

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALANO DA SILVA

CAPACITAÇÃO TÉCNICA DOS SERVIDORES MILITARES DO SETOR DE
PAGAMENTO DE PESSOAL DO 5º RCC

RIO NEGRO
2013

ALANO DA SILVA

CAPACITAÇÃO TÉCNICA DOS SERVIDORES MILITARES DO SETOR DE
PAGAMENTO DE PESSOAL DO 5º RCC

Projeto Técnico aprovado como exigência parcial para a obtenção do título de Especialização em Gestão Pública pela Universidade Federal do Paraná pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientador: Prof. Acyr Seleme.

RIO NEGRO
2013

Dedico o presente trabalho à minha amada esposa, Lucimara, pela a compreensão e apoio dedicados durante todo o tempo, e a meus filhos Alana e Gustavo, por serem os objetivos da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela oportunidade de realizar minha missão pessoal, poder viver do que eu sei e gosto de fazer, pelas forças que não imaginei possuir, por ser presença em minhas alegrias e vitórias, e por permitir me conhecer mais e me aperfeiçoar através das dificuldades, angústias e preocupações.

Agradeço a todos os meus familiares, pela compreensão, paciência e incentivo, pois eles foram parte fundamental para elaboração do projeto.

Agradeço ao Senhor Ex-comandante do 5º Regimento de Carros de Combate, Senhor Cel. Marcus Antonio Pereira Ferreira, pelo companheirismo, por ajudar na construção dos meus sonhos, pelas palavras de incentivo, pelo apoio e dedicação no fornecimento dos dados necessários à concretização deste trabalho.

Ao Professor Orientador, Acyr Seleme, que transpareceu confiança, força e incentivou todo o tempo, mostrando os caminhos que deveriam ser seguidos, sempre valorizando o meu trabalho em suas diferentes etapas.

As Tutoras, Silvana, Marisa e Taiane, por estarem sempre à disposição, apoiando e conduzindo os trabalhos realizados, bem como na intermediação junto à coordenação do curso

Sinceros agradecimentos a todos que contribuíram direta ou indiretamente no desenvolvimento deste projeto técnico.

EPÍGRAFE

Seja a mudança que o mundo precisa, faça acontecer!
(Autor desconhecido)

RESUMO

O presente trabalho tem como objeto propor a capacitação do servidor militar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º Regimento de Carros de Combate, de Rio Negro, Paraná. Após uma análise do Setor de Pagamento de Pessoal, onde foram considerados os aspectos de infraestrutura física e de informática, bem como sobre o desenvolvimento das atividades realizadas, foi desenvolvida uma pesquisa com todos os servidores para a análise dos recursos humanos disponíveis ao Setor. No tocante aos temas abordados no referencial teórico, estes proporcionaram conhecimento e embasaram a formulação dos questionamentos destinados a levantar informações pertinentes ao assunto. A questão da capacitação do pessoal vem recebendo um maior destaque na atualidade, pois interfere diretamente na produtividade, na motivação, na qualidade do serviço prestado, e em especial na Administração Pública, na resposta social que se espera do serviço público. Neste sentido foi possível diagnosticar a necessidade da implantação de um curso de capacitação técnico-profissional para todos os servidores do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC, sendo proposto o curso, com os temas que deverão ser focados no mesmo, além de apontado o órgão da Administração mais apto para ministrá-lo. Desta maneira o estudo foi enriquecido e encerrado com o desenvolvimento de uma proposta de mudança organizacional, com sugestões de melhorias obtidas através da análise dos dados obtidos e graficamente representados para uma melhor visualização. A proposição elaborada poderá ser adotada pela organização visando fortalecer a capacidade produtiva dos servidores do Setor do Regimento, uma vez que enfatiza a importância do recurso humano e contribui para elevar a qualidade do serviço público, o controle do recurso e a motivação do pessoal.

Palavras-chave: capacitação; servidores públicos; Exército Brasileiro

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	9
1.1. APRESENTAÇÃO/PROBLEMÁTICA	9
1.2. OBJETIVO GERAL DO TRABALHO	10
1.2.1 <i>Objetivos específicos do trabalho</i>	10
1.3 JUSTIFICATIVAS DO OBJETIVO.....	10
2. REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....	11
2.1 O EXÉRCITO BRASILEIRO	12
2.2 A ADMINISTRAÇÃO DO EXÉRCITO.....	12
2.3 Os AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO.....	13
2.4 AS ATRIBUIÇÕES DOS AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO RESPONSÁVEIS PELO PAGAMENTO DE PESSOAL	13
2.5 O CONTROLE PÚBLICO	15
2.6 Os RECURSOS HUMANOS	16
2.7 A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E TREINAMENTO	16
2.8. OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	17
2.9. CONCLUSÃO DA REVISÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	18
3. METODOLOGIA.....	19
4. A ORGANIZAÇÃO.....	20
4.1 DESCRIÇÃO GERAL:	20
4.2 - DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	21
5. PROPOSTA.....	23
5.1 DESENVOLVIMENTO DA PROPOSTA	23
5.2 PLANO DE IMPLANTAÇÃO	24
5.3 – RECURSOS.....	24
5.4 - RESULTADOS ESPERADOS.....	24
5.5 - RISCOS OU PROBLEMAS ESPERADOS E MEDIDAS PREVENTIVO-CORRETIVAS	25
6. CONCLUSÃO.....	26
7. REFERÊNCIAS.....	27
ANEXOS.....	29
ANEXO 01	29
ANEXO 02.....	31
ANEXO 03.....	33
APÊNDICES.....	40
TABULAÇÃO DOS DADOS APURADOS	40

1. INTRODUÇÃO

A função do Setor de Pagamento do 5º RCC é realizar o pagamento mensal do funcionalismo público militar da ativa, inativos, pensionistas de militares, pessoal civil da ativa, civis inativos e pensionistas de funcionários civis. Para tanto é necessário que o profissional militar que trabalha junto ao setor de pagamento, tenha uma formação completa, abrangendo disciplinas técnicas e teóricas, tornando-se apto a realizar todas as tarefas do ambiente em que trabalha, uma vez que, cabe a organização o dever de capacitar e treinar rotineiramente seus servidores.

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objeto o estudo sobre a capacitação técnico-profissional dos servidores militares que trabalham junto ao Setor de Pagamento de Pessoal do 5º Regimento de Carros de Combate (5º RCC), do Exército Brasileiro em Rio Negro-PR, verificando as práticas profissionais, com objetivo de propor cursos de capacitação e treinamento para os servidores do Setor do Regimento.

1.1. Apresentação/Problemática

A cidade de Rio Negro-PR está localizada na região sudeste do estado do Paraná, a uma altitude de 780 metros, e com área total de 604,63 Km², sua população é de 31 261 habitantes. É limítrofe ao estado de Santa Catarina, tendo como divisa rio Negro, integrando sua sede à cidade vizinha de Mafra, formando um aglomerado urbano de cerca de 80.000 habitantes (IBGE, 2013).

É dentro deste contexto que o 5º Regimento de Carros de Combate exerce suas atividades, realizando o pagamento de cerca de 800 pessoas mensalmente, sendo aproximadamente 500 militares da ativa e outras 300 pessoas divididas entre militares inativos, pensionistas de militares, servidores civis inativos e pensionistas de servidores civis, o que envolve mais de dois milhões de reais em recursos públicos mensalmente pagos, que devem ser administrados e controlados pelos servidores militares que trabalham no Setor de Pagamento de Pessoal do Regimento.

Desta forma faz-se necessária a capacitação técnica dos servidores para o bom desenvolvimento de suas tarefas e para evitar problemas de danos ao erário

público, elevando a qualidade e presteza do serviço e preservando o nome da organização.

1.2. Objetivo Geral do trabalho

Propor ao Comando do 5º Regimento de Carros de Combate a capacitação Técnica-profissional dos servidores militares do setor de pagamento de pessoal do 5º Regimento de Carros de Combate.

1.2.1 Objetivos específicos do trabalho

1. Buscar o referencial teórico sobre o tema;
2. Diagnosticar os pontos mais importantes que necessitam de capacitação técnica específica dos servidores do setor de pagamento de pessoal do 5º RCC;
3. Levantar a legislação pertinente sobre o tema;
4. Analisar os princípios da administração pública sobre o tema;
5. Propor instrumentos para o aprimoramento da qualificação técnica dos servidores;

1.3 Justificativas do objetivo

O presente trabalho justifica-se por ser o Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC responsável pela administração do pagamento mensal de 800 pessoas, servidores, ex-servidores e pensionistas de servidores, o que envolve uma vultosa soma em dinheiro público, que chega a ultrapassar a quantia de dois milhões de reais ao mês.

Os Servidores que trabalham no setor de pagamento de pessoal são militares da ativa oriundos dos quadros da organização Exército Brasileiro, com a formação militar "combatente" da Arma de Cavalaria, ou seja, submetidos aos rígidos regulamentos hierarquia e disciplina, que como requisito exige para a aprovação no concurso público o ensino médio completo, para os cargos de Primeiro, Segundo e Terceiro Sargentos do Exército e sem nível estabelecido para os cargos de Cabos e Soldados que ingressam através do sistema de seleção obrigatório. É 06 (seis) a quantidade de servidores que prestam o serviço, sendo quatro sargentos, e dois Cabos.

A função dos servidores é a de confeccionar a folha de pagamento mensal deles próprios e do restante das pessoas já mencionadas anteriormente, incluindo novos servidores, alterando a situação dos servidores que deixam o serviço ativo para a inatividade, incluindo dependentes de servidores falecidos como pensionistas e excluindo ex-servidores, ex-inativos falecidos e ex-pensionistas, bem com atendendo as demandas judiciais corriqueiras e as constantes alterações das folhas individuais de pagamento.

Cabe salientar que a função de pagamento de pessoal vem cercada de um grande emaranhado de legislações sobrepostas no tempo e de inúmeros sistemas informatizados que são atualizados constantemente e que os militares que servem junto ao setor não obtém sequer uma aula sobre a função que desempenham, ou ainda, sequer são "voluntários" para a prestação do serviço.

Portanto, se faz necessário a participação dos servidores em cursos específicos para a adequação do servidor ao novo ambiente de trabalho que vai desempenhar, bem como a participação dos mesmos em cursos de atualização dos conhecimentos sobre legislações e sistemas informatizados ou não que constantemente se modificam, para controle e proteção do patrimônio público, da própria carreira dos militares envolvidos e do nome da organização perante a sociedade.

2. Revisão teórico-empírica

Este projeto técnico tem por objetivo principal diagnosticar os pontos mais importantes que necessitam de capacitação técnica específica dos servidores, e propor instrumentos para o aprimoramento da qualificação técnica dos servidores do setor de pagamento de pessoal do 5º RCC. E, para tanto, é fundamental importância abordar sucintamente alguns conceitos pertinentes à matéria, quais sejam: O Exército Brasileiro, a Administração do Exército, os Agentes da Administração, as Atribuições dos Agentes da Administração responsáveis pelo Pagamento de Pessoal, o Controle Público, os Recursos Humanos, a Qualificação Profissional e os Princípios da Administração Pública.

2.1 O Exército Brasileiro

O Exército Brasileiro (EB) é uma das três Forças Armadas do Brasil, responsável, no plano externo, pela defesa do país em operações eminentemente terrestres, e, no interno, pela garantia da lei, da ordem e dos poderes constitucionais, tendo como Comandante Supremo o Presidente da República (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2013).

O Exército está enquadrado no Ministério da Defesa, ao lado da Marinha e da Força Aérea, e em tempos de paz, as tropas do Exército estão continuamente preparando-se para atuar em situações de conflito ou guerra. Além disso, são empregadas para a defesa da faixa de fronteira, em missões de apoio humanitário a pontos isolados do território, participação e coordenação de campanhas sociais e pesquisas científicas e na garantia da democracia brasileira, apoiando as eleições (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2013).

Possui o maior efetivo entre os exércitos da América Latina, com mais de 200.000 soldados, e uma reserva de 280.000 homens, que são convocados anualmente para apresentação, durante os cinco anos subsequentes ao desligamento. O Exército Brasileiro também possui a maior quantidade de veículos blindados da América do Sul, somados os veículos blindados para transporte de tropas e carros de combate (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2013).

Observa-se com o exposto a importância da organização Exército Brasileiro, para a sociedade brasileira, pois, dado o seu tamanho e a diversidade das missões a ele atribuída, fica evidente, que o seu serviço prestado não pode perder a continuidade devido a qualquer falha administrativa.

2.2 A Administração do Exército

Segundo o art. 2º, do Decreto nº 98.820, de 12 de janeiro de 1990, Regulamento de Administração do Exército (RAE), Administração é a prática de atos necessários à gestão dos recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, visando a alcançar os objetivos preestabelecidos pela organização (BRASIL, 1990).

Em outras palavras, Di Pietro (2005, p. 37) coloca que administrar significa não só prestar serviço e executá-lo, como, também, dirigir, governar, exercer a

vontade com o objetivo de obter um resultado útil; e que até, em sentido vulgar, administrar quer dizer traçar programa de ação e executá-lo.

Ainda o art. 2º, do Decreto nº 98.820, traz que Administração Direta é aquela exercida pelos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios; que Administração Federal é o conjunto de órgãos através dos quais os Poderes da União exercem as atribuições de sua competência constitucional, legal e regulamentar; e que a Administração do Exército é aquela orientada para a realização da atividade-fim do Exército, servindo de instrumento para a ativação, a direção e o controle das Organizações Militares, obedecendo aos mesmos princípios previstos em lei para a Administração Federal e, a outros princípios particulares necessários ao atendimento de suas peculiaridades. (BRASIL, 1990).

Assim, nota-se que a atividade desenvolvida pelo setor de pagamento de pessoal do 5º RCC, enquadra-se perfeitamente como atividade da administração pública federal, devendo seguir aos mesmos ditames que todos os demais integrantes são obrigados a seguir.

2.3 Os Agentes da Administração

Em relação aos agentes da administração, são todos aqueles agentes públicos que participam da administração do patrimônio público, ou em outras palavras, é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e às pessoas jurídicas da administração indireta (DI PIETRO, 2005, p. 37).

Do mesmo modo, o item "g", do art. 21 Regulamento de Administração do Exército (RAE) coloca que é qualquer pessoa física a que se tenha atribuído competência para exercer atividade administrativa de acordo com a legislação em vigor (BRASIL, 1990).

Portanto, os militares que exercem suas atividades junto ao setor de pagamento, também são considerados agentes da administração, com todas as prerrogativas e atribuições que os mesmos detêm.

2.4 As Atribuições dos Agentes da Administração responsáveis pelo Pagamento de Pessoal

Fundamental é trazer ao presente estudo o rol de normas a que estão submetidos os servidores do setor de pagamento de pessoal, para que se possa ter a perfeita noção da gama de responsabilidades inerentes à função.

As atribuições dos servidores do setor que trata do pagamento de pessoal da Unidade Gestora, de acordo com a Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003, que aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R-1), do Comandante do Exército, no seu art. 80 são (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2003):

"Art. 80 (...)

Parágrafo único. Incumbe aos auxiliares da 1ª seção¹ responsáveis pelo pagamento de pessoal:

I - **elaborar ou analisar** as notas para Boletim Interno (BI) contendo os **fatos geradores de direitos** relativos à remuneração do pessoal, **oferecendo**, neste caso, **entendimento** sobre as mesmas;

II - efetuar, com base no publicado em BI da Organização Militar (OM), os registros de saques, descontos, devoluções e alterações cadastrais no **Sistema de Pagamento**, por meio dos **aplicativos** relativos aos diversos formulários;

III - **transmitir os formulários para processamento**, no prazo fixado pelo Centro de Pagamento do Exército;

IV - **acessar os relatórios** de crítica e de pagamento do Centro de Pagamento do Exército, procedendo à análise do pagamento e executando as correções necessárias, **além de participar à chefia** da seção a **ocorrência de pagamentos indevidos**, provocados ou não pela unidade;

V - **preparar as informações** e auxiliar no cumprimento das atribuições previstas para a unidade nas Instruções Gerais para a Consignação de Descontos em Folha de Pagamento (IG 12-04);

VI - cumprir os procedimentos e as **medidas de controle** relativas às concessões do auxílio transporte, da assistência pré-escolar e da etapa de alimentação; e

VII - manter em dia e em ordem as Pastas de Habilitação para a Pensão Militar do pessoal da unidade, **conforme legislação específica**;

VIII - manter o S1 permanentemente informado sobre a atividade de pagamento de pessoal;

IX - impedir que pessoas estranhas à seção tenham acesso às dependências do setor de pagamento, sem a autorização do S1;

X - **orientar** a equipe designada para realizar o exame de pagamento, de acordo com as normas vigentes; e

XI - **apor as respectivas rubricas/assinaturas** em todos os documentos que lhes forem confiados elaborar, salvo ordem em contrário". (grifo nosso)

Desta forma percebe-se que a norma é clara, cabendo observar apenas os verbos que encabeçam cada inciso para o real entendimento da atribuição dos

¹ Seção de Pessoal - Art. 26. O S1 é o chefe da 1ª seção (seção de pessoal) do Estado Maior da Unidade, responsável pelos encargos relativos à coordenação e ao controle das atividades relacionadas com pessoal, BI, justiça e disciplina, protocolo e arquivo da correspondência interna e pagamento do pessoal da unidade.

servidores responsáveis pelo setor de pagamento não se fazendo necessária maior complementação.

2.5 O Controle Público

O Controle conforme coloca Nascimento (2012, p. 13), sempre teve relação com finanças, sendo originalmente o nome dado à relação dos contribuintes. Indistintamente do histórico do termo em diversos países, como França (*contre-rôle*) e Itália (*controllo*), sempre esteve ligado ao registro, inspeção e exame de documentos ou operações.

Para Meireles. (2012, p. 728) controle, em tema de administração pública, é a faculdade de vigilância, orientação e correção que um Poder, órgão ou autoridade exerce sobre conduta funcional de outro.

No Exército, Nascimento (2012, p. 14) traz que, o controle sobre as Organizações Militares (OM) do Exército Brasileiro, como Administração direta do Poder Executivo que são, decorre da subordinação hierárquica como resultado da vinculação administrativa, sendo pleno e ilimitado, não se apegando à simples controle finalístico, mas buscando-se além da legalidade, a juridicidade, a probidade, a eficiência, enfim a consecução de todos os princípios norteadores da Administração Pública.

Controle ainda divide-se em controle Interno e externo, como coloca Nascimento (apud Castro, 2012, p. 14) onde, controle Interno compreende o plano de organização e todos os métodos e medidas, adotadas numa empresa para proteger seu ativo, verificar a exatidão e a fidelidade de seus dados contábeis, incrementar a eficiência operacional e promover a obediência às diretrizes administrativas estabelecidas. E controle externo como sendo aquele realizado por um poder ou órgão constitucional independente funcionalmente sobre a atividade administrativa de outro Poder estranho à Administração responsável pelo ato controlado.

No mesmo sentido Lopes (2011, p. 16) coloca que controle compreende a fiscalização realizada pelos órgãos de controle interno e externo e pela sociedade, por intermédio da fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, para avaliar o cumprimento das metas previstas no plano plurianual, a execução dos programas de governo e dos orçamentos da União; e comprovar a

legalidade e avaliar os resultados, quanto à eficácia e a eficiência da gestão orçamentária, financeira e patrimonial nos órgãos e entidades da Administração Pública.

Diante disto, nota-se que para a atividade de pagamento de pessoal, o controle administrativo é de suma importância, pois aqui se administra o erário público e é pelo controle exercido pelos órgãos responsáveis que se verifica se tais recursos estão sendo bem administrados, se estão sendo cumpridos com os preceitos legais e busca-se preservar o bom nome da instituição e a saúde financeira da mesma.

2.6 Os Recursos Humanos

Para Chiavenato (2009, p. 71), os recursos humanos são as pessoas que ingressam, permanecem e participam da organização, qualquer que seja o seu nível hierárquico ou sua tarefa, é o capital humano, na medida em que, pode valer mais ou menos dependendo dos seus talentos e competências capazes de agregar valor à organização e torná-la mais ágil e competitiva.

O mesmo autor coloca ainda que, o principal desafio do departamento de recursos humanos em uma economia globalizada onde o mundo está ligado à tecnologia da comunicação, é o de acompanhar a evolução na forma de como administrar a organização como um todo, tanto operacional quanto funcional visando o bem estar de cada funcionário.

Gil (1994, p.13) traz que a administração de Recursos Humanos é o ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade. É, pois a área que trata de recrutamento, seleção, treinamento, desenvolvimento, manutenção, controle e avaliação de pessoal.

Como se observa, são os servidores o capital humano da organização e seus valores estão diretamente ligados aos seus talentos e competências, assim, é primordial para a instituição que estes estejam em constante aperfeiçoamento, para que o aumento da produtividade também seja contínuo.

2.7 A Qualificação Profissional e Treinamento

A Qualificação profissional é a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho, não é, no entanto, uma formação completa, é complemento da educação formal podendo ser aplicada nos diversos níveis educacionais, e tem como objetivo principal a incorporação de conhecimentos teóricos, técnicos e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, por meio de processos educativos desenvolvidos em diversas instâncias. (BARROS, 2011)

Borges-andrade et al. (apud Marx, 2006, p. 29) coloca como sendo qualificação profissional "o conjunto de condições físicas e mentais que compõem a capacidade ou força de trabalho despendida em atividades voltadas para a produção de valores de uso".

Chiavenato (2009, p. 71), acrescenta como competências, pois ajudam as pessoas a desenvolverem suas habilidades e competências, criando talentos na organização, na busca de seus objetivos e criando condições internas para que as pessoas aprendam e desenvolvam tais competências da melhor maneira possível.

2.8. Os Princípios da Administração Pública

Em relação aos princípios da Administração Pública, sucintamente, a Constituição Federal de 1988 no seu Art. 37, caput, coloca alguns princípios explícitos que devem ser obedecidos pela Administração Pública, são eles: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988). Além destes, conforme Nascimento (2012, p. 2) possui também princípios implícitos ao longo do texto constitucional, dos quais podemos citar alguns exemplos como: finalidade, proporcionalidade, dentre outros.

Quanto ao princípio da legalidade, Meirelles (2012, p. 89) coloca que na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal, e enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa 'pode fazer assim, para o administrador público significa 'deve fazer assim'.

O princípio da impessoalidade observa Di Pietro (2005, p. 49) que num primeiro sentido, significa que a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse

público que tem que nortear o seu comportamento. No segundo sentido, os atos e provimentos administrativos são imputáveis não ao funcionário que os pratica, mas ao órgão ou entidade administrativa da Administração Pública, de sorte que ele é o autor institucional do ato, ele é apenas o órgão que formalmente manifesta a vontade estatal.

A Moralidade é definida pelo inciso IV, do parágrafo único, do Art. 2º da Lei nº 9.784/99, como a atuação segundo padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé.

Publicidade para Nascimento (2012, p. 5) refere-se que a Administração Pública, não deve agir de forma sigilosa para atender interesses privados, mas sim de forma transparente em prol da coletividade.

O princípio da eficiência aponta para a racionalidade econômica do funcionamento da Administração Pública, que os tributos pagos pelos cidadãos e utilizados para custear as funções administrativas, apresentem a melhor relação custo benefício (COELHO, 2012, p. 57).

Para Nascimento (2012, p. 7) finalidade pública refere-se os processos e atos administrativos devem observar a interpretação da norma administrativa da forma que melhor garanta o atendimento do fim público a que se dirige.

Proporcionalidade para Pazzaglini Filho (2011, p. 24) significa que a resposta administrativa (atos e contratos) ao fato que a originou é adequada, compatível e suficiente em extensão e intensidade.

Dos princípios acima elencados localiza-se o norte para onde devem seguir todos os administradores públicos, são as linhas mestras para o bom desenvolvimento da atividade pública, regras que são obrigatórias, gerais e que quando bem observadas refletem a excelência do serviço público prestado.

2.9. Conclusão da Revisão Teórico-Empírica

Considerando os conceitos até aqui expostos percebe-se a importância dada pelo sistema normativo à qualificação do servidor público, uma vez que cabe a este atribuições de extrema importância para o bom funcionamento do setor onde trabalha bem como da organização em geral.

Do mesmo modo, para o servidor público que serve junto ao setor de pagamento de pessoal do 5º RCC há a necessidade em obter conhecimentos relacionados com o Direito Administrativo, bem como o de conhecimentos

específicos em certos sistemas informatizados, pois é o que está estabelecido também nas atribuições da função acima numeradas

Desta sintética explanação extraí-se a importância dada pelo sistema normativo apresentado à qualificação que merece e deve ter o servidor público que serve junto ao Setor de pagamento de Pessoal do 5º RCC, pois clara é a necessidade dos mesmos em obterem conhecimentos relacionados com o Direito Administrativo, bem como o de conhecimentos específicos em certos sistemas informatizados, pois é o que estabelece nas atribuições da função acima numeradas.

Ainda, além dos acima citados, necessitam de certos conhecimentos ligados à ciência contábil, pois devem conhecer as ferramentas e os sistemas de controle contábil e financeiro, o que o nível médio exigido para o concurso e o currículo do militar combatente do Exército Brasileiro não abrangem.

3. Metodologia

Pretende-se inicialmente realizar uma pesquisa para levantar às circunstâncias com que são desenvolvidas as atividades no do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC, no que se refere à qualificação dos servidores, levantando dados sobre número de funcionários, grau de escolaridade e especializações na área de atuação. Em seguida confrontando os dados de formação dos servidores com as atividades por eles desempenhadas, verificando assim se os mesmos possuem capacitação específica para realizar tal atividade.

Pois, conforme coloca Gil (2002, p. 24) pode-se definir pesquisa como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”. A pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos.

O desenvolvimento do Projeto Técnico foi realizado através de pesquisas de natureza qualitativa exploratória e quantitativa descritiva, onde foram realizados estudos bibliográficos e levantamentos de dados coletados, através da aplicação de questionários aos funcionários e o levantamento documental do currículo da formação do militar combatente do Exército.

Para Malhota (2004, p. 153), é a pesquisa qualitativa que proporciona a compreensão fundamental da linguagem, das percepções e dos valores das pessoas. E a pesquisa quantitativa descritiva tem como objetivo principal a descrição de algo, normalmente características ou funções.

A tabulação e análise dos dados coletados deram-se pela utilização de planilhas informatizadas, visando à organização das informações prestadas. Conforme descreve Gil (1999, p. 171), ao colocar sobre a tabulação dos dados, é o processo de agrupar e contar os casos que estão nas variáveis das categorias de análise, e estas é que permitem ao pesquisador o estabelecimento das conclusões, a partir dos dados coletados.

A partir do exposto e demonstrado na pesquisa é que se possibilitou a elaboração da proposta do curso de qualificação para os servidores, pois se extraiu das atividades os pontos deficientes, que necessitam de melhorias em prol do serviço público.

4. A Organização

5º Regimento de Carros de Combate (5º RCC), unidade do Exército Brasileiro localizado na cidade de Rio Negro-PR, integrante da 5ª Brigada de Cavalaria Blindada com sede em Ponta Grossa - PR.

4.1 Descrição geral:

O 5º Regimento de Carros de Combate, organização militar integrante da estrutura do Exército Brasileiro, foi criado em 03 de abril de 1944, com a denominação de 1º regimento Moto-mecanizado. Tendo o Regimento se instalado inicialmente na cidade de Santo Ângelo-RS, e ocupando o aquartelamento do 4º Regimento de Cavalaria Independente, que de lá havia sido transferido. Em 1946 passou a denominar-se 1º Regimento de Cavalaria Motorizada e, em 1953, 1º Regimento de Reconhecimento Mecanizado. Sendo uma unidade precursora da Motomecanização das Forças Armadas Brasileiras.

Foi transformado em 5º Regimento de Carros de Combate e transferido para o Paraná, em Rio Negro em 1973, ocupando instalações que haviam sido utilizadas pelo 2º Batalhão Ferroviário, de 1938 a 1964, e pelo 3º Batalhão de Comunicações do Exército, no

período de 1965 a 1971, estando localizado junto a Praça Santo Ângelo, s/n, na Vila Paraíso, e é constituído pelo Comandante e Estado-Maior, três Esquadrões de Carros de Combate, de um esquadrão de Comando e Apoio e de um Núcleo de Preparação de Oficiais da Reserva (NPOR). (5º REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE, 2013).

Tem como produto ou serviço, contribuir para a garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, salvaguardando os interesses nacionais, e cooperando com o desenvolvimento nacional e o bem-estar social.

Conforme o art. 142, da Constituição Federal de 1988, destina-se as Forças Armadas a Segurança pública, conforme se observa abaixo:

"Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem".

O 5º RCC possui em torno de 500 (quinhentos) militares no seu efetivo do serviço ativo, e outros 300 (trezentos) inativos vinculados, incluídos ex-militares, ex-funcionários civis e pensionistas, tendo seu orçamento anual girando em torno de R\$ 28 000 000,00 (Vinte e oito milhões) de reais, sendo que destes aproximadamente 90% (noventa) correspondem à folha de pagamento dos indivíduos acima numerados, cabendo ressaltar, que os dados acima são aproximados, para não comprometer a segurança interna da organização.

4.2 - Diagnóstico da situação-problema

Através da observação das condições e instalações do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC, constata-se que as instalações do prédio apesar de antigas, cumprem eficientemente o trabalho, e possuem equipamentos de mobiliário e de informática que atendem com a demanda do serviço a ele requisitado.

O Setor possui 06 (seis) servidores, sendo 04 (quatro) sargentos, e 02 (dois) cabos; O Grau de instrução dos militares do setor: 01 (um) com nível superior; e 05

(cinco) com nível médio; Cabe ressaltar, no entanto, que todos possuem formação militar combatente, cujo currículo encontra-se nos anexos² deste Projeto Técnico;

Em relação à função, nenhum dos servidores passou por qualquer treinamento ou qualificação antes de assumir o cargo, como também nenhum frequentou algum curso ou congênere para capacitar-lhe a desempenhar a função, mesmo após assumir a mesma. Ainda, nenhum dos servidores possui qualquer curso nas áreas de Administração ou Ciências Contábeis.

Em outra variável pesquisada, nota-se que apenas 50% (cinquenta por cento) dos agentes foram voluntários para assumir a função no Setor.

As atividades que envolvem o pagamento de Pessoal do Exército além de rigidamente normatizadas envolvem sistemas informatizados complexos e numerosos que são os seguintes:

- SIAPPES - Sistema Automático de Pagamento de Pessoal, que se subdivide em:
 - Subsistema de Pagamento de Militar da Ativa do Efetivo Permanente (MA);
 - Subsistema de Pagamento de Militares do Efetivo Variável (EV);
 - Subsistema de Pagamento da Compensação Pecuniária.
 - Subsistema de Pagamento de Militar na Inatividade (MI);
 - Subsistema de Pagamento de Pensionista Militar (PM);
- CICS ON LINE - plataforma para transmissão e consulta dos dados emitidos pelo SIAPPES;
- SISCONSIG - Sistema de Consignações em folha de Pagamento;
- SIPPES - Novo sistema automático que se encontra em implantação;

Além do exposto acima se pode observar na relação da legislação (anexo 03) que trata sobre o tema, retirada do site do Centro de Pagamento do Exército, que a atividade requer muita dedicação para o estudo, interpretação e aplicação das mesmas, pois tal tarefa também faz parte das missões atribuídas para o cargo, como se observou no referencial teórico acima mencionado.

Desta forma, após analisadas todas as circunstâncias que envolvem a atividade, fica clara a necessidade de preparação técnica-profissional específica para os servidores ali lotados, a fim de cumprirem com exatidão as suas funções,

² Anexo 01 - Grade Curricular do Curso de Formação de Sargentos Combatentes do Exército.

bem como com o determinado pelos princípios constitucionais, pelo direito administrativo e pelas atribuições da função acima elencados.

5. Proposta

Propor cursos de capacitação e treinamento para os servidores do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º Regimento de Carros de Combate.

5.1 Desenvolvimento da proposta

Depois de ultrapassadas as fases iniciais do presente projeto, adentra-se agora na sugestão da proposta ao Comando do 5º RCC, com intuito de mudança na instituição em estudo para contribuir com a melhoria das atividades realizados pelo Setor de Pagamento de Pessoal, iniciando com a sugestão da escolha do servidor que assumirá as funções no Setor. Sugere-se que sejam escolhidos militares voluntários e com algum curso voltado à área, caso haja, para que fatores motivacionais, relacionados à rejeição da função não influenciem o resultado da atividade antes mesmo de iniciá-la.

Sugere-se também que sejam treinados e capacitados servidores extras, juntamente como os titulares, para assumir as funções em eventuais afastamentos, para que não ocorra a descontinuidade da atividade, bem como algum prejuízo em relação a assunção de algum servidor que não conheça a atividade, o que não acontece hoje.

Outro fator que se deve levar em conta, é o perfil do servidor escolhido, haja vista que deve preferir aqueles servidores que possuem pendor para a atividade administrativa, o que facilitará a sua adaptação a nova função.

A etapa seguinte seria o curso de capacitação técnica, e sugere-se que seja constituído de no mínimo dois módulos, um sobre a legislação e principiologia que afeta a atividade de pagamento de pessoal³, e a administração pública, e outra que afeta aos softwares e sistemas utilizados na atividade fim do setor, a ser ministrado pelo órgão responsável pelo controle interno e apoio técnico do Exército localizado em Curitiba-PR, a 5ª Inspeção de Contabilidade e Finanças do Exército (5ª ICFEx)⁴, cuja uma das atribuições é a de prestar assistência, orientação e apoio técnico aos Ordenadores de Despesas e

³ Anexo 03 - Relação das Legislações sobre Pagamento de Pessoal do Exército.

⁴ A 5ª Inspeção de Contabilidade e Finanças do Exército (5ª ICFEx) é uma Unidade Setorial Contábil e de Controle Interno, diretamente subordinada à Secretaria de Economia e Finanças (SEF), que tem por finalidade, no âmbito da 5ª Região Militar, realizar a contabilidade analítica das UG, sob a coordenação técnica da Diretoria de Contabilidade (D Cont), e desenvolver atividades de auditoria e fiscalização, sob a coordenação técnica do Centro de Controle Interno do Exército (CCIEEx).

demais agentes da administração das Unidades Gestoras vinculadas (5ª Inspeção de Contabilidade e Finanças do Exército, 2013).

5.2 Plano de implantação

Solicitar o apoio técnico a 5ª ICFEx, para o oferecimento do curso de capacitação ao servidores é a primeira etapa da fase de implantação do Projeto Técnico, pelo Comando do 5º RCC, para que o curso seja oferecido no decorrer do próximo ano, e seja colocado em calendário daquele órgão, para a continuidade do curso pelos anos seguintes, no intervalo de dois em dois anos, no máximo, para que os servidores mantenham-se atualizados, e haja sempre funcionários aptos para exercer a função.

O curso técnico-profissionalizante, como já foi dito, deve abordar todos os aspectos correlacionados ao desenvolvimento da função, com foco na legislação e nas ferramentas de trabalho utilizadas, bem como em relação ao controle interno e formas de avaliação das atividades desenvolvidas pelo Setor, por isso, nada melhor que a própria 5ª ICFEx, determine a carga horária do curso.

Na segunda etapa, como forma de monitoramento, sugere-se que seja realizada uma pesquisa de opinião com os servidores a respeito do curso, do sentimento em relação à capacidade pessoal em desenvolver a atividade, e ainda no monitoramento da melhoria alcançada pelos servidores nos produtos obtidos pós-curso de capacitação.

5.3 – Recursos

Em relação aos recursos humanos, a Organização deverá disponibilizar os servidores para que cursem a capacitação no período estipulado pela 5ª ICFEx. Deverá ser disponibilizado veículo do 5º RCC para o transporte dos servidores até o local do curso bem como alimentação e alojamento para o período da realização do mesmo, o que também se pode solicitar apoio a outras Organizações Militares sediadas em Curitiba-PR, como o 5º Batalhão de Suprimento (5º BSup) que fica localizado junto à 5ª ICFEx.

5.4 - Resultados esperados

Espera-se com a capacitação técnico-profissional dos servidores a busca da melhoria nas atividades realizadas pelo Setor, satisfazendo os fins constitucionais da Administração Pública.

Ainda, a motivação dos servidores, como coloca Dubrin, (2003, p. 124), que o gerente precisa tomar providências no sentido de aumentar as expectativas, buscando uma situação de alta motivação, que pode ser conseguida, por uma abordagem, que é a de assegurar que o funcionário tenha o treinamento adequado incrementando sua autoconfiança, elevando assim suas expectativas.

Assim, além de se buscar a constante modernização das práticas administrativas Públicas, pela permanente melhoria do modelo de gestão, objetiva-se também a melhoria da qualidade dos serviços à população, o aperfeiçoamento dos sistemas de controle das finanças públicas e a promoção da valorização do servidor público.

5.5 - Riscos ou problemas esperados e medidas preventivo-corretivas

Quanto aos riscos, não se espera que haja, pois como não depende de altas somas de recursos, já existem as estruturas necessárias e órgãos para o apoio, basta que as medidas sejam tomadas, cabendo, no entanto ressaltar que por tratar-se de órgão muito requisitado presume-se que pode ocorrer a recusa do pedido.

Como medida preventiva, pode-se buscar apoio ao escalão superior para que interaja juntamente na busca de conquistar o almejado, apoiando a solicitação.

6. Conclusão

Os estudos para conclusão deste trabalho foram realizados junto ao Setor de Pagamento de Pessoal do 5º Regimento de Carros de Combate, do Exército Brasileiro sediado em Rio Negro-PR, focando na implantação da capacitação e atualização dos servidores.

Primeiramente buscou-se o embasamento teórico sobre o tema, para que fosse possível o amparo legal e as variantes que nortearam a realização do trabalho até o fim. Após buscou-se o levantamento das características da atividade, onde foram relatadas as dificuldades sofridas pelos agentes integrantes do setor em relação à formação técnica para a realização da sua atividade fim. Tais características foram que inspiraram a proposição do tema e da melhoria do modelo administrativo público até o presente momento vigente.

Por fim colocou-se a proposta de melhoria da atividade pública, através da sugestão do curso de capacitação técnica-profissional a ser ministrada com apoio de outra Organização do Exército Brasileiro, a 5ª ICFEx, e possivelmente do 5º B Sup, na busca de dar segurança para os servidores e qualidade para o serviço público.

Concluindo, ressalta-se que o Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal é um Gestor Público, que deve trabalhar com segurança do que faz, sabedor da importância que o seu trabalho tem, para com outros militares e civis que diretamente e mensalmente recebem o produto de seu trabalho, e para com a sociedade, de onde vêm os recursos que o Gestor administra.

7. REFERÊNCIAS

BARROS, Jussara de. **Qualificação Profissional**. Equipe Brasil Escola, 2011. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/educacao/qualificacao-profissional.htm>>.

Acessado em: 16 de agosto de 2013.

BORGES-ANDRADE, Jairo E. et al. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho - Fundamentos para a Gestão de pessoas**. 1ª Porto Alegre: Artmed, 2006. 576 p.

BRASIL. **Decreto nº 98.820, de 12 de janeiro de 1990**. Aprova o Regulamento de Administração do Exército. Diário Oficial da União, Brasília, de 12 de janeiro de 1990.

CENTRO DE PAGAMENTO DO EXÉRCITO. **LEGISLAÇÕES**. Disponível em: <<https://www.cpex.eb.mil.br/Default.asp?Pagina=350>>

Acessado em: 30 de agosto de 2013.

_____. **Constituição Da República Federativa Do Brasil**. Brasília, Diário Oficial da União, 1988.

_____. **Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999**. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, Diário Oficial da União, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração de pessoal**. 2ª ed. São Paulo: 1994.

_____. **Recursos Humanos. O capital humano das organizações**. 9ª Ed. Elsevier Editora, Rio de Janeiro, 2009.

COELHO, Ricardo Corrêa. **O Público e o Privado na Gestão Pública**. Disponível em: <http://www.cursos.nead.ufpr.br/mod/resource/view.php?id=124175>
Acesso em 05 de setembro de 2012.

DI PIETRO, Maria Silvia. **Direito Administrativo**. Atlas. São Paulo, 2005.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **O Exército**, 2013. Disponível em: <http://www.eb.mil.br>.
Acessado em: 16 de agosto de 2013.

_____. **Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (R-1)**. Separata ao Boletim do Exército Nº 51, Brasília, 2003.

_____. **Missão e Visão De Futuro**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.eb.mil.br/missao-e-visao-de-futuro>>.

Acessado em: 25 de agosto de 2013.

GIL, Antonio Carlos. **Administração de recursos humanos**: Um enfoque profissional. São Paulo: Atlas, 1994.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

_____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5° ed. São Paulo: Atlas, 1999.

IBGE. **História da Cidade de Rio Negro**. Biblioteca do IBGE, 2013. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/cidadesat/xtras/perfil.php?codmun=412230&search=parana|ri-o-negro>. Acessado em: 16 de agosto de 2013.

LOPES, Ricardo Araújo. **Orientações aos Agentes Da Administração**. 3ª ed., Curitiba, 2011.

MALHOTRA, Naresh K. Pesquisa de Marketing: uma orientação ampliada. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 38ª ed., São Paulo: Malheiros, 2012

NASCIMENTO, Vinícius Damasceno do. **Administração Pública - Estágio Básico de Apuração e Acompanhamento de Processos de Danos ao Erário**. 5ª Inspeção de Contabilidade e Finanças do Exército, Curitiba, 2012.

PAZZAGLINI FILHO, Mariano. **Lei da Improbidade Administrativa comentada: aspectos constitucionais, administrativos, civis, criminais, processuais e de responsabilidade fiscal; legislação e jurisprudência atualizadas**. 5. Ed, São Paulo: Atlas, 2011

5º REGIMENTO DE CARROS DE COMBATE. **Histórico**. Rio Negro, 2013. Disponível em: <<http://www.5rcc.eb.mil.br/40anos.php>>. Acessado em: 25 de agosto de 2013.

5ª INSPETORIA DE CONTABILIDADE E FINANÇAS DO EXÉRCITO. **Missão**. Curitiba, 2013. Disponível em: <http://www.5icfex.eb.mil.br/saa/saa_missao.html>. Acessado em: 10 de setembro de 2013.

ANEXOS

ANEXO 01



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
ESCOLA DE SARGENTOS DAS ARMAS
ESCOLA SARGENTO MAX WOLF FILHO

CERTIDÃO: Em cumprimento ao despacho do Senhor General Comandante da Escola de Sargentos das Armas, certifico que o aluno _____, concluiu com aproveitamento o Curso de Formação de Sargentos da Arma de Cavalaria, realizado neste Estabelecimento de Ensino, no ano de _____, tendo cursado as seguintes disciplinas curriculares, com os seus respectivos conteúdos:

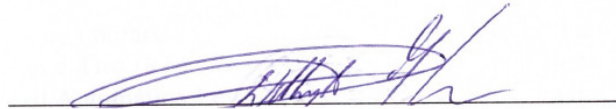
1. PERÍODO BÁSICO – carga horária: 520 horas – Conteúdos: **(Disciplina Curriculares)** a. **BÁSICO 100** – Armamento, Munição e Tiro (82 horas): Unidade I – Apresentação e Introdução ao Armamento (2 horas); Unidade II – Fuzil Automático Leve 7,62 M964 (FAL) (30 horas); Unidade III – Pistola 9mm (15 horas); Unidade IV Metralhadora de Mão 9mm Beretta (14 horas); Unidade V – Granada de Mão e de Bocal (14 horas); Avaliação da Aprendizagem (7 horas) b. **BÁSICO 101** – Comando, Chefia e Liderança (6 horas) – Unidade I – Chefia e Liderança (4 horas); Unidade II Sistema de Avaliação (2 horas) c. **BÁSICO 102** – Instrução Geral (35 horas): Unidade I – Justiça Disciplina e Sinais de Respeito (14 horas); Unidade II – Serviços Gerais (8 horas); Unidade III – Administração Militar (9h); Avaliação da Aprendizagem (4 horas) d. **BÁSICO 103**:- Instrução Individual Básica (159h): Unidade I – Higiene e Primeiros Socorros (9 horas); Unidade II – Técnicas Individuais (33 horas); Unidade III – DQBN (4 horas); Unidade IV – Utilização do Terreno (26 horas); Unidade V – Organização do Terreno (26 horas); Unidade VI – Missões Individuais (5 horas); Unidade VII – Patrulhas (3 horas); Unidade VIII – Marchas e Estacionamentos (19 horas); Unidade IX – Inteligência e Contra-Inteligência (6 horas); Unidade X – Comunicações (20 horas); Avaliação de Aprendizagem (8 horas) e. **BÁSICO 104** – Ordem Unida (29 horas): Unidade I – Instrução sem Arma (17 horas); Unidade II – Instrução com Arma (12 horas); f. **BÁSICO 105** – Topografia de Campanha (37 horas): Unidade I – Cartas Topográficas (19 horas); Unidade II – Orientação (14 horas); Avaliação da Aprendizagem (4 horas) g. **BÁSICO 106** – Treinamento Físico Militar (40 horas): Unidade I – Natação (13 horas); Unidade II – Corridas (16 horas); Unidade III – Treinamento Neuromuscular (11 horas). **(Complementação do Ensino)** – A Disposição do Comando (83 horas); – Medidas Administrativas (10 horas); – Palestras/Assuntos da Atualidade (18 horas); – A Disposição da Divisão de Ensino (6 horas); – Tempos Livres (15 horas).

2.PERÍODO DE QUALIFICAÇÃO - carga horária: 1200 horas – Conteúdos: **(Disciplinas Curriculares)** a. DC 1 – Treinamento Físico Militar (84 horas) – Unidade I – Treinamento Cardiopulmonar (37 horas); Unidade II – Treinamento em Circuito (8 horas); Unidade III – Treinamento Neuromuscular (25 horas); Unidade IV – Treinamento Utilitário (10 horas); Avaliação da Aprendizagem (4 horas) b. DC 2 – Instrução Comum (96 horas) – Unidade I – Ordem Unida com Arma (36 horas); Unidade II – Instrução Geral (10 horas); Unidade III – SIMEB (43 horas); Unidade IV – Atividades de Inteligência Militar (4 horas); Avaliação da Aprendizagem (3 horas) c. DC 3 – Comando, Chefia e Liderança (10 horas) – Unidade I – Ética (2 horas); Unidade II – Chefia e Liderança (8 horas) d. DC 4 – Conhecimentos Complementares (122 horas), **(Unidade Didáticas – História Militar)** – Unidade I – Formação do Exército Brasileiro (5 horas); Unidade II – Guerra da Tríplice Aliança (12 horas); Unidade III – Conflitos Internos (4 horas); Unidade IV – Conflitos Internacionais do Século XX (4 horas), Unidade V – Vultos do Exército Brasileiro (9 horas), **(Unidade Didáticas - Informática)** – Unidade I – Terminologia (1 horas); Unidade II – Sistema Operacional Windows 95 (18 horas); Unidade III – Microsoft Excel (5 horas); Unidade IV – Microsoft Word For Windows 6.0 (20 horas), **(Unidade Didáticas – Técnica de Redação)** – Unidade I – Técnica de Redação (44 horas) c. CAV 100 – Cavalaria Mecanizada (176 horas) – Unidade I – Organização e Emprego da Cavalaria (62 horas); Unidade II – Combate e Serviço em Campanha (75 horas); Unidade III – Maneabilidade (31 horas); Avaliação da Aprendizagem (8 horas) f. CAV 101 – Material Bélico (210 horas) – Unidade I – Armas

Portáteis (29 horas); Unidade II – Metralhadoras (32 horas); Unidade III – Morteiros (39 horas); Unidade IV – Canhões (46 horas); Unidade V – Viaturas (49 horas); Avaliação da Aprendizagem (15 horas) g. CAV 102 – Instrução Peculiar (145 horas) – Unidade I – Comunicações (35 horas) – Unidade II – Topografia (17 horas); Unidade III – Operações de Defesa Interna (46 horas); Unidade IV – Equitação (40 horas); Avaliação da Aprendizagem (7 horas).

3. CARGA HORÁRIA TOTAL DO CURSO: 1720 horas. E nada mais consta do referido arquivo, eu, WELLINGTON FERREIRA GOMES, Major, Ajudante-Secretário da Escola de Sargentos das Armas, mandei passar a presente certidão, que vai por mim, assinada e autenticada com o Selo Nacional.

Três Corações,



Ajudante Secretário da Escola de Sargentos das Armas

ANEXO 02

Questionário elaborado para levantamento de informações junto aos funcionários (as) do Setor de Pagamento de pessoal do 5º Regimento de Carros de Combate.

1. Qual a seu posto ou graduação?

- Subtenente
- 1º Sargento
- 2º Sargento
- 3º Sargento
- Cabo
- Soldado

2. Sexo:

- feminino
- masculino

3. Idade:

- 18 a 35
- 35 a 55

4. Qual o seu Grau de Instrução?

- Analfabeto
- Fundamental Incompleto
- Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio completo
- Superior incompleto
- Superior completo

5. Há quanto tempo você trabalha no Exército Brasileiro?

- menos de 5 anos
- Acima de 5 anos

6. O Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC esta equipado adequadamente?

- sim
- não

7. Você possui algum curso na área de Administração ou Ciências Contábeis?

- sim
- não

8. Você participou de algum curso antes desempenhar as funções de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC;

- sim
- não

9. Você participou de algum curso para desempenhar as funções de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC depois que assumiu a função;

- sim
- não

10. Você gostaria que o 5º RCC oferecesse cursos de capacitação profissional na área de Pagamento de Pessoal do Exército?

- sim
- não

11. Você foi "voluntário" para assumir a função de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC;

- sim
- não

ANEXO 03**RELAÇÃO DE LEGISLAÇÕES SOBRE PAGAMENTO DE PESSOAL DO EXÉRCITO**

CENTRO DE PAGAMENTO DO EXÉRCITO. **LEGISLAÇÕES**. Disponível em:
<<https://www.cpex.eb.mil.br/Default.asp?Pagina=350>>
Acessado em: 30 de agosto de 2013.

LEIS

Publicado em 09/07/2012

Lei 810 / 49 - Define Ano Civil (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Lei 3.738 / 60 - Pensão especial à viúva de militar ou funcionário civil (casos específicos) (Militar P)

Lei 3765 / 60 - Dispõe sobre as Pensões Militares (Militar A/I/P)

Lei 4.242 / 63 - Fixa novos valores para os vencimentos dos servidores do Poder Executivo, Cíveis e Militares; institui o empréstimo compulsório; cria o Fundo Nacional de Investimentos (Militar I/P)

Lei 5315 / 67 - Regulamenta o art. 178 da Constituição do Brasil, dispõe s/ex-combatentes 2ª Guerra Mundial (Militar I/P e Civil I/P)

Lei 5.478 / 68 - Dispõe sobre ação de alimentos e dá outras providências (Militar A)

Lei 6.858 / 80 - Pgtto dependentes ou sucessores, de valores não recebidos em vida pelos respectivos titulares (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Lei 6.880 / 80 - Estatuto dos Militares (Militar A/I/P)

Lei 7.424 / 1985 - Dispõe sobre a pensão especial de que trata a Lei 6.592 / 78 (Militar P)

Lei 7.963 / 89 - Concede compensação pecuniária, a título de benefício, ao militar temporário das Forças Armadas (Militar A)

Lei 8059 / 90 - Dispõe s/pensão especial aos ex-combatentes 2ª Guerra Mundial e dependentes (Militar I/P e Civil I/P)

Lei 8.383 / 91 - Institui a Unidade Fiscal de Referência, altera a legislação do imposto de renda (Militar A/I/P)

Lei 8460 / 92 - Concede antecipação de reajuste de vencimentos e de soldos sv civis e militares do Poder Executivo (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Lei 8.971 / 94 - Regula o direito dos companheiros a alimentos e à sucessão (Militar A)

Lei 9.051 / 95 - Expedição de Documentos (Militar A/I/P)

Lei 10331 / 01 - Regulamenta o inciso X do art. 37 da Constituição, dispõe s/revisão geral e anual remunerações e subsídios sv federais dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Lei 10.559 / 02 - Regulamenta o Regime do Anistiado Político (Militar I/P)

Lei 10.522 / 02 - Cadastro Informativo dos créditos não quitados de órgãos e entidades federais (Militar A/I/P)

Lei 10.937 / 04 - Dispõe sobre a remuneração dos militares, a serviço da União (Militar A)

Lei 11.119 / 05 - Altera a Legislação Tributária Federal e dá outras providências (Militar A/I/P)

Lei 11.359 / 06 - Fixa os valores dos soldos dos Mil das FA (19 out 06) (Militar A/I/P)

Lei 11.268 / 06 - Institui abono aos militares das Forças Armadas (Militar A)

Lei 11311 / 06 - Altera a legislação tributária federal, modificando Leis nr 11119/05; 7713/88; 9250/95; 9964/00 e 11033/04 (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Lei 11.526 / 07 - Fixa a remuneração dos cargos em comissão e de Natureza Especial (Militar I)

Lei 11526 / 07 - Fixa a remuneração dos cargos e funções comissionadas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; revoga dispositivos (Militar A/I/P)

Lei 11.784 / 08 - Dispõe sobre a reestruturação do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - fixa o escalonamento vertical e os valores dos soldos dos militares das Forças Armadas; e dá outras providências (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Legenda: A - Ativa, I - Inativo, P - Pensionista

DECRETOS

Publicado em 09/07/2012

Dec 20910 / 32 - Regula a Prescrição Quinquenal (Militar P e Civil A/I/P)

Dec 1315 / 39 - Torna extensivo aos funcionários da extinta Secretaria de Estado da Guerra, possuidores de Carta Patente, direito contribuir p/ montepio militar (Militar P)

Dec 1544 / 39 - Concede pensão vitalícia aos voluntários e militares das campanhas do Uruguai e Paraguai (Militar P e Civil P)

Dec 3649 / 41 - Dispõe sobre a contribuição para o Montepio dos escriturários do Quadro Permanente, provindos da carreira de escrevente, do Quadro Suplementar, do Ministério da Guerra (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Dec 30900 / 52 - Dispõe sobre o funcionamento da Comissão de Habilitação de Pensões Vitalícias (Militar P e Civil P)

Dec 49096 / 60 - Regulamenta a Lei de Pensões Militares (Militar P)

Dec 452 / 62 - Regulamenta a Lei 3738, de 04 de abril de 1960, relativa ao funcionalismo civil (Civil A/I/P)

Dec 61705 / 67 - Regulamenta a execução da Lei 5315/67, dispõe s/aproveitamento ex-combatentes da 2ª Guerra Mundial (Militar P e Civil P)

Dec 70.773 / 72 - Regulamenta o pagamento dos militares por crédito em conta corrente bancária (Militar A/I/P)

Dec 85.846 / 81 - Regulamenta a Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980, que dispõe sobre o pagamento, aos dependentes ou sucessores, de valores não recebidos em vida pelos respectivos titulares (Militar P)

Dec 2.310, de 22 Dez 1986 - Institui a Gratificação de Natal (Militar A/I/P)

Dec 97.970, de 17 Jul 1989 - Estabelece a data de pagamento como o 2º dia útil do mês subsequente (Militar A/I/P)

Dec 98.820 / 90 - Aprova o regulamento de Administração do Exército (RAE - R-3) (Militar A/I/P)

Dec 99.425, de 30 Jul 1990 - Regulamenta a Lei nº 7.963, de 21 de dezembro de 1989, que concede compensação pecuniária, a título de benefício, ao militar temporário das Forças Armadas, por ocasião de seu licenciamento (Militar A)

Dec 977, de 10 Set 1993 - Dispõe sobre a assistência pré-escolar destinada aos dependentes dos servidores públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional (Militar A)

Dec 3.000 / 99 - Regulamenta o Imposto de Renda (Militar A/I/P)

Dec 2.963, de 24 Fev 1999 - Regulamenta o Auxílio Transporte dos militares federais (Militar A)

Dec 4.307 / 02 - (Reg MP Nº 2215-10 de 31 Ago 01) (Militar A/I/P)

Dec 4.897 / 03 - Regulamenta o parágrafo único do art. 9º da lei nº 10.559, de 13 Nov 2002 - IR anistiados políticos (Militar I)

Dec 4.808, de 15 Ago 2003 - Altera o Art 84 do Dec nº 4.307/02 (Militar A/I)

Dec 6.223, de 04 Out 2007 - (DAS, gratificações e outras providências) (Militar A)

Port 334, Cmt Exército, de 25 Jun 1999 - Aprova as instruções Gerais para Concessão do Auxílio-transporte no EB - (IG 70-04) (Militar A)

Port 1054-MEx / 99 - Aprova as Normas para o Pagamento de Despesas de Exercícios Anteriores no Ministério do Exército (Militar A/I/P)

Port 139 - Min Exército - Regula a aplicação do Art 31 da MP nº 2.131, de 28 Dez 2000, quanto à renúncia aos benefícios previstos na Lei 3.765 (Militar A/I/P)

Port 386-CEx / 01 - Estabelece condições pagamento, no Exército, gratif repres ref às viagens de repres, instrução, emprego operacional, ou estar às ordens de autoridade estrangeira no País (Militar A/I/P)

Port 814 - Cmt Exército, de 19 Dez 2003 - Licença Especial (Militar A)

Port 793, Cmt Exército, de 12 Dez 2003 - Exercícios Anteriores (Militar A/I/P)

Port 236, Cmt Exército, de 06 Maio 2003 - Atividade Especial de Mergulho (Militar A)

Port 371, Cmt Exército, de 30 Mai 05 - Aprova as Instruções Gerais para Consignação de Descontos em Folha de Pagamento (IG-12-04) (Militar A/I/P)

Port 653-CEx / 05 - Aprova as Instruções Gerais para o Fundo de Saúde do Exército (IG 30-32) (Militar A/I/P)

Port 083, Cmt Exército, de 02 Mar 2006 - Atividade Especial de Salto com Pára-quedas (Militar A/I)

..... D G P

Port 117 - DGP / 01 - Estabelece os descontos do FUSEx (Militar A/I/P)

Port 071 - DGP / 01 - Estabelece orientação, no âmbito do Exército, acerca dos Benefícios da Lei nº 3.765 , de 4 de Maio de 1960, vigentes até 28 Dez 2000 e que foram mantidos de acordo com a redação dada pelo art 31 da MP nº 2.188-8, de 27 Jul 2001 (Militar A/I/P)

Port 206-DGP / 03 - Aprova as Normas para Concessão do Adicional de Compensação Orgânica aos Militares que Desempenham Atividades Sujeitas à Radiação Ionizante (Militar A/I/P)

Port 068 - DGP / 05 - Instruções Reguladoras para a Prestação de tarefa por Tempo certo por Militares Inativos (IR 30-15)(Auxílio-Transporte) (Militar I)

Port 270-DGP / 07- Define os valores limites para fins de homologação e saque do Auxílio-Transporte no âmbito do Exército (Militar A/I)

..... S E F

Port 005-SEF/ 00 - Aprova as Normas para a Reversão de Valores Bloqueados nos Bancos, após óbitos de SC e Militares (Ativa, Inativo e Pensionista) (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Port 009-SEF / 04 - (Exame de Pagamento) (revogada - ver Port 008-SEF/08) (Militar A/I/P)

Port 046 - SEF, de 1º Jul 05 - Estabelece Normas Complementares para Consignação de Descontos em Folha de Pagamento (Militar A/I/P)

Port 008-SEF / 08 - (Exame de Pagamento) (Militar A/I/P)

..... OUTRAS DE INTERESSE

Port 2.826, de 27 Ago 1994 - Estabelece normas para concessão e revisão dos valores das pensões militares (Militar P)

Port 26-MF/MARE / 95 - Reajusta em 22,07% os valores de vencimentos, proventos, representação mensal, salário-família e gratificações dos servidores civis da União (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Port 289 - MF, de 31 Out 1997 - Estabelece limites de valor para a inscrição de débitos fiscais na Dívida Ativa da União , e para o ajuizamento das execuções fiscais pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (Militar A/I/P)

Legenda: A - Ativa, I - Inativo, P - Pensionista

Receita Federal do Brasil

Publicado em 05/09/2011

..... CONSULTA GERAL

Certidão Conjunta de Débitos Relativos a Tributos Federais e à Dívida Ativa da União INFORMEX nº 014, de 16 Jun 05 – Tema: FALSA RESTITUIÇÃO DE IMPOSTO DE RENDA (Lei nº 8.852/94)

Receita Federal esclarece que a Lei 8.852/94 não isenta pagamento do IR sobre o 13º salário
Cálculo do IRRF

..... OFÍCIOS DA RECEITA FEDERAL

Ofício nº 0055/2008 – RFB/DRF/BSB/Gab, de 16 Jul 08 – Resposta da Receita Federal de Brasília-DF acerca dos valores de Contribuição Previdenciária Oficial de rendimentos isentos e não tributáveis

::::: ORIENTAÇÕES DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL :::::

Declarações de Imposto de Renda de Anos anteriores

Retificação de Declarações do IRPF - Orientações de como proceder a Retificação de Declarações

Pedido Eletrônico de Restituição ou Ressarcimento

..... INSTRUÇÕES NORMATIVAS - SRF/RFB

IN SRF nº 15, de 06 Fev 01 - Dispõe sobre normas de tributação relativas à incidência do imposto de renda das pessoas físicas

..... DECRETOS

Regulamento do Imposto de Renda - RIR/99 (Dec. 3.000, de 26 mar 1999)

Medidas Provisórias

Publicado em 05/09/2011

MP 2.215-10, de 31 AGO 2001 - Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis nºs 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras providências. (ANEXOS À MP 2.215-10) (Militar A/I/P)

MP 2.165-36, de 23 de AGO 2003 - Institui o Auxílio-Transporte, dispõe sobre o pagamento dos militares e dos servidores do Poder Executivo Federal, inclusive de suas Autarquias, Fundações, Empresas públicas e sociedades de economia mista (Militar A)

MP 456, de 30 JAN 2009 - Dispõe sobre o salário mínimo a partir de 1o de fevereiro de 2009 (Militar A/I/P e Civil A/I/P)

Legenda: A - Ativa, I - Inativo, P - Pensionista

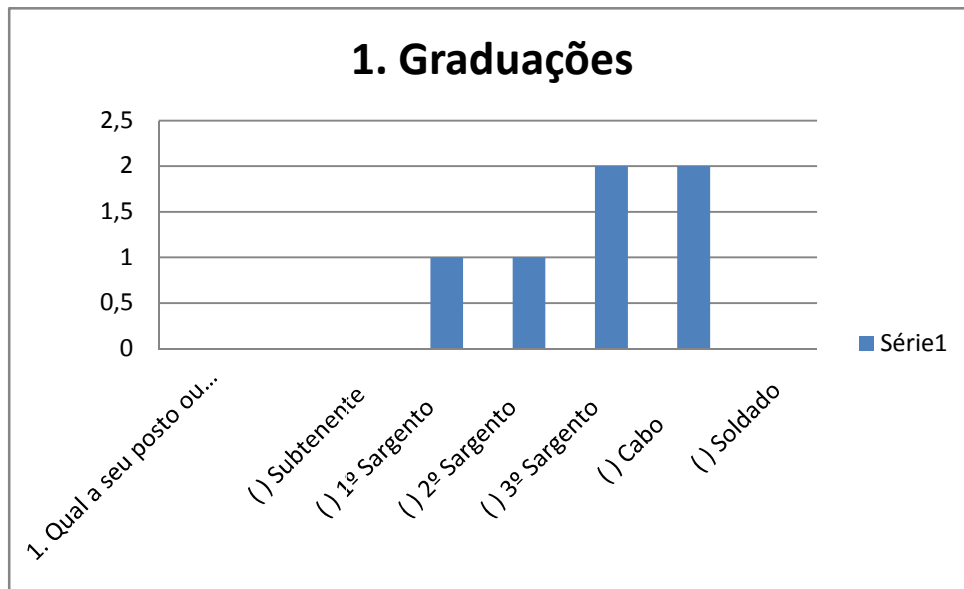
APÊNDICES

TABULAÇÃO DOS DADOS APURADOS

Universo de Servidores Pesquisados - 06 (seis)

1. Qual a seu posto ou graduação?

- () Subtenente
- () 1º Sargento 1
- () 2º Sargento 1
- () 3º Sargento 2
- () Cabo 2
- () Soldado



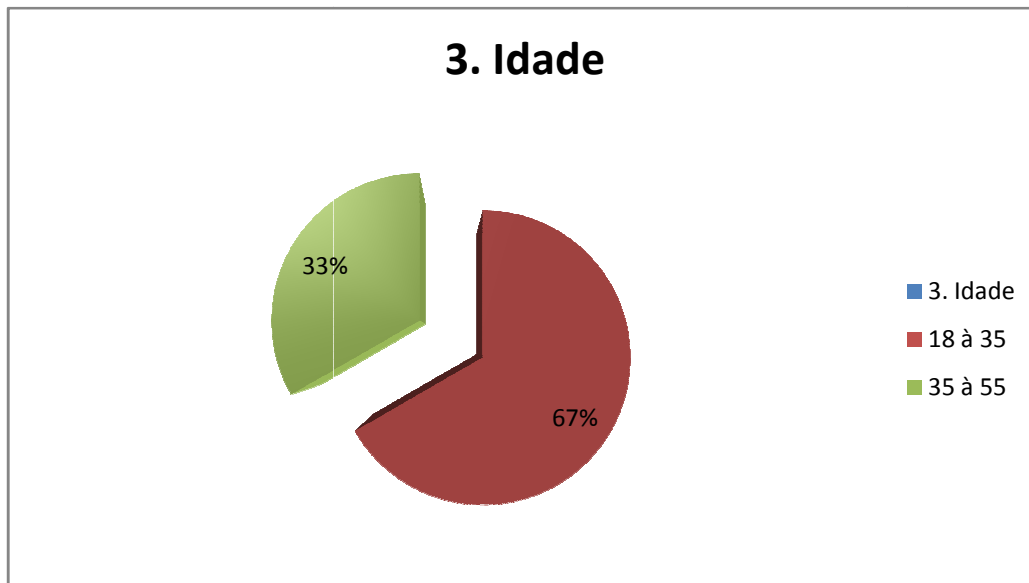
2. Sexo:

- () feminino 0
- () masculino 6

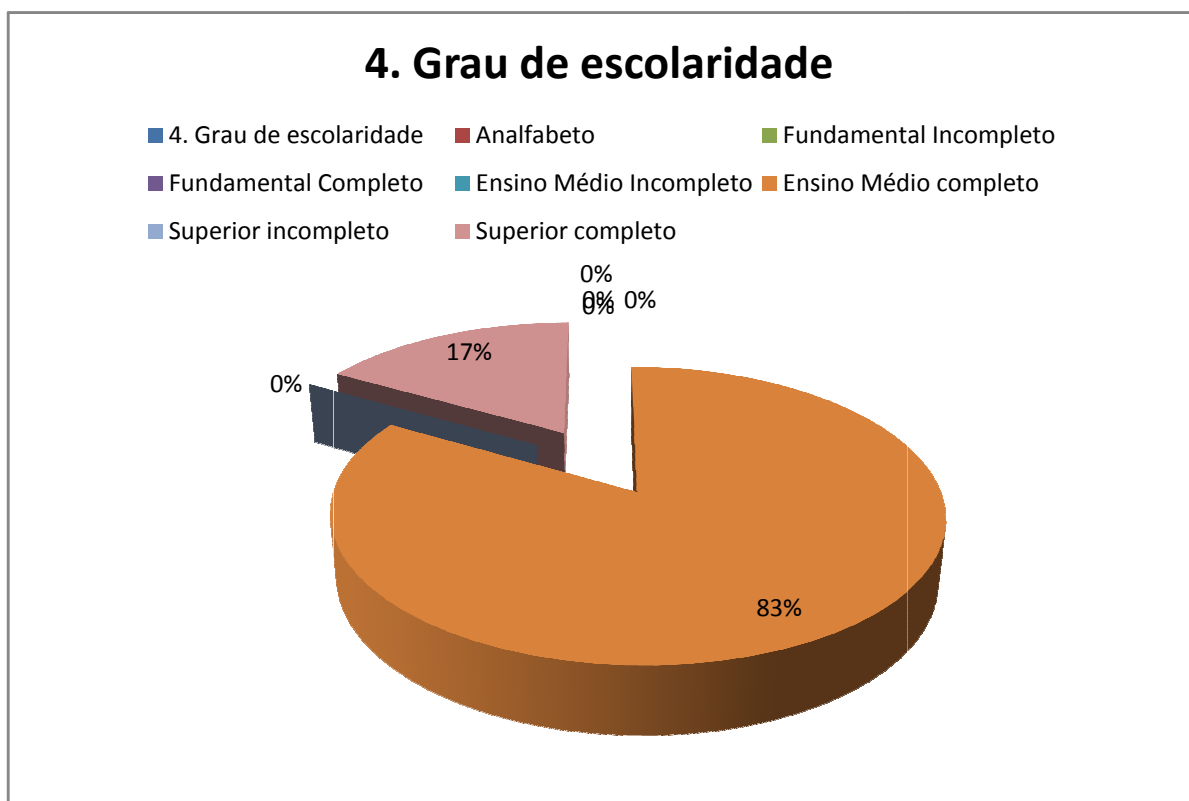


3. Idade:

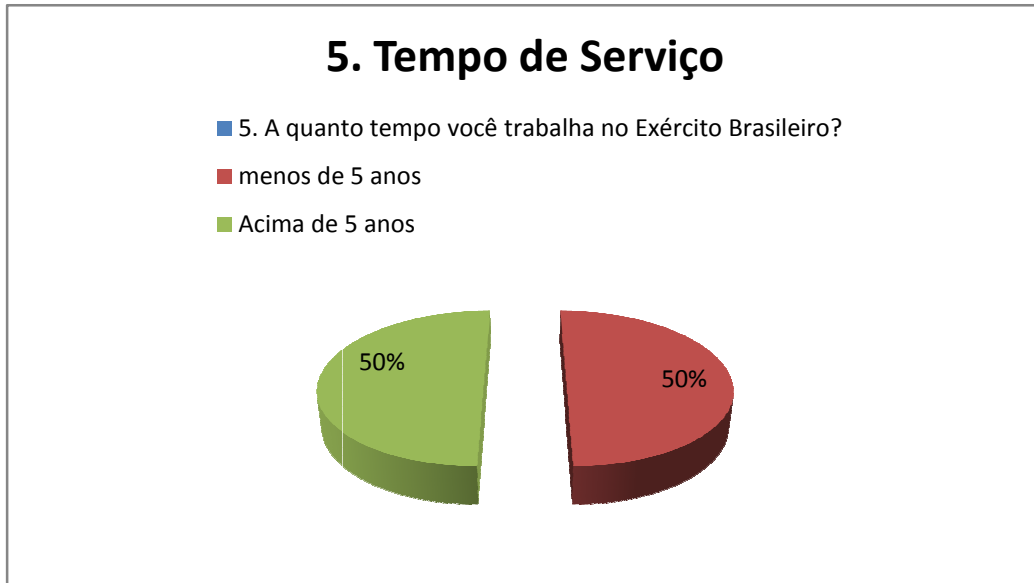
- () 18 a 35 4
 () 35 a 55 2

**4. Qual o seu Grau de Instrução?**

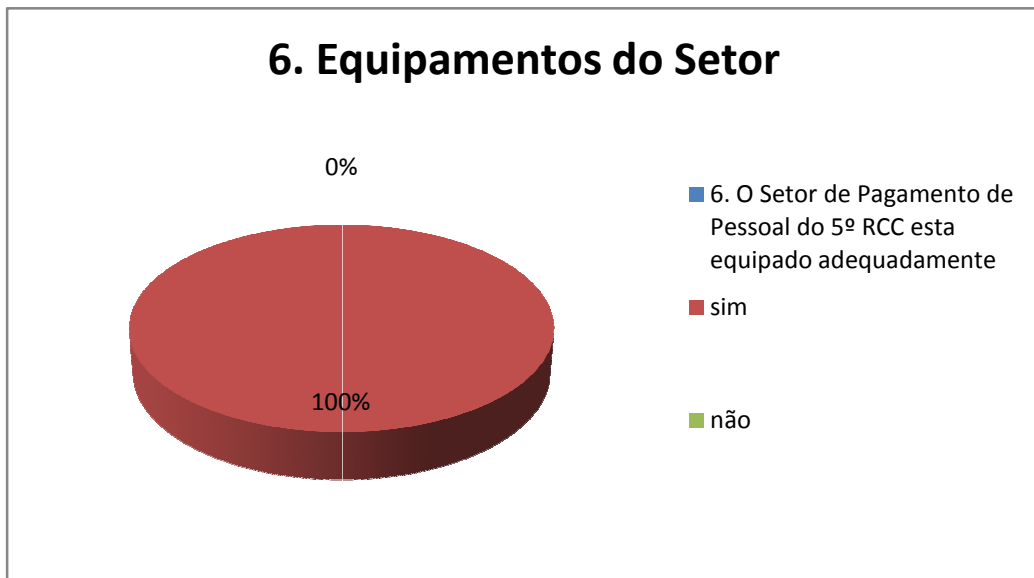
- () Analfabeto
 () Fundamental Incompleto
 () Fundamental Completo
 () Ensino Médio Incompleto
 () Ensino Médio completo 5
 () Superior incompleto
 () Superior completo 1



- 5. Há quanto tempo você trabalha no Exército Brasileiro?**
 menos de 5 anos 3
 Acima de 5 anos 3



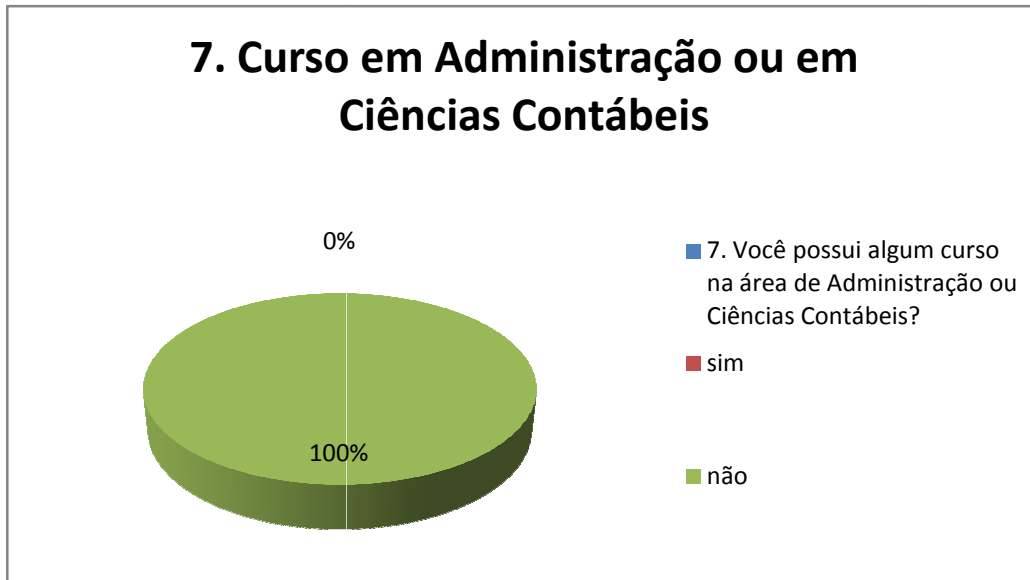
- 6. O Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC esta equipado adequadamente?**
 sim 6
 não



7. Você possui algum curso na área de Administração ou Ciências Contábeis?

sim

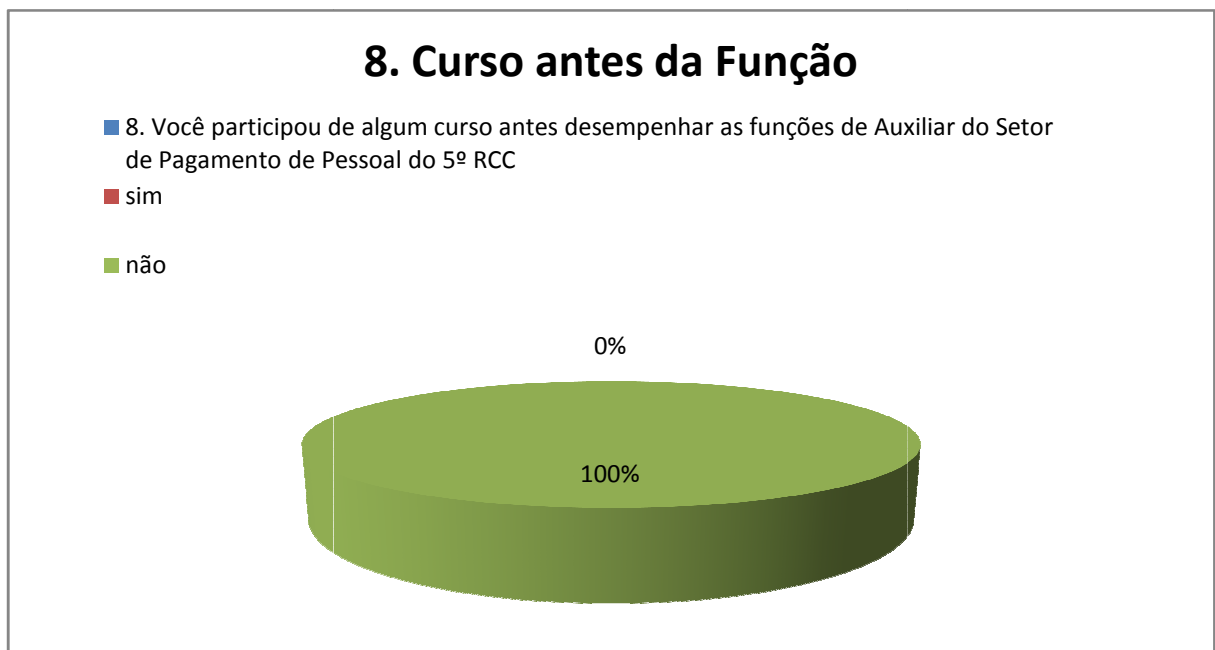
não 6



8. Você participou de algum curso antes desempenhar as funções de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC;

sim

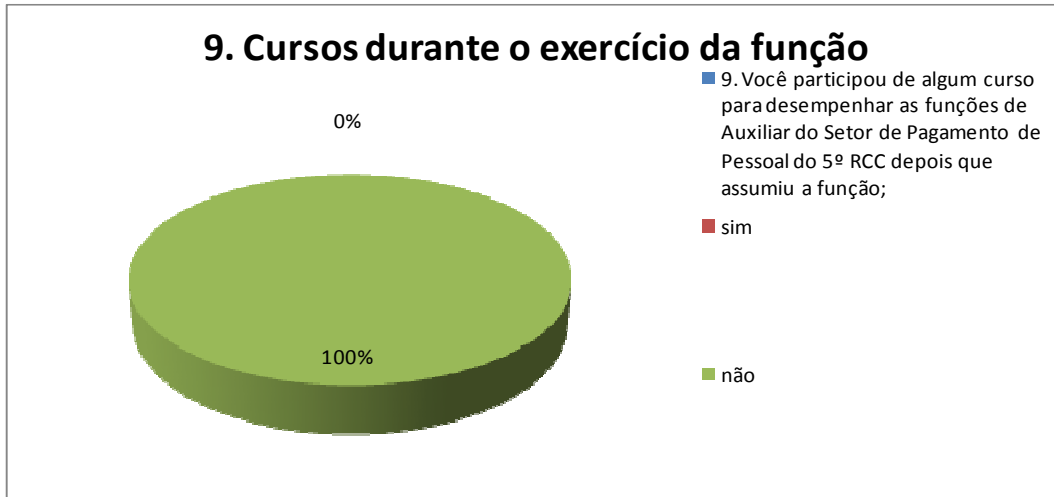
não 6



9. Você participou de algum curso para desempenhar as funções de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC depois que assumiu a função;

sim

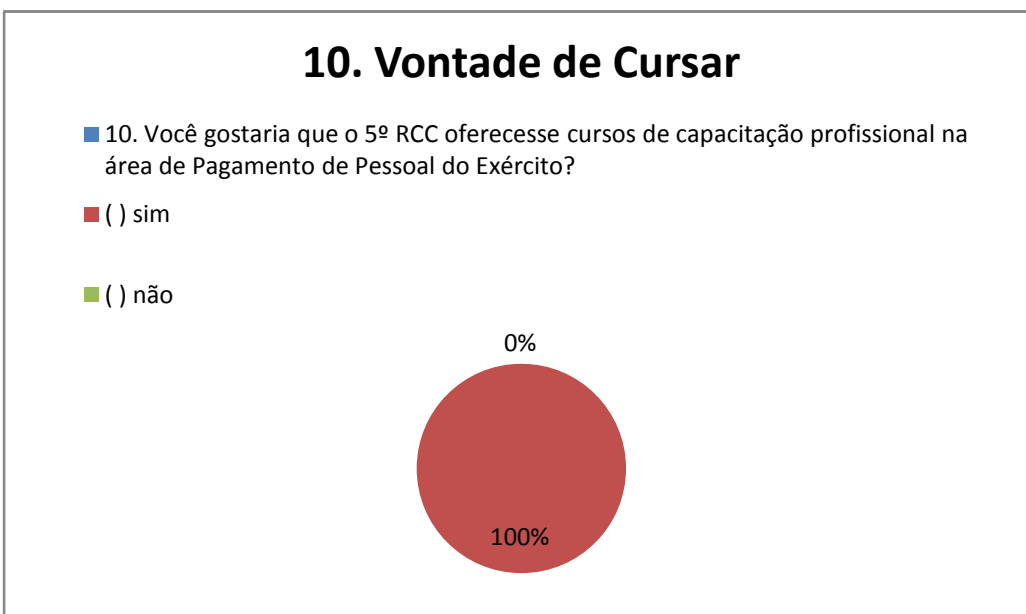
não 6



10. Você gostaria que o 5º RCC oferecesse cursos de capacitação profissional na área de Pagamento de Pessoal do Exército?

sim 6

não



11. Você foi "voluntário" para assumir a função de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC;

() sim 3

() não 3

11. Foi voluntário para a função

■ 11. Você foi "voluntário" para assumir a função de Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal do 5º RCC;

■ () sim

■ () não

