Produção Técnico de Distribuição Administração Industrial Apoio Industrial Técnica Industrial</p>	<p>Apoio a Pesquisa Laboratório Industrial Técnico de Eletricidade Técnico de Telecomunicações Processamento de Dados Computação Obras e Metalurgia Mecânica Carpintaria Naval Artífices de Uniformes Estatística Desenho Industrial Técnica de Eletrônica</p>
<p align="center">B) <u>Mais os acréscimos, (em número de 23), de acordo com a Portaria nº 0164/87 do MM:</u></p>		
<p>Administração de Pesquisa Administração Comercial Agente de Segurança Apoio Comercial Artes Gráficas Biblioteconomia Dentista Eletricidade e Comunicações</p>	<p>Enfermeiro Estruturas Navais Gerência de Mercado Inspetor de Qualidade Jateador Laboratorista Máquinas Marítimas Médico</p>	<p>Obras Civis Pesquisa Comercial Química Serviços Gerais Serviços Marítimos Técnica de Manutenção Técnica de Planejamento</p>

= 31-F =

NÚMERO DE SERVIDORES QP e TP e DE EMPREGADOS CONTRATADOS NAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA

OM	DATA	QP	TP	SOMA (1)	EMPREGADOS CONTRATADOS (2)	% DOS SERVIDORES QP e TP (1/2)
AMRJ	15-05-87	371	89	460	4.744	9,7
CETM	15-05-87	30	13	43	108	39,8
CAAOC	15-05-87	2	1	3	260	1,2
IPqM	26-05-87	14	28	42	170	24,7
SRM	26-05-87	5	59	64	414	15,5
TOTAL	-	422	190	612	5.696	10,7

FONTES: ENTREVISTAS REALIZADAS PELO AUTOR NAS OM

QUANTITATIVOS DE EMPREGOS OCUPADOS NAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA

OM	DATA	CATEGORIAS	EMPREGOS OCUPADOS (1)	EMPREGOS AUTORIZADOS (PORT.0963/86 MM) (2)	% EMPREGOS OCUPADOS (1/2)
AMRJ	15-05-87	NS	283	306	92,5
		NM	1.300	1.306	99,6
		ART	3.161	3.583	88,2
		TOTAL	4.744	5.195	91,2
CETM	15-05-87	NS	37	82	45,1
		NM	49	73	67,1
		ART	22	80	27,5
		TOTAL	108	235	45,9
CAAOC	15-05-87	NS	35	67	52,2
		NM	115	142	81,0
		ART	110	280	39,3
		TOTAL	260	489	53,2
IPqM	26-05-87	NS	64	99	64,6
		NM	98	134	73,1
		ART	8	8	100,0
		TOTAL	170	241	70,6
SRM	26-05-87	NS	6	12	50,0
		NM	362	343	105,0
		ART	46	145	31,7
		TOTAL	414	500	82,8
TOTAIS GERAIS	-	NS	425	566	75,1
		NM	1.924	1.998	96,3
		ART	3.347	4.096	81,7
		TOTAL	5.696	6.660	85,5

= 31-H =

FONTES: ENTREVISTAS REALIZADAS PELO AUTOR NAS OM-

TABELA COMPARATIVA DO QUANTITATIVO DE PESSOAL, DEMISSÕES E MOTIVOS, E FONTES DE RECURSOS PARA PAGAMENTO DA IMPRENSA NAVAL (IN) E DO LABORATÓRIO FARMACÊUTICO DA MARINHA (LFM)

PESSOAL	IN	LFM
QP e TP CONTRATADOS (TEE). MILITAR SGR.	116. 14. 34 (ARTES GRÁFICAS)	163. 0. 0.
<u>FONTES DE RECURSOS PARA PAGAMEN</u> TO: ORÇAMENTO DA MARINHA. RECURSOS GERADOS NA OM.	SIM. SIM; PARA PAGAMENTO DE 14 CONTRATADOS.	SIM. NÃO.
<u>DEMISSÕES E MOTIVOS.</u>	INSIGNIFICANTES.	57 (DE 220 PARA 163) NOS ÚLTIMOS 18 MESES, BAIXOS SALÁRIOS PAGOS.
CONDIÇÕES DE PAGAR TODO PESSOAL CIVIL COM RECURSOS GERADOS.	NÃO	SIM.

= 31-1 =

CAPÍTULO 4

CONTRATAÇÃO DE MILITARES DA RESERVA REMUNERADA E DE FUNCIONÁRIOS CIVIS APOSENTADOS

A) A Legislação Limitativa - É bastante limitativa a legislação, quando se verifica que é proibido, pela Constituição ^{da República} Federativa, ^{do Brasil} conforme disposto em seu Capítulo VII - DO PODER EXECUTIVO, na Seção VI - DAS FORÇAS ARMADAS, e na Seção VIII - DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS, o acúmulo de proventos de inatividade, por parte de militares da reserva remunerada, reformados, e de funcionários públicos aposentados.

O parágrafo 9º do artigo 93 e o parágrafo 4º do artigo 99 estabelecem, no entanto, exceções a tal proibição, quando o inativo, militar ou civil, estiver no exercício das seguintes atividades:

- mandato eletivo;
- função de magistério;
- função de cargo em comissão;
- contratado para prestação de serviços técnicos ou especializado.

Há, porém, limitações a tais atividades, no que se refere à natureza do contrato - permanente ou temporário - e à idade limite para admissão, como será visto a seguir.

Em virtude de haver discordância entre os Pareceres do Consultor-Geral da República (nº L - 072 de 28 de fevereiro de 1975, cuja orientação ficou mantida pelo de nº N-35 de 30-5-1980), e a jurisprudência firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), sobre a natureza do contrato a ser firmado para prestação de serviços técnicos ou especializados, o assunto em discordância, por ordem do Presidente da República, foi submetido a uma nova apreciação naquela Consultoria Geral (3:1).

Assim, o Consultor-Geral, chamado a clarear dúvida suscitada quanto à inteligência dos parágrafos 9º e 4º, respectivamente

dos artigos 93 e 99, foi concordante com a jurisprudência dada pelo STF, tendo emitido um novo Parecer, nº P-06 de 2 de março de 1983, entendendo que:

- por serviços técnicos ou especializados, compreendem-se "os que requeiram conhecimentos de grau médio ou de grau superior de ensino, desde que não inerentes a cargos ou empregos de que disponham os Órgãos da Administração em seus Quadros ou Tabelas regulares"; e que, continuava o Parecer:

- "para os efeitos dos mesmos dispositivos da Constituição, os contratos de prestação de serviços técnicos ou especializados não de ser temporários, inconfundíveis com os empregos de caráter permanente".

Além do caráter restritivo, isto é, de que a natureza do contrato tem que ser temporária quando aplicada aos inativos, militares e civis, passemos a outra limitação, mais ampla, aplicável a qualquer candidato a emprego, que é a idade limite para admissão.

A Lei nº 6334, de 31 de maio de 1976, em seu artigo 1º, estabeleceu a idade máxima de 50 anos para inscrição em concurso público, destinado ao ingresso nos Quadros da Administração Direta e Autárquica, exceto para o pessoal candidato aos Grupos Polícia Federal, Diplomacia, e Tributação, Arrecadação e Fiscalização. Mas nada foi previsto, naquela Lei, quanto à idade limite para admissão nas tabelas especiais, mediante contratação.

O Consultor Geral da República, ainda naquele seu Parecer nº P-06 de 1983, concluiu que:

" o limite de idade (50 anos), fixado genericamente pelo artigo 1º da Lei nº 6334 de 1976, constitui requisito para admissão em Tabelas Especiais, como nas Permanentes".

Desse modo, o fator restritivo de idade passou a considerar, além dos serviços técnicos ou especializados, as funções de magistério, por serem tais atividades relacionadas em Tabe

las, deixando de haver, entretanto, limite de idade aplicável ao exercício de mandato eletivo ou de cargo em comissão.

O Parecer nº P-06 de 02 de março de 1983, recebeu o "Aprovo" presidencial em 08 de março de 1983.

B) Uma Visão Global. Vantagens e Desvantagens - As OM incluídas pelo Decreto nº92359 de 1986 no regime de autonomia limitada têm, entre seus empregados contratados, militares da reserva remunerada e funcionários civis aposentados.

A tabela da folha 37-A dá uma visão global, por categoria, dos empregos autorizados e dos ocupados, indicando, também, militares da reserva e civis aposentados.

Para o máximo permitido de contratações, 6.600, verifica-se haver, como empregados, 106 militares da reserva remunerada e 190 funcionários civis aposentados, representando um total de 296 empregos ocupados por inativos; tal valor representa 4,4%. Considerando-se, no entanto, o número de empregos ocupados, 5.696, aquele valor percentual, representado pelos inativos, se eleva a 5,2%.

Durante a realização das entrevistas, vários aspectos foram levantados, tendo o autor, mesmo sem obter a concordância de todos os entrevistados, identificado, como VANTAGEM, os seguintes fatos, pertinentes à contratação de militares da reserva remunerada e funcionários civis aposentados:

a) Familiarização com as particularidades do Serviço Público, especialmente no que tange à Marinha, em consequência de mais de três décadas de serviço.

b) Disponibilidade no mercado de trabalho, em que pese a existência de oferecimento de empregos em outras ocupações. No entanto, tal oferecimento é muito oscilante, em função da situação econômica nacional, das regiões do País e da época do ano; e por isso há sempre algum inativo desempregado.

c) Qualificação profissional testada e aprovada, facilitan

do os processos de seleção. De uma maneira genérica, o sistema seletivo formal ou informal da Marinha já é capaz de indicar os militares e civis, inativos, mais bem preparados para o exercício das novas funções; basta então recrutar os melhores disponíveis no mercado.

d) Maior estabilidade emotiva no que concerne à parte salarial. A remuneração recebida como empregado complementa os vencimentos que recebe na inatividade; desse modo, a remuneração é muito importante para o inativo, mas não fundamental. São capazes de, até mesmo, entender e aceitar remunerações mais modestas, quer sob o ponto de vista de amizade à Marinha, quer sob a ótica de complemento salarial.

e) Possuidores de atitudes baseadas na hierarquia e na disciplina que aprenderam a cultivar; na grande maioria são disciplinados e disciplinadores.

f) E finalmente, no que concerne somente aos oficiais da reserva contratados: - Maior aceitabilidade por parte dos oficiais mais modernos, de que a esses contratados sejam atribuídos cargos mais elevados na estrutura da OM.

Os oficiais mais modernos não aceitam, de bom grado, serem chefiados ou dirigidos por servidores civis, mesmo quando estes são possuidores de maior conhecimento e experiência profissionais, com mais tempo de serviço e mais idosos. Tal não costuma acontecer quando o servidor civil é um oficial da reserva, que voltou a prestar serviço na Marinha, como contratado.

No entanto, outros aspectos, desta vez não vantajosos, foram também levantados durante as entrevistas, e mesmo não tendo havido uma comunhão de idéias, o autor se arrisca a apontar como DESVANTAGEM:

a) Incentivo à transferência para a reserva remunerada ou aposentadoria, uma vez que a remuneração recebida como contratado poderá induzir o militar ou o funcionário civil a solicitar

a passagem para a inatividade.

b) Possibilidade de ocorrência de "empreguismo", facilitando-se ou permitindo-se a contratação de amigos e colegas inativos, que não preencham integralmente as condições exigidas para o exercício do cargo. Entretanto tal possibilidade tenderá a inexistir quando todos os empregos estiverem ocupados.

c) Maior dificuldade para a demissão, que deverá ocorrer no caso de não ser mais necessária a sua presença, por ter diminuída ou cessada a atividade para a qual foi contratado, como também no caso de perda de confiança. É bastante compreensível que a demissão de um militar da reserva ou de um civil aposentado seja, para a administração, mais difícil de ser realizada do que a de um outro empregado qualquer, até mesmo por fatores emotivos.

Isto posto, relacionadas as vantagens e desvantagens que o autor apontou e embora não sejam todas do consenso geral dos entrevistados, resta ainda apontar que parece ser altamente vantajosa a contratação de militares da reserva remunerada e funcionários civis aposentados, uma vez que:

- Aos três aspectos identificados na Desvantagem - incentivo à passagem para a inatividade, possibilidade de "empreguismo", e dificuldade para demissão - e que podem ser tomados como inferidos, opõem-se os da Vantagem que, além de serem numericamente superiores, têm embasamento real e comprovável, como são, no caso, a familiarização com as particularidades do serviço, a qualificação profissional e as atitudes baseadas na hierarquia e disciplina.

Por último, resta abordar o limite de 50 anos de idade imposto na admissão.

Qualquer proposta da Marinha, no que concerne à alteração da legislação relativa a pessoal civil, precisa antes considerar qual será o alvo a que se destinará e o motivo determinante de tal proposta.

Em função do número de servidores civis da União, vê-se que o quantitativo que a Marinha dispõe é pouco e desse modo, seu alvo parece ser pequeno. Seria até ilógico supor que o alvo desta alteração da legislação proposta pela MB não fosse seu pessoal. E quanto ao motivo, é necessário considerar se as particularidades do serviço público afeto à Marinha são convincentes e de tal monta, que induzam alterações na legislação.

No caso particular de inativos contratados, o alvo torna-se menor (5,2% dos empregos ocupados nas Tabelas de Autonomia Limitada), reduzindo-se mais ainda, ao se tratar de candidatos, militares da reserva e civis aposentados, com mais de 50 anos. Seria, então, coerente a Marinha propor alteração de lei, que tivesse como alvo aqueles poucos inativos, maiores de 50 anos, mesmo que o motivo fosse suas extremadas competências?

No entanto, como foi um "Aprovo" presidencial que deu respaldo ao Parecer nº P-06 de 1983 do Consultor Geral da República, o qual atribuiu a idade de 50 anos como limite para admissão nas Tabelas Especiais, parece ao autor que uma autorização presidencial, dada em atendimento a solicitação contida em Exposição de Motivos, abriria exceção àquela limitação, permitindo o ingresso de inativos mais idosos, comprovadamente competentes. É de se registrar que tal limite de idade não foi previsto nas normas complementares para contratação de especialistas, estabelecidas pela Instrução Normativa nº 195 de 12 de junho de 1987, da Secretaria de Administração Pública (SEDAP).

6

NÚMERO DE MILITARES DA RESERVA OU REFORMADOS, E DE FUNCIONÁRIOS CIVIS APOSENTADOS EMPREGADOS NAS OM COM AUTONOMIA LIMITADA

OM	DATA	CATEGOR.	MILITAR R. RRm. REF.	CIVIL APOSENTAD.	SOMA (1)	EMPREGOS OCUPADOS (2)	% (1/2)	EMPREGOS AUTORIZADOS (3)	% (1/3)
AMRJ	15-05-87	NS	20 Of.	5	25	288	8,8	306	8,2
		NM	35 Pr.	63	98	1.300	7,5	1.306	7,5
		ART	8 Pr.	101	109	3.161	3,4	3.583	3,0
		TOTAL	63	169	232	4.744	4,9	5.195	4,4
CETM	15-05-87	NS	2 Of.	0	2	37	5,4	82	2,4
		NM	7 Pr.	7	14	49	28,6	73	19,2
		ART	0	5	5	22	22,7	80	6,3
		TOTAL	9	12	21	108	19,4	235	8,9
CAAOC	15-05-87	NS	0	0	0	35	0	67	0
		NM	21 Pr.	5	26	115	22,6	142	18,3
		ART	0	3	3	110	2,7	280	1,1
		TOTAL	21	8	29	260	11,2	489	5,9
IPqM	26-05-87	NS	3 Of.	0	3	64	4,7	99	3,0
		NM	1 Pr.	1	2	98	2,0	134	1,5
		ART	0	0	0	8	0	8	0
		TOTAL	4	1	5	170	2,9	241	2,0
SRM	26-05-87	NS	0	0	0	6	0	12	0
		NM	9 Pr.	0	9	362	2,5	343	2,6
		ART	0	0	0	46	0	145	0
		TOTAL	9	0	9	414	2,2	500	1,8
TOTAIS GERAIS	-	NS	25 Of.	5	30	425	7,1	566	5,3
		NM	73 Pr.	76	149	1.924	7,8	1.998	7,5
		ART	8 Pr.	109	117	3.347	3,5	4.096	2,9
		TOTAL	106	190	296	5.696	5,2	6.660	4,4

= 37-A =

FONTES: - PORTARIA 0963/86 DO MM
- ENTREVISTAS REALIZADAS PELO AUTOR NAS OM.

CAPÍTULO 5

FUTURAS TABELAS PARA CONTRATAÇÃO

A parte a seguir apresentada abordará a legislação pertinente à contratação de pessoal para as áreas de Ensino Profissional Marítimo, de Especialistas, e de Ciência e Tecnologia.

É de se registrar que até a data de hoje, 02 de julho corrente, a Marinha não se utilizou das facilidades para contratação de pessoal, permitida por essa legislação, em face de os atos de aprovação serem recentes, necessitando agora da elaboração e do encaminhamento, ao Ministro da Marinha, das respectivas tabelas de emprego.

A) Ensino Profissional Marítimo - A Lei nº 7.573, de 23 de dezembro de 1986, estabeleceu diretrizes para o Ensino Profissional Marítimo, cujo objetivo é "habilitar e qualificar pessoal para a Marinha Mercante e atividades correlatas, bem como desenvolver o conhecimento no domínio da Tecnologia e das Ciências Náuticas".

A regulamentação desta Lei, como previsto nos seus artigos 2º e 19º, foi recentemente aprovada pelo Decreto nº 94.536, de 29 de junho de 1987. No que tange à contratação de pessoal, estão previstos empregos nas seguintes áreas:

- Corpo Docente do Ensino Profissional Marítimo.
- Quadro de Apoio do Ensino Profissional Marítimo.

Para cada uma dessas áreas, a Diretoria de Portos e Costas submeterá o número de empregos à aprovação do Ministro da Marinha, cabendo ainda, à referida DE, promover a admissão do pessoal necessário, observados os limites autorizados. Os contratados serão regidos pela legislação trabalhista, pela Lei nº ⁷⁵⁷³ 1573 de 1986, pelas normas baixadas pelo Decreto nº 94.536 e pelo regulamento da OM onde eles vierem a exercer suas atividades. O Fundo do Desenvolvimento do Ensino Profissional Marítimo arcará com as despesas para o pagamento do pessoal.

O Decreto possibilitará, em consequência, a futura extinção da Tabela Especial de Emprego da DPC que, de acordo com a Portaria nº 028/85 do Ministro da Marinha, tem os limites de 1.063 empregos e de 4.200 unidades (US) de despesa mensal.

B) Especialistas para o Ministério da Marinha - De acordo com o estabelecido no artigo 8º do Decreto nº 94.313 de 6 de maio de 1987, que dispôs sobre a contratação de pessoal para prestação de serviços técnicos especializados, o Ministro - Chefe da SEDAP baixou a Instrução Normativa nº 195 de 12 de junho de 1987, na qual estabeleceu normas complementares à contratação desses servidores.

A respeito dessas normas, cabem as seguintes observações:

- Serviços técnicos especializados são os que envolvem indispensáveis conhecimentos científicos, necessários em função de peculiaridades de órgãos ou autarquias, e que não devem ser executadas por profissionais, cujas atividades estão discriminadas no Plano de Classificação de Cargos (Lei nº 5645 de 10 de dezembro de 1970).

- Os serviços técnicos serão atendidos por pessoal do nível médio ou superior, com experiência e habilitação, contratados por prazo indeterminado ou determinado, e regido pelas leis trabalhistas.

- Não foi considerada a data limite de 50 anos, como uma restrição à admissão de especialista. Interessante seria fosse tal facilidade estendida também aos especialistas contratados pelas Tabelas de Autonomia Limitada.

- Foi estabelecido que a contratação de militar da reserva ou reformado e de funcionário civil aposentado só poderá ser efetivada por prazo determinado, isto é, para a execução de atividades transitórias. Embora tenha sido alegado o Parecer nº P-26, de 2 de março de 1983, do Consultor Geral da República, convém esclarecer que esse Parecer, ao considerar que os respec

tivos contratos de trabalho não de ser temporários, inconfundiveis com os de emprego de caráter permanente, não estabeleceu que eles seriam por prazo determinado, nem tampouco para execução de atividades transitórias. É de se realçar que o novo entendimento dado pela SEDAP poderá prejudicar os interesses da Marinha, sendo forçoso lembrar que tal prazo determinado não existe para o militar da reserva ou civil aposentado, contratado pelas OM dotadas de autonomia limitada.

- Foram previstos somente dois níveis de emprego: Nível Superior e Nível Médio, diferentemente do que ocorre nas Tabelas Especiais de Emprego (TEE) onde existem o especialista de nível superior, o especialista de nível médio e o artífice; e diferente também do que se verifica nas Tabelas de Autonomia Limitada, onde além desses últimos, há o consultor técnico. Como é de se esperar que as atuais TEE possam vir até a desaparecer ou a reduzir-se muito, em consequência dos empregos surgidos por força do Decreto nº 94.536 de 1987 (Emprego através do Ensino Profissional Marítimo) e do Decreto nº 94.313 de 1987 (Emprego de Especialistas), seria até conveniente que, aos artífices que restassem nas TEE e aos existentes nas Tabelas de Autonomia Limitada, fosse atribuída a mesma faixa salarial, que ora possuem os especialistas de nível médio. Desse modo, a faixa salarial do artífice, (TE-01-C a TE-07-A), apresentada na Civilmarinst nº 308602, poderia ser elevada, ficando igual a do especialista de nível médio (TE-02-C a TE-08-A).

Finalizando este assunto, devemos dizer que da exposição e dos debates havidos na palestra do Vice-Almirante GOTHARDO DE MIRANDA E SILVA, Diretor do Pessoal Civil da Marinha, (77) entendemos que:

1º) A Marinha possui uma necessidade total de ⁴⁵⁵⁰ ~~4.500~~ especialistas, sendo 1.199 do nível superior e 3.351 de nível médio, a serem admitidos num período de dois anos, como abaixo relaciou

nado:

2º Semestre 1987: 700 NS; 2300 NM; total: 3.000

2º Semestre 1988: 250 NS; 750 NM; total: 1.000

2º Semestre 1989: 249 NS; 301 NM; total: 500

A perspectiva de dois anos visa atender aos projetos que serão desenvolvidos nas OM, de acordo com suas informações.

2º) Caberá a OM estabelecer os requisitos ou habilitações que deverá ter o candidato para comprovar sua especialidade. No caso, é até mesmo admissível que a OM, utilizando-se de adestramento, ou curso ou através de método de "aprender fazendo", forneça ao empregado as habilitações que ele necessita para o desempenho do cargo. Caso não corresponda, poderá ser demitido, de acordo com as leis trabalhistas.

3º) O pessoal empregado em hotéis de trânsito, lavanderias, serviços de rancho ou Clube Naval (forá de sede), provavelmente comporá uma pequena TEE, pois não sendo especialista não há como enquadrar garção, cozinheiro, lavadeira, porteiro etc... em Tabela de Especialista.

4º) É indispensável que, além do Encarregado do Pessoal, outros oficiais da OM conheçam a legislação pertinente a pessoal civil, especialmente o Comandante e o Imediato.

5º) "Parece ser de todo conveniente que todo projeto de plano diretor que envolva demanda de pessoal civil, seja feito tramitar através da DPCvM fim conhecimento, prestação de informações de sua competência funcional e proposição de alterações e/ou atualizações na tabela de especialistas do Ministério da Marinha".

A respeito deste tópico, copiado de uma das transparências, cabe dizer que idêntica necessidade sente o setor do pessoal militar encarregado do Sistema - TLA, no que concerne aos

militares¹. Nos seus trabalhos, a Comissão de Verificação (CV-TLA) comprovou que, muitas vezes, ocorre o esquecimento de se preparar o homem ou de apontar tal necessidade. Providenciam-se recursos, comparam-se vantagens e desvantagens, fazem-se obras, adquire-se o material e, no momento da operação, constata-se que a mão-de-obra militar habilitada se encontra em quantidade insuficiente.

C) Ciência e Tecnologia – Através da Exposição de Motivos Interministerial (EMI) nº 01161, de 14 de abril de 1987, ao Presidente da República, os Ministros das pastas da Marinha, do Exército, da Aeronáutica, da Ciência e Tecnologia, o Secretário do Conselho de Segurança Nacional e o Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas, apresentaram suas preocupações quanto à evasão do pessoal civil das áreas de pesquisa, ciências e tecnologia, motivada pela baixa remuneração. Na EMI, propunham ao Presidente, como solução, equiparar os salários do pessoal dessas áreas àqueles recebidos pelo pessoal do Instituto de Pesquisas Especiais (INPE) do Ministério da Ciência e Tecnologia. Propunham, ainda, uma faixa salarial, significativamente compensadora, com valores variando de um valor mínimo (piso) a um valor máximo (teto). Informavam também em quanto significaria a adoção daquela medida, aos cofres públicos, isto é, Cz\$..... 127.146.000,00 (cento e vinte e sete milhões e cento e quarenta e seis mil cruzados), para salários a nível de abril de 1987.

À Marinha caberia a importância de Cz\$ 12.284.000,00 permitindo-lhe dispor de 100 empregos de nível superior e 160 do nível médio.

A Exposição de Motivos nº 072, de 1º de junho de 1987, do Ministro-Chefe da SEDAP, encaminhou ao Presidente da República

¹ Informação prestada em 13 de julho de 1987 pelo CF Carlos Henrique Garcia de Oliveira, Oficial de Gabinete da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha

além de outros assuntos, a E M I antes citada, tendo recebido o "Autorizo" presidencial na mesma data.

CAPÍTULO 6

CONCLUSÃO

É fato por demais sabido que o cerne dos problemas ligados aos servidores civis da União foi e continua a ser o pequeno salário.

Voltando ao início deste trabalho, o autor até se pergunta que rumos foram dados aos aspectos sociais, psíquicos e econômicos que deveriam estar presentes quando se fixaram os modestos valores dos salários?

E os parâmetros de justiça e de competição? Estavam os servidores recompensados, satisfeitos e produzindo de maneira eficaz?

No entanto, a Marinha tinha suas necessidades e precisava atendê-las; a cada dia, mais a tecnologia se adiantava, e, em conseqüência, a construção, a manutenção e os reparos navais estavam a exigir pessoal tecnicamente bem preparado, muito disputado no mercado de trabalho e pouco freqüente por ocasião dos diversos recrutamentos para os quadros de servidores, mercê dos salários irrisórios oferecidos.

A Marinha, não podendo resolver o problema salarial do servidor, pois tal assunto estava além da sua área de competência, passou a sofrer as conseqüências da falta de pessoal civil. E assim, ela foi motivada a buscar os permissivos legais e passou a contratar, oferecendo emprego com base nas atuais tabelas especiais e do magistério e tabelas de autonomia limitada; dentro em breve contratará também através das tabelas do ensino profissional marítimo, de especialistas, de ciência e tecnologia, e por outras tabelas que a legislação futura lhe permitir, conforme depreendemos da palestra proferida pelo Diretor do Pessoal Civil da Marinha (77).

Assim, se a Marinha precisava não só de mão-de-obra, mas, e principalmente, de "boa e qualificada mão-de-obra", a possibili

lidade de poder contratar com facilidade, pagando salários até mesmo competitivos com os do mercado de trabalho, já representou um grande avanço.

Em face do exposto, esperamos que as sugestões, a seguir apresentadas, possam contribuir, de algum modo, para um melhor desempenho e qualificação da mão-de-obra civil da Marinha.

Sugestões:

A) Proceder a uma nova equiparação entre os postos da hierarquia militar e os diversos níveis de escalonamento do servidor civil, em âmbito interno das OM.

B) Atribuir, quando couber, ao servidor civil as funções de Chefe de Departamento, de Grupo, de Encarregado de Divisão, etc..., excetuando-se as de natureza estritamente militar.

C) Estabelecer um Plano de Carreira interno, evitando-se, entretanto, que seja criada na OM uma carga burocrática excessiva;

D) Manter os níveis de salários competitivos com os do mercado, majorando-se o valor da Unidade Salarial (US), se necessário

E) Encaminhar Exposição de Motivos ao Presidente da República, solicitando:

1º - que não haja a idade máxima de 50 anos como fator restritivo à admissão nas Tabelas de Autonomia Limitada. Tal idade não foi considerada na Instrução Normativa nº 195 de 1987, da SEDAP, que tratou da contratação de especialistas;

2º - que a atual condição "contrato por prazo determinado para execução de atividades transitórias" não venha a constar da futura Tabela de Especialista, para o candidato, inativo, militar ou civil:

F) Elevar a faixa salarial do artífice (TE-01-C a TE-07-A)

ao mesmo nível que possui o especialista de nível médio (TE-02-C a TE-08-A), alterando-se a Civilmarinst nº 308602.

G) Incentivar o estudo e o conhecimento da legislação pertinente a pessoal civil, especialmente por parte do Comandante/Diretor e do Imediato/Vice-Diretor da OM.

H) Encaminhar, através da Diretoria do Pessoal Civil da Marinha, os projetos do Plano Diretor que envolvam demanda de pessoal civil, a fim de que aquela DE possa conhecer, prestar informações da sua competência profissional e propor alterações e/ou atualizações na Tabela de Especialistas do Ministério da Marinha.

I) Estabelecer, quando necessário, cursos para o pessoal civil, mas sempre observada a real conveniência de sua implantação, a fim de evitar que a Marinha, mal comparando, venha a se transformar em um arremedo de "grande escola".

J) Incluir o Laboratório Farmacêutico da Marinha no regime de autonomia limitada, o que poderá permitir um aumento salarial dos servidores (e em consequência, o término do atual êxodo verificado), a admissão de novos e a expansão das atividades industriais do Laboratório, quer em quantidade, quer em variedade de medicamentos, em benefício dele próprio, da Marinha, e da família naval.

8

ANEXO "A"

RELAÇÃO DE ENTREVISTAS REALIZADAS

- 1 - Vice-Almirante GOTHARDO DE MIRANDA E SILVA Diretor do Pessoal Civil da Marinha. DGPM. 7 de maio de 1987.
- 2 - Capitão-de-Mar-e-Guerra (EN) TUXAUA PLINIO BARCELOS DE LINHARES. Diretor do Centro de Armas Almirante Octacílio Cunha. CAAOC. 15 de maio de 1987.
- 3 - Capitão-de-Mar-e-Guerra (EN) CARLOS OSWALDO BOTELHO GADELHA. Diretor do Centro de Eletrônica da Marinha. CETM. 15 de maio de 1987.
- 4 - Capitão-de-Mar-e-Guerra (RRm) ADHEMAR SOUTINHO. Chefe do Departamento do Pessoal e Superintendente de Administração de Recursos do Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro. AMRJ. 15 de maio de 1987.
- 5 - Capitão-de-Mar-e-Guerra (IM) LUIZ SARZEDAS DI PALMA. Diretor do Serviço de Reembolsáveis da Marinha. SRM. 26 de maio de 1987.
- 6 - Capitão-de-Mar-e-Guerra DICK SILVEIRA MELLO. Vice-Diretor do Instituto de Pesquisas da Marinha. IPqM. 26 de maio de 1987.
- 7 - Capitão-de-Mar-e-Guerra (QC-IM) LUIZ PAULO PIMENTEL DE ARAÚJO SÃ. Chefe do Departamento de Administração da Diretoria de Portos e Costas da Marinha. DPC. 27 de maio de 1987.
- 8 - Coronel (Av) RICIERY CAFRUNI BROCCA. Chefe da Divisão de Pessoal Civil do Ministério da Aeronáutica. 3ª COMAR. 28 de maio de 1987.
- 9 - Capitão-de-Fragata ADALTON SALGUEIRO DE FREITAS. Oficial de Gabinete da Diretoria Geral de Navegação. DGN. 29 de maio de 1987.
- 10 - Capitão-de-Fragata (IM) DALTON LEMOS DE ALMEIDA e Capitão-de-Fragata JOSÉ CARLOS CARDOSO. Oficiais de Gabinete da Diretoria Geral do Material da Marinha. DGMM. 16 de junho de 1987.

- 11 - Capitão-de-Mar-e-Guerra (F) GUIRS BANK. Diretor do Laboratório Farmacêutico da Marinha. LFM. 18 de junho de 1987.
- 12 - Capitão-de-Fragata (IM) JOSÉ AUGUSTO DE OLIVEIRA SÁ. Vice-Diretor da Imprensa Naval. IN. 24 de junho de 1987.
- 13 - Dr. LUIZ OCTAVIO DE GUIMARÃES MEIRELLES. Assessor LT-DAS 102-2 da Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. DGPM. 2 de julho de 1987.

ANEXO "B"

TRANSCRIÇÃO DE LEGISLAÇÃO

A) Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, artigo 96:

- "Nos termos da legislação trabalhista, poderão ser contratados especialistas para atender às exigências de trabalho técnico em institutos, órgãos de pesquisa e outras entidades especializadas da Administração Direta ou autarquias, segundo critérios que, para esse fim, serão estabelecidas em regulamento".

B) Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, artigo 97:

- "Os Ministros de Estado, mediante prévia e específica autorização do Presidente da República, poderão contratar os serviços de consultores técnicos e especialistas por determinado período, nos termos da legislação trabalhista".

C) Decreto nº 74.448, de 22 de agosto de 1974, artigo 15, parágrafo 5º:

- "A contratação direta de especialistas e consultores técnicos somente poderá ocorrer em casos excepcionais, por prazo determinado, na forma prevista nos artigos 96 e 97 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, alterado pelo Decreto-lei nº 900 de 29 de setembro de 1969, ficando delegada competência ao Ministro de Estado para autorizá-la".

BIBLIOGRAFIA

1. BERGAMINI, Cecília Whitaker. Avaliação do desempenho humano na empresa. São Paulo, Ed. Atlas, 1976.
2. 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 de nºs. 2 a 12, de 17 de outubro de 1978.
3. BRASIL. Consultoria-Geral da República. Gabinete do Consultor. Parecer nº P-026 de 02 de março de 1983. Diário Oficial, Brasília, 10 mar. 1983. Dúvida suscitada quanto à situação dos civis aposentados e militares da reserva ou reformados que integram Tabela Especial de Empregos do Conselho Nacional do Petróleo. Inteligência dos artigos 93, parágrafo 9º e 99, parágrafo 4º da Constituição. Revisão do entendimento administrativo, proposto pela DASP, em face da jurisprudência do Egrégio Supremo Tribunal Federal.
4. BRASIL. Departamento Administrativo do Serviço Público (extinto). Exposição de Motivos nº 0376 de 29 de agosto de 1975 ao Presidente da República. Solicita autorizar contratação de pessoal para o Ministério da Marinha por prazo determinado.
5. ——. Exposição de Motivos nº 0360 de 11 de maio de 1976 ao Presidente da República. Solicita alterar prazo determinado de contratação para indeterminado.
6. ——. Exposição de Motivos nº 0489 de 30 de agosto de 1977 ao Presidente da República. Solicita autorizar elevação do número de empregos autorizados para o Ministério da Marinha.
7. ——. Exposição de Motivos nº 0274 de 16 de outubro de 1978 ao Presidente da República. Solicita autorizar contratação de pessoal para o Ministério da Marinha.
8. BRASIL. Diretoria do Pessoal Civil da Marinha. CIVILMARINST nº 308401. Contratação em caráter temporário de pessoal em tabelas especiais de emprego. Brasília, 1984.
9. ——. CIVILMARINST nº 308602. Contratação de pessoal CLT, para as Organizações Militares com autonomia limitada. Brasília, 1986.
10. ——. Ofício nº 1516 de 20 de outubro de 1986 à Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Proposta de criação de tabela de especialistas do Ministério da Marinha.
11. BRASIL. Diretoria Geral do Pessoal da Marinha. Ofício nº 0340 de 29 de junho de 1984 ao Ministro da Marinha. Situação dos servidores civis temporários.
12. ——. Ofício nº 0647 de 18 de dezembro de 1984 ao Ministro da Marinha. Proposta de autonomia limitada, restrita à contratação de pessoal para OM da Marinha.
13. BRASIL. Escola de Guerra Naval. EGN-215A - Guia para elaboração de teses e monografia. Rio de Janeiro, 1981.
14. ——. FI-219 - Guia para elaboração de referências bibliográficas

ficas. Rio de Janeiro, 1981

15. BRASIL. Estado-Maior das Forças Armadas. Gabinete do Ministro. Exposição de Motivos Interministerial nº 01161 de 14 de abril de 1987. Elevação do nível salarial dos especialistas da área de ciência e tecnologia.
16. BRASIL. Gabinete do Ministro da Marinha. Ofício nº 1127 de 05 de junho de 1985 ao Subchefe de Marinha do Gabinete Militar da Presidência da República. Informações complementares sobre a proposta de autonomia limitada para OM do Ministério da Marinha.
17. BRASIL. Leis, decretos, etc. Decreto nº 74.448 de 22 de agosto de 1974. Diário Oficial, Brasília, 23 ago.1974. Dispõe sobre a lotação de cargos, funções e empregos dos órgãos da administração federal direta e das autarquias e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 06/74
18. ——. Decreto nº 75.353 de 5 de fevereiro de 1985. Diário Oficial, Brasília, 6 fev. 1975. Cria o Instituto de Processamento de Dados e Informática da Marinha e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 21/75.
19. ——. Decreto nº 77.475 de 23 de abril de 1976. Diário Oficial, Brasília, 26 abr. 1976. Altera dispositivos do Decreto nº 75.627, de 18 de abril de 1975, que dispõe sobre a contratação para o desempenho de atividades de assessoramento superior de que trata o capítulo IX do título XI do Decreto-lei nº 200, de 1967, e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 07/76.
20. ——. Decreto nº 78.120 de 26 de julho de 1976. Diário Oficial, Brasília, 27 jul. 1976. Dispõe sobre o ingresso de pessoal civil em órgãos da administração direta, entidades da administração indireta e fundações instituídas em virtude de lei federal. Publicado no Bol. do M.M. nº 6/76.
21. ——. Decreto nº 80.600 de 21 de outubro de 1977. Diário Oficial, Brasília, 24 out. 1977. Aprova o regulamento para o Centro de Análises de Sistemas Navais. Publicado no Bol. do M.M. nº 04/77.
22. ——. Decreto nº 81.994 de 18 de julho de 1978. Diário Oficial, Brasília, 19 jul. 1978. Regualmenta a Lei nº 6498 de 7 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o magistério da Marinha e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 04/78.
23. ——. Decreto nº 84.817 de 18 de junho de 1980. Diário Oficial, Brasília, 19 jun. 1980, Seção I. 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 M.M. nº 26/80. Revogado pelo Decreto nº 86.795 de 1981.
24. ——. Decreto nº 85.712 de 16 de fevereiro de 1981. Diário Oficial, Brasília, 17 fev. 1981. Dispõe sobre a carreira do magistério de 1ª e 2ª graus do serviço público civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 9/81.
25. ——. Decreto nº 86.212 de 15 de julho de 1981. Diário Ofi-

cial, Brasília, 15 jul. 1981. Estabelece restrições à criação, no âmbito federal, de autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações, e dispõe sobre o artigo 172 do Decreto-lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. Publicado no Bol. do M.M. nº 30/81.

26. —. Decreto nº 86.549 de 6 de novembro de 1981. Diário Oficial, Brasília, 7 nov. 1981. Dispõe sobre a contratação, de acordo com os artigos 96 e 97 do Decreto-lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967, de especialistas e consultores técnicos para os órgãos dotados de autonomia limitada e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 74/81. Revogado pelo Decreto nº 94.313 de 1987.
27. —. Decreto nº 86.795 de 26 de dezembro de 1981. Diário Oficial, Brasília, 28 dez. 1981. Seção I. Dispõe sobre a realização de despesas do pessoal e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 02/82.
28. —. Decreto nº 89.588 de 26 de abril de 1984. Diário Oficial, Brasília, 27 abr. 1984, Seção I. Cria o Instituto Nacional de Estudos do Mar (INEM), o inclui no regime de que trata o Decreto nº 86.212 de 15 de julho de 1981, e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 19/84.
29. —. Decreto nº 91.076 de 12 de março de 1985. Diário Oficial, Brasília, 13 mar. 1985. Altera o nome do Instituto Nacional de Estudos do Mar para Instituto de Estudos do Mar Almirante Paulo Moreira. Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 03/85.
30. —. Decreto nº 91.403 de 05 de julho de 1985. Diário Oficial, Brasília, 6 jul. 1985. Dispõe sobre a proibição de ingresso de pessoal na administração direta a qualquer título e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 07/85.
31. —. Decreto nº 91.918 de 14 de novembro de 1985. Diário Oficial, Brasília, 18 nov. 1985. Seção I. Modifica dispositivos do Decreto nº 89.558, de 26 de abril de 1984, alterado pelo Decreto nº 91.076 de 12 de março de 1985, que dispõem sobre o Instituto de Estudos do Mar Almirante Paulo Moreira (IEAPM). Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 12/85.
32. —. Decreto nº 91.997 de 28 de novembro de 1985. Diário Oficial, Brasília, 29 nov. 1985. Seção I. Altera o caput do art. 1º do Decreto nº 91.403, de 05 de julho de 1985, para incluir novas medidas de contenção de despesas e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 12/85.
33. —. Decreto nº 92.359 de 4 de fevereiro de 1986. Diário Oficial, Brasília, 5 fev. 1986. Concede autonomia limitada para contratação de pessoal a órgãos do Ministério da Marinha. Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 02/86.
34. —. Decreto nº 93.439 de 17 de outubro de 1986. Diário Oficial, Brasília, 20 out. 1986. Seção I. Cria a Coordenadoria para Projetos Especiais e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 11/86.
35. —. Decreto nº 93.920 de 13 de janeiro de 1987. Diário Oficial

cial, Brasília, 14 jan. 1987. Prorroga os prazos de vigência dos arts. 1º e 3º do Decreto nº 91.403, de 05.07.85, que dispõe sobre a proibição de ingresso de pessoal na administração federal e dá outras providências.

36. —. Decreto nº 94.313 de 6 de maio de 1987. Diário Oficial, Brasília, 7 mai 1987. p. 6694. Dispõe sobre a contratação de pessoal para prestação de serviços técnicos especializados de natureza permanente e temporária, nos órgãos da administração federal direta e nas autarquias federais, e dá outras providências.
37. —. Decreto nº 94.536 de 29 de junho de 1987. Diário Oficial, Brasília, 30 jun 1987. Seção I. p. 10145. Regulamenta a Lei nº 7.573, de 23 de dezembro de 1985, que dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo.
38. —. Decreto-lei nº 200 de 25 de fevereiro de 1967. Diário Oficial, Brasília, 27 fev. 1967. p. 2276. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências.
39. —. Decreto-lei nº 900 de 29 de setembro de 1969. Diário Oficial, Brasília, 30 set. 1969. Altera disposições do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 42/69.
40. —. Decreto-lei nº 1820 de 11 de dezembro de 1980. Diário Oficial, Brasília, 12 dez. 1980. Seção I. Reajusta os vencimentos, salários e proventos dos servidores civis do Poder Executivo, bem como das pensões e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 52/80.
41. —. Decreto-lei nº 2.280 de 16 de dezembro de 1985. Diário Oficial, Rio de Janeiro, 17 dez. 1985. Seção I. Cria, mediante transformação, empregos na administração federal direta e nas autarquias federais e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M., Tomo I, Administrativo, nº 01/86.
42. —. Decreto-lei nº 2310 de 22 de dezembro de 1986. Diário Oficial, Brasília, 23 de dez. 1986. Seção I, p. 19598. Reajusta os valores de vencimentos, salários, soldos e proventos dos servidores civis e militares da União, dos Territórios e das autarquias federais, dos membros do Poder Judiciário da União, do Distrito Federal e dos Territórios, do Tribunal de Contas da União, bem como os valores das pensões, e dá outras providências.
43. —. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Diário Oficial, Rio de Janeiro, 1 mai. 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicado no Bol. do M.M. nº 33/43.
44. —. 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 M.M. nº 01/71.
45. —. Lei nº 6.185 de 11 de dezembro de 1974. Diário Oficial, Brasília, 13 dez. 1974. Dispõe sobre os servidores públicos civis da administração federal direta e autárquica, segundo a natureza jurídica do vínculo empregatício, e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 52/74.

46. —. Lei nº 6.334 de 31 de maio de 1976. Diário Oficial, Brasília, 31 mai 1976. Fixa idade máxima para inscrição em concurso público destinado ao ingresso em empregos e cargos do Serviço Público Federal. Publicado no Bol. do M.M. nº 24/76.
47. —. Lei nº 6.498 de 7 de dezembro de 1977. Diário Oficial, Brasília, 12 dez. 1977. Dispõe sobre o magistério da Marinha e dá outras providências. Publicado no Bol. do M.M. nº 51/77.
48. —. Lei nº 7.573 de 23 de dezembro de 1986. Diário Oficial, Brasília, 30 dez. 1986. Seção I, p. 19930. Dispõe sobre o Ensino Profissional Marítimo.
49. BRASIL. Ministério da Marinha. Gabinete do Ministro. Aviso nº 0062 de 09 de fevereiro de 1987 ao Estado-Maior das Forças Armadas. Análise sobre a evasão de recursos humanos de alta especialização ligados a área de ciência e tecnologia na Marinha.
50. —. Memorando nº 0038 de 12 de abril de 1983. Contratação de pessoal civil sob o regime da CLT. Revogado pela Portaria nº 1518/84 do M.M.
51. —. Memorando nº 0005 de 14 de janeiro de 1986. Gratificação de atividade administrativa para os ocupantes de empregos de nível superior das TEE.
52. —. Memorando nº 0018 de 16 de fevereiro de 1987. Preenchimento de cargos ou empregos.
53. —. Portaria nº 1439 de 28 de novembro de 1975. Admissão de pessoal regido por CLT em tabelas extintas de pessoal temporário e por recursos próprios da OM. Revogada pela Portaria nº 1518/84 do M.M.
54. —. Portaria nº 0259 de 24 de fevereiro de 1976. Delegação de competência ao Diretor do Arsenal de Marinha do Rio de Janeiro. Revogada pela Portaria nº 1518/84 do M.M.
55. —. Portaria nº 0440 de 20 de março de 1980. Autoriza ao Diretor do IPDIM contratar especialistas de processamento de dados. Revogada pela Portaria nº 0028/85 do M.M.
56. —. Portaria nº 1517 de 12 de setembro de 1984. Aprova as tabelas temporárias do magistério e dá outras providências.
57. —. Portaria nº 1518 de 12 de setembro de 1984. Aprova tabelas de emprego e dá outras providências.
58. —. Portaria nº 0027 de 26 de setembro de 1984. Substitui os anexos da Portaria nº 1517 de 26 de setembro de 1984.
59. —. Portaria nº 0028 de 11 de janeiro de 1985. Substitui os anexos da Portaria nº 1518 de 26 de setembro de 1984.
60. —. Portaria nº 0639 de 9 de julho de 1985. Altera os anexos das Portarias nº^s 0027 e 0028 de 11 de janeiro de 1985.
61. —. Portaria nº 0081 de 22 de janeiro de 1986. Substitui a tabela temporária do magistério nº 01 e altera a vigência da tabela temporária do magistério nº 02. Revogada pela Por

taria nº 0119/87 do M.M.

62. —. Portaria nº 0963 de 16 de outubro de 1986. Aprova tabela de empregos de pessoal contratado pela Consolidação das Leis do Trabalho, para as Organizações Militares com autonomia limitada.
63. —. Portaria nº 0058 de 16 de janeiro de 1987. Aprova tabelas de salários e altera valor de unidade salarial. Revogada pela Portaria nº 0271/87 do M.M.
64. —. Portaria nº 0081 de 21 de janeiro de 1987. Substitui o anexo da Portaria nº 0963/86 do M.M.
65. —. Portaria nº 0086 de 22 de janeiro de 1987. Prorroga a vigência das tabelas especiais de emprego (TEE) e da tabela temporária do magistério (TTM).
66. —. Portaria nº 0119 de 03 de fevereiro de 1987. Substitui a tabela temporária do magistério nº 01.
67. —. Portaria nº 0164 de 19 de fevereiro de 1987. Acrescenta especialidades e atualiza as faixas salariais do pessoal contratado.
68. —. Portaria nº 0350 de 22 de abril de 1987. Prorroga a vigência das tabelas especiais de emprego (TEE) e da tabela temporária do magistério (TTM).
69. BRASIL. Secretaria de Administração Pública. Gabinete do Ministro. Instrução Normativa nº 195 de 12 de junho de 1987. Diário Oficial, Brasília, 18 de junho de 1987. Seção I, p. 9476. Estabelece normas complementares à contratação de servidores para prestarem serviços técnicos especializados, de natureza permanente ou transitória, na Administração Pública Federal.
70. BRASIL. Secretaria do Planejamento da Presidência da República. Exposição de Motivos nº 036 de 25 de fevereiro de 1980 ao Presidente da República. Solicita autorização para que as contratações de pessoal para o programa de cartografia durante o ano de 1980 sejam dispensadas do cumprimento do disposto no Decreto nº 78.120/76.
71. —. Exposição de Motivos nº 019 de 12 de janeiro de 1981 ao Presidente da República. Solicita autorização para o Ministério da Marinha criar empregos no H N M D.
72. —. Exposição de Motivos nº 034 de 4 de fevereiro de 1981 ao Presidente da República. Solicita autorização para que as contratações de pessoal para o programa de cartografia, a partir de 1982, sejam dispensadas do cumprimento do disposto no Decreto nº 78.120/76.
73. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos. Edição compacta. São Paulo, Ed. Atlas, 1985.
74. FLIPPO, Edwin B. Princípios de administração de pessoal. Trad. de Auripebo Simões. 2. ed. São Paulo, Ed. Atlas, 1980.
75. LODI, J.B. Recrutamento de pessoal. São Paulo, Liv. Pioneira Editora, 1967.



76. SÁ, Júlio Carlos Alves de. Manual de Cargos e Salários. Manuais CNI. Confederação Nacional da Indústria.
77. SILVA, Gothardo de Miranda e. Tabela de especialistas para o Ministério da Marinha. Palestra proferida na DACM em 02 jul. 1987.

Coutinho, Jose Fabiano Antunes
de Azeredo

Autonomia limitada para determ
inadas OM da Marinha

3-B-52

DEVOLVER NOME LEIT. (1152/88)

12 MAI 88	F. J. O. L. CMB LIMA
12 MAR 89	J. Mendes CMG H. L.
4 JUN 89	J. Mendes CMG
02 ABR 1995	ADM NARCISO TOURINHO
15 ABR 1995	ADM NARCISO
21 JUN 1995	ADM NARCISO
12 AGO 1997	ADM NARCISO
03 JUN 2004	CMG PUNTEL

ESTE LIVRO DEVE SER DEVOLVIDO NA ÚLTIMA
DATA CARIMBADA

12 MAI 88		
21 MAR 89		
4 JUN 89		
02 ABR 1995		
15 ABR 1995		
21 JUL 1995		
12 AGO 1997		
03 JUN 2004		

MINISTÉRIO DA MARINHA
ESCOLA DE GUERRA NAVAL

Coutinho, Jose Fabiano Antunes
de Azeredo

Autonomia limitada para determ
inadas OM da Marinha

3-B-52
DEVOLVER NOME LEIT. (1152/88)

12 MAI 88	<i>F. J. L.</i> ^{CM6} LIMA
21 MAR 89	<i>Azeredo</i> ^{CM9} Herdade
4 JUN 89	

Coutinho, Jose Fabiano Antunes
de Azeredo

Autonomia limitada para determ
inadas OM da Marinha

3-B-52
(1152/88)



00024030001152

Autonomia limitada para determinada

3-B-52