

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Theo Gonçalves Steffens

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO NO BRASIL: condições de vida e trabalho
do recruta**

Porto Alegre

2016

Theo Gonçalves Steffens

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO NO BRASIL: condições de vida e trabalho
do recruta**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em
Administração da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a Fernanda Tarabal Lopes.

Porto Alegre

2016

Theo Gonçalves Steffens

**SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO NO BRASIL: condições de vida e trabalho
do recruta**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em
Administração da Universidade Federal do Rio
Grande do Sul como requisito parcial para
obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Conceito Final: _____

Aprovado em _____ de dezembro de 2016

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. - UFRGS

Prof. Dr. - UFRGS

Prof. Dr. - UFRGS

Orientadora – Prof^a. Dra. Fernanda Tarabal Lopes - UFRGS

Dedico este trabalho aos meus pais que sempre se esforçaram para que eu tivesse uma boa educação. Certamente, essa é a base para qualquer sucesso profissional.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof^a Dr^a Fernanda Tarabal, que muito contribuiu para a realização deste trabalho, trazendo sempre novas fontes de referência e me orientando para uma melhor redação do texto.

À minha noiva, Samanta Moura de Almeida, totalmente flexível e compreensiva, abdicando de suas horas de lazer para me fazer companhia nas horas de estudo.

Aos professores do curso e colegas da graduação que me acompanharam durante estes cinco anos. Tenho certeza de que foram não apenas colegas de faculdade, mas amigos que levarei para a vida.

Enfim, a todos estes os meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

O serviço militar é obrigatório no Brasil, sendo, inclusive, previsto na Constituição Federal. Dessa forma, todo jovem do sexo masculino no ano em que completar dezoito anos deve se alistar, podendo vir a servir ou não. Segundo o sítio eletrônico do Ministério da Defesa, dois milhões de jovens se alistaram somente no ano de 2016, vindo a incorporar uma quantia de, aproximadamente, 100 mil recrutas. Tendo em vista que parte destes jovens cumpre o serviço militar obrigatório contra a sua própria vontade, surge aí a necessidade de se compreender as condições de vida e trabalho da principal e mais numerosa força de trabalho do Exército Brasileiro: o recruta. Além de discutir sobre a questão da vontade própria em cumprir o serviço militar inicial, também é de vital relevância discutir, concomitantemente, o fato de que o soldo que será recebido por estes jovens recém-incorporados, isto é, o salário oriundo do seu trabalho, será inferior ao salário mínimo. Por último, porém não menos importante, é também crucial discutir sobre as particularidades da profissão militar, tendo em vista que o recruta, uma vez incorporado à caserna, passa a envergar a farda verde-oliva e cumprir uma série de obrigações compatíveis com a profissão, tais como: postura, disciplina, camaradagem, higiene, etc. Além disso, absoluto respeito à hierarquia vigente dentro das Forças Armadas. Assim, de posse destas informações importantes a respeito da atividade militar, procura-se compreender melhor as relações de trabalho existentes nas Forças Armadas, bem como analisar as condições de vida do soldado brasileiro.

Palavras-chave: serviço militar; recruta; soldo; voto do conscrito.

ABSTRACT

Military service is compulsory in Brazil, and even provided for in the Federal Constitution. Thus, every young male in the year eighteen must enlist and may have to serve or not. According to the electronic site of the Ministry of Defense, two million young people are only listed in the year 2016, we have been incorporating an amount of approximately 100,000 recruits. Given that some of these young people fulfill compulsory military service against their will, there arises the need to understand the conditions of life and work of the principal and most numerous of the Brazilian Army workforce: the recruit. In addition to discussing the question of the will to comply with the initial military service, it is also of vital importance to discuss, simultaneously, the fact that the salary to be received by these newly incorporated young people will be lower than the minimum salary. Lastly, but not less important, is the particularities of the military profession. The recruit, once incorporated into the Army, shall wear the olive green uniform and meet a number of obligations compatible with the profession, such as: posture, discipline, camaraderie, hygiene, etc. In addition, absolute respect for the existing hierarchy within the military. Thus, in possession of this important information about the military activity, seeks to better understand the working relationship in the military and to examine the living conditions of the Brazilian soldier.

Key-words: military service; recruit; soldier salary; conscript vote.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Hierarquia de necessidades de Maslow ----- | 31 |
| Figura 2 – Postos e Graduações das Forças Armadas ----- | 41 |
| Figura 3 – 3º Batalhão de Suprimento ----- | 43 |
| Figura 4 – Missão do 3º B Sup ----- | 44 |
| Figura 5 – Centro de Operações de Suprimento ----- | 45 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--------------------------------------|----|
| Tabela 1 – Entrevistados | 47 |
| Tabela 2 – Categorização | 49 |
| Tabela 3 – Soldo dos militares | 56 |

SUMÁRIO

| | | |
|---------------|--|-----------|
| 1. | PRÓLOGO | 11 |
| 2. | INTRODUÇÃO | 12 |
| 3. | OBJETIVOS | 16 |
| 3.1. | Objetivo Geral | 16 |
| 3.2. | Objetivos Específicos | 16 |
| 4. | REFERENCIAL TEÓRICO | 17 |
| 4.1. | As Relações de Trabalho e a Cultura Organizacional | 17 |
| 4.2. | O Serviço Militar Inicial | 19 |
| 4.2.1. | O Serviço Militar no EB | 21 |
| 4.3. | Os direitos e deveres do soldado | 23 |
| 4.3.1. | Regulamento Disciplinar do Exército | 23 |
| 4.3.2. | Da privação do direito ao Sufrágio Universal | 26 |
| 4.3.3. | Da proibição de filiação a partidos políticos | 27 |
| 4.3.4. | Das horas-extras | 28 |
| 4.3.5. | O soldo: a compensação pecuniária do soldado | 28 |
| 4.4. | As relações humanas no trabalho | 30 |
| 4.5. | “A motivação para o combate” | 33 |
| 5. | METODOLOGIA | 36 |
| 5.1. | Caracterização do ambiente da pesquisa | 37 |
| 5.1.1. | O Exército Brasileiro | 37 |
| 5.1.2. | O 3º Batalhão de Suprimento – Bat. Marechal Bittencourt | 42 |
| 5.2. | O público-alvo da entrevista: o recruta | 46 |
| 5.3. | Análise de Conteúdo | 48 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 6. | ANÁLISE DOS DADOS ----- | 50 |
| 6.1. | Satisfação profissional ----- | 50 |
| 6.1.1. | A camaradagem e o espírito de corpo ----- | 52 |
| 6.1.2. | (Des) valorização ----- | 54 |
| 6.2. | Percepção do soldo ----- | 56 |
| 6.3. | O serviço militar e a política ----- | 61 |
| 6.3.1. | O direito de voto ----- | 61 |
| 6.3.2. | Manifestação política e filiação partidária ----- | 64 |
| 6.4. | A obrigatoriedade do Serviço Militar ----- | 66 |
| 7. | CONSIDERAÇÕES FINAIS ----- | 71 |
| | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS ----- | 73 |
| | APÊNDICE ----- | 77 |

1. PRÓLOGO

Antes de começar o trabalho propriamente dito, considero importante realizar uma breve apresentação ao leitor sobre quem redige estas palavras: sou sargento do Exército Brasileiro, servindo atualmente no 3º Batalhão de Suprimento, em Nova Santa Rita/RS. Fui aprovado no concurso público da Escola de Sargentos das Armas (EsSA) em 2008; realizei a formação básica de sargento na cidade de Alegrete/RS em 2009 e a formação específica na qualificação de Material Bélico / Mecânico de Armamento na cidade do Rio de Janeiro/RJ em 2010. Desde 2011 sirvo no 3º Batalhão de Suprimento, quartel na qual pude contribuir para a formação de mais de 1400 recrutas. Paralelo a isto cursei durante estes últimos cinco anos a graduação em Administração, o que me possibilitou observar diversos aspectos da instituição em que trabalho e, em especial, as relações de trabalho.

Percebo no dia a dia a realidade de vida dos jovens que incorporam as fileiras do Exército. Estes jovens, em sua maioria, são de baixa renda - uma vez que os jovens de classes sociais mais elevadas dispõem de “contatos” que articulam uma forma de serem dispensados desta atividade. Isso se reforça na oportunidade de ingresso no Centro Preparatório de Oficiais da Reserva (CPOR), uma alternativa ao Serviço Militar Obrigatório, em que apenas jovens que estejam cursando o Ensino Superior podem entrar. Sem dúvidas servir como aluno no CPOR é mais vantajoso do que servir como recruta em qualquer outro quartel, uma vez que findado o ano de formação é possível permanecer no Exército exercendo o posto de Tenente.

É percebido, ainda, que estes jovens desejam ingressar nas Forças Armadas, seja pela necessidade de contribuir para a renda da família, seja pelo sonho, desde a infância, de pertencer a esta instituição de mais alta credibilidade junto à população brasileira. Ou ainda, ingressam nas Forças Armadas simplesmente pelo fato de serem designados para o Serviço Militar, mesmo que isto não tenha sido a sua vontade; tendo em vista que, no Brasil, o Serviço Militar é Obrigatório. Diante disso percebi uma oportunidade de contribuir criticamente, fazendo uma reflexão sobre as condições de vida e trabalho destes jovens, unindo a minha experiência como militar com os conhecimentos acadêmicos adquiridos ao longo da graduação como administrador.

2. INTRODUÇÃO

Conforme prevê o Artigo 143 da Constituição Federal “o serviço militar inicial é obrigatório nos termos da lei” a todos os brasileiros natos do sexo masculino. Por isso, ao completar 18 anos, todo jovem deve comparecer a junta de serviço militar mais próxima objetivando o seu alistamento. Aqueles que durante o processo de seleção forem designados para cumprir um ano de serviço militar passarão por uma rotina rígida de trabalho, exigindo elevado esforço físico, muita disciplina, além de dedicação exclusiva.

Um dos valores essenciais que o militar recém incorporado deve ter em mente é o patriotismo que, conforme o Artigo 27 da Lei 6880, de 09 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares) está descrito da seguinte forma: “o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever militar e pelo solene juramento de fidelidade à Pátria até com o sacrifício da própria vida”. Como podemos observar, para o militar servir a pátria está acima de tudo, inclusive, se for preciso, até da sua própria vida. Há, inclusive, um juramento que todo recruta deve bradar perante a Bandeira do Brasil por ocasião da sua incorporação nas Forças Armadas, em que se compromete, além de dedicar-se inteiramente aos serviços da Pátria, defendê-la, se preciso for, com o sacrifício da própria vida. Isto reflete o quão peculiar é a profissão militar; afinal de contas, se um dia for necessário guerrear, o soldado é que estará na ponta da linha, enfrentando o inimigo e correndo o risco de ter sua vida ceifada.

Segundo Leal (2008, p. 06) o serviço militar “é precedido pelo alistamento e compreende quatro fases distintas e sucessivas: a convocação, a seleção, a designação e a incorporação ou matrícula”. Somente após estes passos, o que leva aproximadamente um ano, é que o jovem saberá se receberá o seu certificado de reservista ou se necessitará servir a Pátria.

O jovem, que por ventura desejar ingressar na Força, deve levar em conta também a questão salarial. Infelizmente o soldo - que nada mais é do que o salário do soldado - está abaixo do mínimo nacional. Isso se deve, em parte, ao fato de que diferentemente dos civis, o militar não tem direito à greve e por isso não há como fazer pressões sindicais visando um reajuste no soldo. A greve é vetada aos militares, justamente pelo fato de que, por ser uma Força Armada, esta deve justamente garantir a Lei e a Ordem. É complicado de se imaginar soldados,

armados com fuzis ou pistolas, protestando nas ruas por aumentos em seus salários. Desta forma, estabeleceu-se que todas as negociações que tratam sobre possíveis aumentos salariais são realizadas entre generais do alto escalão em conjunto com o Ministério da Defesa. Por esse motivo, acima citado, juntamente com outros, como restrição orçamentária, por exemplo, o soldo de um recruta está hoje em R\$ 642,00, como consta no endereço eletrônico do Ministério da Defesa. Valor esse inferior aos R\$ 880,00 previstos como salário mínimo, conforme consulta ao endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

De 1987 a 1998, numa média de 1,2 milhões de alistados, pouco mais de 7% do total de inscritos foi profissionalizado. Vários fatores contribuem para a diminuição do número de incorporações e efetivações às Forças Armadas brasileiras, dentre elas estão as relações salariais (KUHLMANN, 2001, p. 150).

Cabe ressaltar que o recruta dentro do contexto do Exército Brasileiro está na base da hierarquia e, justamente por este motivo, acaba executando na sua rotina serviços que não proporcionam muito engajamento. O soldado, em tempos de paz, basicamente realiza treinamentos com arma e exercícios físicos, visando manter a forma e o preparo, além de participar da escala de guarda ao quartel, que nada mais é do que fazer a segurança do aquartelamento.

Justamente pelo fato de o soldado estar na base da pirâmide hierárquica, ele recebe, por consequência, o menor salário. Para tanto, neste trabalho uma das questões que se propõe discutir é avaliar se o salário que o recruta ganha, R\$ 642 atualmente, está condizente com a sua carga de trabalho e se é o suficiente para satisfazer suas necessidades. Além disso, outra questão que se propõe é entender o que motiva esses soldados, que muitas das vezes estão lá não porque querem, mas obrigados; e ainda por cima recebendo salários inferiores ao mínimo oferecido no mercado. Dessa forma acredita-se que será possível compreender mais amplamente as condições de vida e trabalho do recruta.

2.1. Justificativa do tema de estudo

Com esta pesquisa procurar-se-á analisar as condições de vida e trabalho do recruta e, para que isto seja possível, debater-se-á sobre os prós e os contras do serviço militar obrigatório, comparando o cenário brasileiro com o de outras nações, com serviço militar facultativo, por exemplo. Conforme Kuhlmann (2001, p.51) “existem países com características liberais que adotam há muito tempo o serviço militar voluntário, como o Reino Unido, Canadá e Estados Unidos. Kuhlmann (2001, p. 51) ainda complementa dizendo que “na América do Sul o Uruguai já possui forças voluntárias, Argentina mudou seu recrutamento para voluntário, além de Peru e Chile”.

No Brasil o serviço militar permanece obrigatório desde 1908, através da Lei 1860, que extinguiu a figura do soldado profissional. Na década seguinte, mais especificamente nos anos 1915 e 1916, Olavo Bilac liderou uma campanha cívica por todo país ressaltando a importância e necessidade de prestação do serviço militar como dever de todos os cidadãos brasileiros. Graças a este feito, Olavo Bilac é considerado o Patrono do Serviço Militar e no dia 16 de dezembro, sua data natalícia é comemorado o Dia do Reservista¹. (LEAL, 2008, p. 5). Desde então a forma de recrutamento utilizada pelas Forças Armadas não sofreu grandes transformações e o serviço militar permanece obrigatório a todos jovens do sexo masculino. Porém, conforme o próprio Artigo 143 da Constituição Federal de 1988 é possível atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política.

Acredita-se que estudar sobre o serviço militar obrigatório é importante visto que essa atividade afeta milhões de jovens que anualmente são obrigados a incorporar as fileiras do Exército. Muitos destes adolescentes já se encontram realizando curso superior, e nestes casos, se não liberados, acabam tendo que trancar a faculdade para cumprir o seu ano obrigatório. Em outros casos, alguns jovens possuem um bom cargo em suas empresas e são forçados a pedir

¹ Reservista é todo cidadão que serviu as Forças Armadas. Ao se desligar do serviço ativo, o militar passa a ser chamado, portanto, de reservista.

afastamento por ocasião do serviço militar. Outra justificativa para que se discuta o tema deste trabalho é o fato de que, atualmente, o serviço militar reforça a desigualdade que há neste país, visto que enquanto os filhos dos mais ricos conseguem ser dispensados da atividade militar através de uma rede de contatos, os menos favorecidos financeiramente e socialmente, acabam tendo que servir durante um ano como recrutas no Serviço Militar Obrigatório. Por estes motivos acima destacados que se julgou importante questionar se a obrigatoriedade do serviço militar continua fazendo sentido no Brasil.

Obviamente esta questão exige amplo debate nacional, visto que o serviço militar obrigatório está previsto na Lei nº 1860 de 1908, além de, conforme já citado, previsto também na Constituição Federal. Como sabemos, alterar a Constituição não é algo fácil de ser feito, inclusive porque, enquanto há muitos que reprovam a necessidade do serviço militar obrigatório, como o Dep. Silvinho Peccioli (DEM/SP) que propôs a PEC 162/07, a qual se aprovada, tornaria o serviço militar facultativo para homens e mulheres que tenham entre 17 e 45 anos; há outros, como os legisladores que redigiram a atual Constituição, que acreditam que esta é a melhor forma de incorporação do soldado.

O serviço militar está fundamentado em sólida e concatenada legislação e é operacionalizado por uma estrutura, com amplitude nacional, apoiada por meios informatizados, que se têm mostrado, ano após ano, capaz de processar os dados de expressivo contingente de brasileiros e selecionar o efetivo para atender as necessidades das Forças; homens que, após instruídos e adestrados, virão a constituir importante reserva mobilizável (LEAL, 2008, p. 7).

Por fim, acredita-se que esta pesquisa contribuirá também para os estudos acadêmicos, pois, independente do estudo ser sobre soldados ou não, debater sobre as condições de vida e trabalho é necessário quando estudamos Relações de Trabalho. Inúmeros estudos realizados apontam que a satisfação atua diretamente na eficiência dos profissionais, melhorando os resultados no desempenho e na qualidade de vida das pessoas.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

O objetivo geral do presente trabalho foi analisar as condições de vida e trabalho do recruta do Exército Brasileiro, relacionando o Serviço Militar Obrigatório com as particularidades da profissão militar.

3.2. Objetivos Específicos

- a) Contextualizar o papel do soldado no panorama do Exército atualmente;
- b) Refletir sobre a forma de recrutamento utilizada pelo Exército Brasileiro;
- c) Confrontar o soldo recebido pelo recruta com a média salarial do mercado;
- d) Verificar o nível de motivação do soldado da Força Terrestre;
- e) Propor possibilidades de melhoria para o Serviço Militar Inicial.

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta etapa do trabalho serão abordadas, primeiramente, as relações de trabalho de forma mais ampla, para que a seguir possa se explorar o serviço militar em si, bem como as particularidades da profissão tais como o Regulamento Disciplinar do Exército - em que constam os diversos tipos de transgressões e/ou crimes mais cometidos pelos militares - a questão da supressão do direito de voto do recruta, além da proibição de filiação político partidária. Haverá também um capítulo sobre o soldo, que nada mais é do que o salário dos militares. Esta parte merece atenção especial, tendo em vista que, como já foi citado, o valor do soldo está, atualmente, inferior ao salário mínimo. Somado a isso há o fato de que o soldado está cumprindo um serviço obrigatoriamente, fato este que merece reflexão. Por fim, serão retomadas as teorias de relações humanas e, na sequência, como estas são aplicadas no contexto do Exército Brasileiro para que o soldado permaneça motivado para o combate.

4.1. As Relações de Trabalho e a Cultura Organizacional

A palavra trabalho deriva etimologicamente da expressão em latim *tripalium*, que significa “três paus”, o que remete a uma técnica antiga de sofrimento. Ou seja, trabalhar não pode ser associado a uma atividade de lazer ou um *hobby*. Conforme Viegas (1989) inclusive no texto bíblico aparece a palavra trabalho, com sentido de castigo a Adão por ter transgredido a lei divina e cair em pecado; assim, Adão e Eva são expulsos do paraíso e condenados ao trabalho. Porém, ainda conforme Viegas (1989) etimologicamente há também um lado positivo do trabalho, quando pensamos na palavra *labor*, de origem latina, que significa lavra, laboração no campo ou cultivo. Assim, temos dois aspectos associados ao trabalho, negativo quando associamos a tortura e condenação, mas altamente positivo quando pensamos em *labor* ou esforço laborioso.

Lopes *et al* (2012, p. 45) ao descrever o significado do trabalho para os garis cita que o trabalho configura-se como uma das principais dimensões da vida do

homem, “interferindo na sua inserção na sociedade, delimitando espaços de mobilidade social e destacando-se como um dos fatores constitutivos da identidade do indivíduos”.

“Vivenciamos hoje um momento de mudanças no mundo do trabalho, com o advento principalmente dos novos modos de gestão” (GAULEJAC, 2007 *apud* BAIERLE, 2014, pg. 3). Baierle (2014, pg. 33) ainda complementa ressaltando que as alterações nas relações de trabalho fazem parte do contexto de mudanças decorrentes da globalização: “as características da Pós-Modernidade são causa e efeito de toda uma conjuntura econômica, política, cultural e ética que vem transformando o mundo e as relações internacionais. Acentuam as diferenças impostas pelo capital e empurram milhões de pessoas para a exclusão social e a marginalidade”.

Hoje em dia percebemos, principalmente, em escritórios de publicidade e propaganda, ambientes totalmente acolhedores, com ausência quase total de hierarquia e que proporcionam, e muito, a inovação e a criatividade. Acontece que há profissões em que ainda é improvável realizar grandes alterações nas relações de trabalho, e uma delas é a profissão militar. Tanto as Forças Armadas (composta por Exército, Marinha e Aeronáutica), quanto as Forças Auxiliares, que são as Polícias Militar, Civil e Federal, além das Guardas Municipais, possuem semelhanças no que tange a organização das funções, a hierarquia e a disciplina. Os militares são cobrados constantemente para que tenham uma postura condizente com seu posto ou graduação. O Exército, por exemplo, preza por uma série de atributos, os quais os militares devem seguir, tais como o comportamento, apresentação individual, nobreza, prontidão, educação, exatidão, conservação e higiene das instalações e dos materiais, obediência, aceitação e empenho na realização das atividades diárias (Exército Brasileiro, 2015).

Essas características demonstram os atributos que o militar deve exercer na profissão, criando, assim, uma cultura dentro da organização e que acaba tendo uma relação direta na conduta, comportamento e procedimentos do militar na carreira.

A cultura organizacional é fundamental para o desempenho eficaz da instituição, sendo assim, a cultura tem o papel de orientar e determinar o

comportamento dos seus colaboradores através das suas regras, valores, ideias e crenças para atingir os objetivos da instituição. “Credita-se à cultura a possibilidade de ser instrumento de resolução de problemas da administração moderna sem apelo a coerção e ao autoritarismo” (CHAMON, 2007, p.19).

Uma cultura na qual não existe espaço para redefinição constante das regras e normas da conduta dos indivíduos dificulta o processo de mediação entre o desejo e a realidade e entre as características de personalidade e as exigências organizacionais, reduzindo as condições para crítica e discussão sobre a organização do trabalho e favorecendo, dessa forma, os processos de adoecimento (TAMAYO, 2004, p.59).

Mais adiante voltaremos a tratar sobre relações de trabalho e como se dão no âmbito do Exército Brasileiro. A seguir será abordado o tópico: Serviço Militar Inicial. Veremos um panorama desde a criação do sistema de conscrição, no século XVII, até os dias de hoje, em que notamos uma migração dos países para o serviço militar facultativo. Na sequência, será abordado o Serviço Militar no Brasil, ou seja, o período de permanência obrigatória do recruta nas Forças Armadas por força da Lei. Dessa forma, acredita-se que poderemos refletir melhor sobre a atual conjuntura do processo de recrutamento e seleção dos militares das Forças Armadas.

4.2. O Serviço Militar Inicial

Maquiavel ao tratar *dos diferentes tipos de milícia e de tropas mercenárias*, no capítulo XII de *O Príncipe* diz que “a base principal de todos os Estados, sejam novos, antigos ou mistos, são boas leis e bons exércitos. Não adianta haver boas leis onde não há bons soldados; devendo, portanto, haver boas leis quando os soldados são bons”. Escolher, portanto, bons homens para o combate é uma dificuldade e, que de maneira alguma, poderá ser negligenciada.

Atualmente, as forças armadas de um país recrutam seus soldados por um dos seguintes sistemas, considerados de forma isolada ou combinados:

a) conscrição (serviço militar obrigatório – SMO) – que obriga todos a prestação do serviço militar, ainda que muitos não venham a ser incorporados porque a quantidade de conscritos excede a capacidade de absorção das forças armadas ou porque há casos de isenção legal;

b) profissional (serviço militar voluntário – SMV) – pelo qual, por incentivos financeiros, nacionais de um país são contratados para incorporação às suas forças armadas (ROCHA; PIRES, 2004, p. 74).

Há ainda uma terceira forma de recrutamento, o de mercenários, que neste caso, em troca de remuneração, executam seus serviços para qualquer governo; o que não vem ao caso, por tratarmos apenas da seleção de soldados para comporem um exército nacional. Analisaremos, portanto, as duas formas de recrutamento mais comuns hoje adotadas pelas nações, identificando os pontos positivos e negativos de cada uma.

Segundo Rocha & Pires (2004, p. 76) “foi na Suécia do século XVII, sob o reinado de Gustavo Adolfo, que primeiro se impôs a obrigação do serviço militar para todos os homens”, mas somente com a Revolução Francesa é que se adota a conscrição em sua forma moderna.

Na virada do século XIX para o século XX, à exceção da Inglaterra e dos Estados Unidos, todas as grandes potências tinham sistemas de serviço militar baseados na conscrição. Prosseguindo com essa cronologia histórica observamos que durante a Primeira Guerra Mundial (1914-18), as forças armadas eram formadas por conscritos, com a Inglaterra e o Canadá, que tinham se valido de voluntários até 1916 e 1918, respectivamente, tendo passado a adotar o recrutamento obrigatório. Os EUA, por sua vez, ao entrarem na guerra, adotaram também o mesmo sistema de recrutamento (ROCHA; PIRES, 2004, p. 77).

Anos mais tarde, com o findar da Guerra Fria viu-se uma reformulação mundial das Forças Armadas, com uma considerável redução do efetivo e também alterações nas formas de ingresso. Portugal, em 1991, reduziu para quatro meses a prestação do serviço militar e propôs um sistema misto (semiprofissionalizado) e em 1999 publicou uma nova lei instituindo o Serviço Militar Voluntário em tempos de paz. A França, em 1996, também optou por profissionalizar sua Força Terrestre, reduzindo seu efetivo e acabando com a conscrição. O mesmo pode se observar nos Exércitos da Bélgica, da Holanda e da Espanha. Constata-se, portanto, que ainda que haja uma tendência rumo à extinção do SMO, esse ainda é o sistema de serviço militar encontrado em aproximadamente 2/3 dos países que possuem Forças Armadas organizadas (ROCHA; PIRES, 2004, p. 79).

O Serviço Militar Obrigatório (SMO) tem como argumentos principais a seu favor o fato de possibilitar a todo cidadão de participar da defesa e da garantia nacional, introjetando o sentimento de patriotismo nos jovens incorporados e desta forma ajudando a moldar o caráter do cidadão, além de ser menos custoso no longo prazo para o Estado, tendo em vista que uma vez preparado o militar, mesmo que este já tenha passado pelo período do serviço militar inicial, poderá ser chamado ainda no período de cinco anos para se apresentar e mobiliar a Força.

Agora, como argumento contra o SMO e a favor do Serviço Militar Voluntário (SMV) temos o fato de que enquanto que no SMO se convoca um maior efetivo, porém de, historicamente, menor desempenho; no Serviço Militar Facultativo atrai-se um efetivo menor, no entanto de maior qualificação. Segundo Rocha & Pires (2004, p. 88) “uma força profissional de menor efetivo, baseada no voluntariado, bem equipada e adestrada, seria mais eficiente e mais barata”. E o principal argumento que poderia ser levado em consideração a favor do Serviço Militar Facultativo é o fato de que nele os jovens que não desejarem servir não serão obrigados, o que, hoje, infelizmente, acaba acontecendo, tendo em vista que nem sempre as Forças Armadas brasileiras conseguem completar suas vagas apenas com voluntários.

4.2.1. O Serviço Militar no Exército Brasileiro

O serviço militar no Brasil, como bem sabemos, é obrigatório e está organizado da seguinte forma: no topo da hierarquia há a Diretoria de Serviço Militar (DSM), um órgão normativo, que coordena e controla as atividades de serviço militar em âmbito nacional. Abaixo da Diretoria existem as Circunscrições de Serviço Militar (CSM), ao todo são 23 (vinte e três) unidades, ou seja, praticamente uma por estado. O papel destas Circunscrições é intermediar a relação entre a Diretoria e as Delegacias de Serviço Militar (ao todo 304 delegacias no Brasil). Estas delegacias que supervisionam e controlam os trabalhos realizados pelas Juntas de Serviço Militar (JSM), que são as operacionalizadoras do processo. Existem, atualmente, 5200 juntas em todo o país, o que significa quase a totalidade de municípios do país (LEAL, 2008, p. 6).

O processo de recrutamento acontece como será descrito a seguir:

- a) Convocação: o jovem brasileiro do sexo masculino, no ano em que completar seus 18 anos, deverá comparecer a JSM mais próxima, visando o alistamento obrigatório. Nesta etapa o jovem receberá o seu Certificado de Alistamento Militar (CAM) em que durante todo o processo de alistamento serão carimbados no verso do certificado os registros necessários;
- b) Seleção: nesta etapa seguirão apenas 35% a 40% dos convocados, haja visto que, por excesso de contingente, grande parte dos jovens que se declararam não voluntários na primeira etapa do processo serão dispensados. Nesta etapa serão realizadas entrevistas com os jovens, além de testes psicológicos e físicos, a fim de verificar as condições de saúde e mental do candidato avançar no processo;
- c) Designação: passado a fase de seleção, que normalmente acontece nos meses de julho a outubro, ocorrerá a divulgação dos resultados da Comissão de Seleção (CS). Se o jovem for declarado apto, receberá no verso do seu CAM a data e o local de apresentação na Organização Militar (OM) em que for designado. Àqueles que forem declarados aptos e tiverem um grau de escolaridade suficiente, poderão ser designados para os Órgãos de Formação de Oficiais da Reserva²;
- d) Incorporação: na fase final do processo o jovem, agora denominado conscrito, será submetido a Seleção Complementar (SC) a fim de consolidar o efetivo que cumprirá o serviço militar. Nesta etapa é muito importante que aconteça a verificação de problemas sociais. Infelizmente, no Brasil, há um número elevado de jovens voluntários para o serviço militar que têm ou já tiveram problemas como envolvimento com drogas ou até passagem pela polícia. Isto se dá, justamente, pelo fato de incorporar jovens de classes sociais mais baixas, como já citado anteriormente. Cabe ressaltar ainda que, no Exército, há uma seção específica que investiga esse tipo de situação e colabora com a equipe da seleção complementar.

² Os jovens que já se encontram realizando o Ensino Superior poderão servir como alunos nos Centros de Preparação de Oficiais da Reserva (CPOR's) e, ao final do ano, serem promovidos ao posto de Tenente, se houverem vagas disponíveis.

Findado o processo de análise e seleção, o conscrito passará a ser recruta, ou também chamado de soldado do Efetivo Variável (EV), e cumprirá um ano de serviço militar na Organização Militar a que for designado.

4.3. Os direitos e deveres do soldado

O jovem que, a partir do momento em que for designado para o Serviço Militar Inicial, ou seja, tendo sua convocação confirmada, já terá como prerrogativas as peculiaridades de ser soldado do Exército Brasileiro, bem como estará sujeito aos direitos e deveres militares. A seguir serão apresentados em sub-tópicos algumas características da profissão militar, como o Regulamento Disciplinar, a que todos os soldados estão subordinados. Também serão abordadas algumas particularidades como a perda do direito de voto, enquanto recruta, além da proibição de filiação partidária e manifestação de caráter político-partidária.

4.3.1. Regulamento Disciplinar do Exército (RDE)

O soldado, recém incorporado, logo no início de sua passagem pelo Exército Brasileiro já recebe diversas instruções sobre como é ser militar. Uma destas “aulas” é sobre o Regulamento Disciplinar, um manual que especifica tudo que o militar pode ou não fazer. Este manual, portanto, esclarece os direitos e deveres do soldado.

Segundo o artigo 1º do Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002 o “Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) tem por finalidade especificar as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas a punições disciplinares, comportamento militar das praças, recursos e recompensas”. Uma vez cometida qualquer infração que conste neste manual, o soldado recebe um Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar (FATD), a fim de apurar os fatos ocorridos. Neste formulário o soldado irá se justificar, o que caracteriza o contraditório e a ampla defesa; e, se mesmo assim, for constatado que a transgressão foi cometida, o militar receberá uma das punições previstas no manual.

Morais (2007, p. 04) ao descrever os aspectos ideológicos do uso da farda revela que no “âmbito da subjetividade há constante desconstrução e reconstrução dos conceitos, tendo em vista que os indivíduos se ligam as organizações por laços afetivos, imaginários e psicológicos”. Dessa forma, podemos perceber que as transgressões são as manifestações individuais dos recrutas e as punições são a forma que a instituição tem para moldar o indivíduo de acordo com a organização.

Segundo o Art. 14, ainda do Decreto nº 4.346 (RDE):

“Transgressão disciplinar é toda ação praticada pelo militar contrária aos preceitos estatuídos no ordenamento jurídico pátrio ofensiva à ética, aos deveres e às obrigações militares, mesmo na sua manifestação elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe”.

Dessa forma, comprovada a transgressão, o soldado será enquadrado em alguma das punições disciplinares, que poderão ser as seguintes, conforme o Art. 24 do Regulamento Disciplinar do Exército:

- a) Advertência: feita de forma verbal; é a punição mais branda;
- b) Impedimento: nesta punição o soldado é obrigado a permanecer na sua Organização Militar (OM), não podendo de lá se afastar; não há lançamento nas alterações pessoais;
- c) Repreensão: esta punição caracteriza-se por ser por escrito e publicada em Boletim Interno (BI) da OM;
- d) Detenção: conforme o Art. 28 do RDE a detenção é “o cerceamento da liberdade do punido disciplinarmente, o qual deve permanecer no alojamento da subunidade a que pertencer”;
- e) Prisão: dentro de todas as Organizações Militares há, pelo menos, uma cela para receber os soldados que, infelizmente, tenham cometido alguma transgressão disciplinar mais grave ou que sejam reincidentes das mesmas transgressões;

- f) Licenciamento e exclusão a bem da disciplina: consiste no afastamento das fileiras do Exército dos militares que estiverem com seu comportamento considerado “mau” e verificado que não há possibilidade de melhoria. O comportamento é rebaixado para o “mau” quando o soldado é punido por duas vezes com prisão disciplinar ou o equivalente (quatro detenções, por exemplo). Cabe ressaltar que havendo a exclusão a bem da disciplina o militar não fará jus a seu certificado de reservista, o que lhe causará sérios prejuízos futuros, como por exemplo, não poder realizar concursos públicos.

Como foi dito acima, no RDE, estão previstas todas as transgressões disciplinares que podem ser cometidas pelos militares. No entanto, pior do que isso são os crimes. Dentre eles se destacam os três mais comuns: insubmissão, deserção e insubordinação.

- a) Insubmissão: segundo o Art. 183 do Decreto-Lei nº 1001, de 21 de outubro de 1969 (Código Penal Militar) considera-se insubmisso aquele que deixar de apresentar-se por ocasião da incorporação, dentro do prazo que lhe foi marcado, ou, apresentando-se, ausentar-se antes do ato oficial de incorporação. A pena para este tipo de crime varia de três meses a um ano.
- b) Deserção: conforme o Art. 187 do Código Penal Militar caracteriza-se desertor aquele que ausentar-se, sem licença, da unidade em que serve, ou do lugar em que deve permanecer, por mais de oito dias. A pena para estes casos varia de seis meses a dois anos.
- c) Insubordinação: segundo o Art. 163 do CPM insubordina-se quem recusar-se a obedecer às ordens de superiores sobre assunto ou matéria de serviço, ou relativamente a dever imposto em lei, regulamento ou instrução. Nestes casos a pena é a detenção, de um a dois anos, se o fato não constituir crime mais grave.

No Código supracitado ainda estão expostos diversos tipos de crimes, assim como no Código Penal (dos civis), como: homicídio, genocídio, lesão corporal, rixa,

ultraje público, furto, roubo, extorsão, apropriação indébita, estelionato e outras fraudes (DECRETO nº 1001, 1969).

4.3.2. Da privação do direito ao sufrágio universal

Como consta no inciso segundo do décimo quarto artigo da Constituição em vigor, a chamada “Constituição Cidadã”, “não podem alistar-se como eleitores os estrangeiros e, durante o período do serviço militar obrigatório, os conscritos”. Ou seja, o jovem convocado para o serviço militar obrigatório não possui direito de voto, assim como os alunos de formação de oficiais da reserva, os médicos, farmacêuticos, dentistas e veterinários que prestam o serviço militar inicial, como previu o TSE, por meio da Resolução nº 150.850, de 15 de novembro de 1989. Este entendimento é, sem dúvidas, polêmico e ainda gera debates, principalmente porque vivemos em tempos que se discute muito sobre a democracia, bem como se busca a sua manutenção.

Partindo-se do pressuposto de que vivemos em um Estado Democrático de Direito questionamo-nos a respeito da privação da liberdade de voto do recruta. A resposta mais plausível para tal questão é a de que os militares superiores influenciariam na escolha do recruta, utilizando-se para tal da hierarquia e da disciplina. Conforme Celso Ribeiro Bastos e Ives Gandra Martins (1988-1989, p. 582-583) *apud* Pereira (2013, p. 40) “o critério que parece presidir a esta escolha é a suposta falta de autonomia de vontade daqueles situados na base da pirâmide militar, muito mais acostumados a receber ordens do que ordenar”. Segundo Pereira (2013, p. 47) o recruta é mais suscetível a questões político-partidárias e isto poderia provocar insubordinações, afetando os pilares base da instituição que são a hierarquia e a disciplina. Essa é a explicação utilizada para que ainda se mantenham os conscritos longes das urnas, porém não parece mais tão cabível atualmente.

“Num cenário como o apresentado, é plausível se cogitar em coação dos superiores, de modo que poderiam influenciar nas escolhas eleitorais de seus comandados. Contemporaneamente, todavia, os castigos físicos são proibidos, e as únicas sanções disciplinares estão previstas nos regulamentos

de cada Força e só podem ser aplicadas depois de respeitados o contraditório e a ampla defesa, em procedimento ajustado aos ditames da atual Constituição” (PEREIRA, 2013, p. 56).

Hoje em dia, além dos conscritos, também são proibidos de votar os presos após o trânsito em julgado da sentença condenatória. É importante salientar que detentos em prisão preventiva e adolescentes internados podem votar e para isso, têm-se instalado seções eleitorais especiais em estabelecimentos penais e em unidades de internação de adolescentes. Com isso, fazendo um paralelo com a proibição de voto ao conscrito, Pereira (2013, p. 55) cita que não se pode concordar que o conscrito possa sofrer maior limitação na sua liberdade de escolha do que o preso, mesmo que não seja o definitivo. “Entende-se que tal coação faz muito mais sentido em um sistema penitenciário com as condições precárias que não escondem sua realidade decepcionante do que em um quartel”.

4.3.3. Da proibição de filiação a partidos políticos

Outra questão controversa sobre os “direitos” militares é sobre a filiação a partidos políticos. Segundo o Artigo 142, § 3º “o militar quando em serviço ativo, não pode estar filiado a partidos políticos”. Entende-se que a politização dos quartéis pode ser danosa não só as instituições militares, mas também à democracia nacional (PEREIRA, 2013, p. 46). Ainda segundo Pereira (2013, p. 50) “além de regulamentos disciplinares, a forma comumente defendida para se afastar os militares da política está em evitar a inanição dos quartéis no que diz respeito às suas atividades-fim, o que passa pela profissionalização das Forças Armadas...” A proibição dos militares de filiarem-se a partidos políticos, diferentemente do subtópico anterior, abrange todos os militares da ativa³. Enquanto que a restrição ao direito de voto abrange apenas os conscritos.

³ Militar da ativa é todo o militar que está trabalhando no momento, diferentemente dos militares da reserva, que já estão aposentados.

4.3.4. Das horas-extras

Outra peculiaridade do serviço militar é que não há uma carga horária de trabalho. Por convenção, em tempos de paz, estabeleceu-se um horário de expediente nas Organizações Militares que varia de Organização para Organização, mas em geral é de segunda-feira a quinta-feira das oito horas da manhã às quatro e meia da tarde, e na sexta-feira das oito horas da manhã ao meio dia. Porém os militares também concorrem a escala de serviço de guarda ao quartel, e quando se está de serviço é necessário permanecer no quartel durante um dia inteiro, pernoitando lá. Essa escala também varia de OM para OM, dependendo do efetivo da unidade e de quantos postos são necessários para prover a segurança da OM.

Em outras ocasiões, como por exemplo, quando há um exercício no terreno, que nada mais é do que um treinamento ou simulação de guerra, os militares também ficam por diversos dias acampados, longe, portanto, de suas residências. É, portanto, uma rotina sacrificante a do militar, que se abstêm de horas de lazer para se dedicar aos serviços da Pátria e que, na maioria das vezes não recebe um adicional no salário. Somente nos casos em que o exercício acontece fora da guarnição, ou seja, em outra cidade, é que o militar recebe uma compensação pecuniária por dia. No próximo capítulo será falado um pouco mais sobre este assunto.

4.3.5. O soldo: a compensação pecuniária do soldado

Nos tópicos abordados anteriormente vimos praticamente os deveres do soldado. Vimos que o soldado está rigidamente fiscalizado pelos superiores no que tange ao fiel cumprimento do que está escrito no RDE; que o soldado não possui direito ao voto e muito menos o direito de filiar-se a partidos políticos. Agora veremos um direito do militar: o soldo.

O soldo nada mais é do que o salário do militar. Porém veremos que há algumas peculiaridades, como por exemplo, no contracheque do militar há o

pagamento de um valor chamado de adicional militar. Esse valor corresponde, aproximadamente, ao que para os civis seriam as compensações por periculosidade e por insalubridade, haja visto que o soldado está constantemente com a vida em risco. No entanto para o civil há o direito de acumular os dois adicionais, enquanto que para o soldado há apenas o tal adicional militar.

Como já dito anteriormente, o soldo está abaixo da média salarial do mercado. Enquanto que o salário mínimo está em R\$ 880,00, o salário percebido pelo soldado é de R\$ 642,00. E ainda por cima há a possibilidade de que o jovem, incorporado para cumprir o Serviço Militar Obrigatório, pode estar lá trabalhando durante o período de um ano sem que isso fosse sua vontade pessoal.

Como também foi citado no capítulo anterior, o militar, além de cumprir uma carga horária semanal de cerca de 40 horas, ainda concorre a escala de segurança ao aquartelamento, permanecendo no local de trabalho por 24h. Esse tempo não é computado para efeitos de pagamento de salários, diferentemente de outras forças policiais, como a Polícia Militar, por exemplo, que recebe horas-extras. Esse adicional, sem dúvidas, ajudaria, e muito, nos orçamentos familiares. Outra comparação que poderia ser feita entre os militares das Forças Armadas e os policiais das Forças Auxiliares é o fato de que, enquanto estes possuem direito de greve, aqueles não. Sem dúvidas, as greves geram pressões nos empregadores e isto faz com que direitos trabalhistas sejam conquistados. No caso específico do soldado das Forças Armadas, o fato de ser impedido de fazer greves faz com que se mantenha o *status quo*. Assim, todos os direitos que um recruta terá dependerão das decisões político-partidárias tomadas pelo Ministério da Defesa em conjunto com o Ministério do Planejamento.

Resumindo, o soldado recruta possui uma infinidade de deveres e obrigações e poucos direitos. Este fato, ainda é agravado por conta da obrigatoriedade de se prestar serviço militar no Brasil. Portanto, o soldado não tendo escolha, é obrigado a trabalhar, sendo que a sua recompensa financeira é menor do que a estabelecida pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Este fator é muito importante de ser discutido para entendermos porque o soldado, muitas das vezes, não está tão motivado no cumprimento de suas missões.

4.4. As relações humanas no trabalho

Quando se propôs estudar como tema as condições de vida e trabalho do recruta, obviamente lembramo-nos dos estudos realizados pelos pensadores da Administração de Recursos Humanos, que no século passado procuraram fazer um contraponto à clássica Administração Científica. “O movimento de relações humanas foi em grande parte uma reação contra os aspectos desumanos da administração científica levada a extremos” (BLUMBERG, M., GERWIN, D., 1984 *apud* MILKOVICH & BOUDREAU, 2000, p. 75).

“A teoria dos dois fatores” de Herzberg é um exemplo de pensamento da Administração de Recursos Humanos, em que o autor diz que o salário não é um fator de motivação, e sim, um fator higiênico. Isto é, o salário não gera satisfação, mas previne a insatisfação (BUENO, 2002). Maslow corrobora com esta teoria quando descreve a hierarquia das necessidades, em que o trabalhador só se sente motivado a partir do momento em que consegue satisfazer suas necessidades mais básicas. O ápice desta hierarquia é a auto realização e, para que isto ocorra, o trabalhador deve se sentir parte da organização, valorizado, tendo seu capital intelectual estimulado e bem aproveitado pela organização. Segundo Spector (2010, p. 360), “para a maioria das pessoas o trabalho é um importante componente da vida, propiciando não apenas recursos (salários e vantagens) para adquirir as necessidades da vida, mas um sentido de propósito e também de contato social”.

O estudo sobre o comportamento surgiu a partir da racionalização do sistema de trabalho, tendo em vista que no início do século XX, Taylor, assim como Fayol, proporcionou uma revolução na forma de se trabalhar, organizando o ambiente da melhor forma, propiciando mais eficiência, propondo tempos determinados para cada movimento, além de estabelecerem métodos de controle para os subordinados (MOTTA e VASCONCELOS, 2006). Percebendo a necessidade de abordar temas como a afetividade humana e a motivação surge a Escola de Relações Humanas que, com pensadores como Maslow e Herzberg, buscam estudar o comportamento e as relações humanas.

Um dos principais teóricos desta escola é Maslow, que propôs a hierarquia das necessidades humanas, subdividida em cinco camadas, em que na base da pirâmide estão as necessidades básicas ou fisiológicas. A seguir está a necessidade

de segurança, seguido das necessidades: social, autoestima e, por fim, auto realização. A figura 1, que se encontra a seguir, é uma ilustração da hierarquia das necessidades humanas proposta por Maslow:

FIGURA 1

Pirâmide de Maslow



Fonte: Maslow (2000, p. 25) *apud* Chiavenato (2010).

Segundo Robbins (1999) uma vez satisfeita uma necessidade mais básica, o ser humano buscará novas realizações. Ao sanar a necessidade de fome, por exemplo, o ser humano buscará a sensação de segurança. Por sua vez, com esta conquistada, um novo objetivo será almejado. Portanto, oferecer comida não o motivará mais a partir do momento em que ele já busca segurança, por exemplo. O importante ensinamento que tiramos da teoria de Maslow é que uma vez satisfeito uma necessidade, isto não mais motivará o funcionário; o que motiva, portanto é uma necessidade emergente (VENTURINI *et al*, 2007, p. 03).

Outro pensador importante da Escola de Relações Humanas foi McGregor, que propôs abolir a teoria X, calcada no controle rígido; passando a adotar a teoria Y, mais liberal, em que os gestores seriam encarregados de motivarem os funcionários (ROBBINS, 1999).

Por fim, na linha de pensamento desta mesma escola destaca-se também Frederick Herzberg que desenvolveu a Teoria dos Dois Fatores: os fatores higiênicos, que englobam as necessidades fisiológicas, de segurança e sociais; e os fatores motivacionais, englobando as necessidades de autoestima e auto realização.

Segundo Venturini *et al* (2007, p. 4) “Herzberg procurou evidenciar que, no comportamento humano, o contrário de insatisfação não é necessariamente a satisfação. O contrário de insatisfação seria nenhuma insatisfação e o contrário de satisfação, nenhuma satisfação”.

Hoje, os grupos de qualidade e os programas de participação dos empregados são considerados as aplicações contemporâneas das ideias das relações humanas. Segundo Milkovich & Boudreau (2000, p. 75) “o enfoque é na sociologia dos grupos e em como as necessidades individuais podem ser satisfeitas por meio delas”.

Temos ainda, contemporaneamente, pensadores que questionam o enfoque dado a motivação, como Sievers (1990), o qual argumenta que a motivação “deixou de ser um conceito científico para ajudar a entender o homem e transformou-se em um instrumento pragmático para influenciar o comportamento humano”. Dessa forma, entendemos que a expressão motivação é usada, hoje, mais como forma de moldar o comportamento humano do que, realmente, preocupada com as pessoas. O autor ainda complementa dizendo que as teorias motivacionais perderam o caráter mais abrangente de preocupação com as pessoas e as organizações em virtude das tendências comportamentalistas dominantes (SIEVERS, 1990).

“Hoje em dia, sabe-se que a motivação é muito mais ampla do que os comportamentos ou estados que tem a propriedade de disparar. Tudo isso deve ser considerado de maneira especial sob o ponto vista do próprio indivíduo que a vivencia e não unicamente sob o ângulo de quem a observa” (BERGAMINI, 1998, p. 11).

Todos estes pensadores contribuíram de forma muito importante para os estudos das organizações e compreensão dos fatores que provocam a insatisfação de seus colaboradores, no entanto seus estudos são mais amplos, abrangendo todos os tipos de organizações. As instituições públicas têm suas particularidades e, em última instância, o Exército também. Assim, torna-se necessário um aprofundamento no que tange aos estudos sobre a motivação do soldado, tendo em vista a peculiaridade de o jovem estar lá obrigatoriamente.

4.5. “A motivação para o combate”

Goulart (2006, p. 11) descreve: “as estratégias mais brilhantes e os planos de operações mais aprimorados não são suficientes para assegurar a vitória, quando os homens que os colocam em prática não estão motivados para o combate”. Levando em consideração o que estes autores descrevem sobre motivação nos resta apenas uma alternativa: é preciso saber como motivar o soldado.

“Apesar do surpreendente avanço tecnológico das últimas décadas, o homem é, ainda hoje, o elemento essencial no campo de batalha: é ele quem conduz os modernos carros de combate e helicópteros, que opera os sistemas de armas, que ataca a partir do bojo das viaturas blindadas e que defende, instalado firmemente no terreno. Por isso, o estudo da motivação constitui-se não apenas em um requisito essencial à tarefa de liderar homens, mas será também, em muitas situações, a chave para atingir o sucesso em combate” (GOULART, 2006, p. 12).

A palavra motivação vem do latim e segundo Gazzaniga e Heatherton (2005) é a área da ciência psicológica que estuda os fatores que estimulam o comportamento. Sendo que o comportamento, juntamente com a motivação, são temas muito importantes para se compreender as relações humanas que existem dentro das instituições. Contudo, dentro das organizações militares estes são ainda temas muito escassos e pouco debatidos. Dentro das Forças Armadas, como já foi dito anteriormente, a carga de trabalho é intensa e há uma forte cobrança da capacidade psico-motora dos soldados. Entretanto, dentro do Exército não existe um profissional habilitado, como um psicólogo ou um psiquiatra, por exemplo, para conversar com estes soldados, que possam estar com problemas pessoais ou profissionais. Tendo em vista que grande parte do efetivo de recrutas é de classe social mais baixa, em que, historicamente, problemas relacionados a fatores sociais são mais recorrentes, faz-se necessário atentar para que esses problemas pessoais não interfiram no desempenho das atividades profissionais.

A profissão militar em muito se assemelha com a da Polícia Militar. A rotina de treinamento, a disciplina e a hierarquia são praticamente iguais entre as Forças Armadas e as Auxiliares⁴. Assim como o policial, o soldado do Exército tem algumas

⁴ As Forças Auxiliares são as Polícias Federal, Civil e Militar, bem como Polícias Rodoviárias Federal e Estadual.

características peculiares, executando tarefas socialmente degradantes e lidando com a escória do sistema social (CRUZ, 2005 *apud* MORAIS, 2007, p. 42). Para desempenhar seu papel, o soldado, desde a sua entrada na instituição, é doutrinado de forma a construir uma identidade profissional condizente com a organização a qual pertence; sendo submetido a um processo de “docilização” (FOUCAULT, 1997 *apud* MORAIS, 2007, p. 44) e “mortificação do eu” (GOFFMAN, 1974 *apud* MORAIS, 2007, p. 44).

Nessas organizações, os treinamentos não apenas qualificam a força de trabalho, mas também submetem os trabalhadores à ideologia dominante (FARIA, 1987), assegurando a dominação do indivíduo e fazendo com que este desempenhe o papel que representa a sua classe conforme lhe foi devidamente determinado, não restando espaço para conflitos ou quaisquer questionamentos, ainda que em prejuízo de possíveis avanços (MORAIS, 2007, p. 47).

Através das relações sociais que também ocorrem entre os militares ocorre a internalização dos valores da profissão e, dessa forma, se forma uma nova identidade profissional. Segundo Vigotski (1993) *apud* Moraes (2007, p. 53) “o desenvolvimento do pensamento não vai do individual para o social, mas sim do social para o individual”.

Por estes motivos acima citados há uma corrente de pesquisa que enquadra a corporação militar como instituição total (GOFFMAN, 1974) que, assim como nas prisões, manicômios e conventos, há uma força totalizante que domina e introjeta valores organizacionais nos indivíduos. Esses últimos, os recrutas, que em sua maioria são jovens na faixa etária de dezoito anos, em muitos casos não possuem, ainda, uma personalidade formada e sendo, portanto, facilmente “docilizados” por seus instrutores, tendo em vista a pouca experiência, seja de vida, seja no mercado de trabalho.

Acredita-se que se faz necessário, portanto, compreender o ambiente em que o indivíduo está inserido, no caso estudado do recruta, o Exército Brasileiro; bem como entender como funcionam as Organizações Militares são fatores fundamentais para que um gestor, que no caso das Forças Armadas, um Tenente ou um Sargento, consiga motivar seus subordinados. Segundo Kellert (1987) *apud* Goulart (2006, p. 14) “os principais motivadores para o combate são: coesão nas pequenas frações, espírito de corpo, liderança, crenças e noção de valores, recompensas e

reconhecimento, adequado emprego dos recursos humanos (política de substituições e revezamentos) e disciplina”. Dessa forma, precisam os militares superiores estarem atentos a estes fatores motivacionais, desenvolvendo atividades que estimulem o recruta e garantam o engajamento no bem cumprir das missões.

Infelizmente, como já foi citado anteriormente, por ter uma estrutura muito rígida de pagamento, não é possível conceder bonificações aos melhores profissionais; por isso, um artifício muito utilizado hoje são as concessões de dispensas de expediente. Caso algum soldado se destaque dos demais, recebe um dia de folga como premiação, por exemplo. Existe também um quadro em que são colocadas as fotos dos soldados destaque, entre as quais podemos citar algumas categorias: melhor atirador combatente, soldado com melhor aptidão física e destaque geral. Entretanto, apenas o fato de pertencer a instituição Exército Brasileiro já é considerado um fator motivacional, tendo em vista esta ser uma instituição séria e de alta credibilidade junto a população brasileira⁵, fazendo com que o recruta se sinta bem em vestir a farda verde oliva. É possível perceber a vontade desses jovens em servir à pátria, porém devemos ter em mente que só isto não basta. Pois, somente com o soldado motivado, em sadias condições tanto de vida quanto de trabalho, que um Exército será forte o suficiente. Até porque os homens, em última instância, que fazem a realidade do campo de batalha (GOULART, 2006, p. 17).

⁵ “Pesquisa da Fundação Getúlio Vargas (FGV) identifica as Forças Armadas como instituição de maior credibilidade do País. Segundo a análise, as Forças Armadas possuem o maior índice de confiança entre as instituições públicas e privadas do Brasil, com 68% de credibilidade”. Disponível em: <http://www.eb.mil.br/web/midiaimprensa/noticiariodoexercito?p_p_id=56&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_56_groupId=16541_56_articleId=6327909> Acesso em 15 out. 2016.

5. METODOLOGIA

O procedimento metodológico escolhido para a realização deste trabalho foi a pesquisa qualitativa. Esta pesquisa se caracteriza por analisar com mais profundidade os dados obtidos, diferentemente da pesquisa quantitativa, que exigiria um número maior de entrevistados e que talvez um questionário fosse a melhor opção. Para tanto, se estimou primariamente a quantia de 10 (dez) recrutas a serem entrevistados, tendo em vista que o público a ser entrevistado possui a mesma idade e praticamente o mesmo nível de escolaridade e, assim, acredita-se que com este número de entrevistas chegar-se-ia a “saturação” de respostas. Ressalta-se que todos estes entrevistados cumprem expediente no 3º Batalhão de Suprimento, uma Organização Militar localizada na cidade de Nova Santa Rita/RS.

Segundo Gerhardt & Silveira (2009, p. 31) “a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc”. Os pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscam explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito; dessa forma a pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. (GERHARDT, SILVEIRA, 2009, p. 32).

As entrevistas seguem um roteiro semi-estruturado de perguntas⁶. Segundo Manzini (2004, p. 02) “a entrevista semi-estruturada está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista”. O autor ainda complementa relatando que a entrevista semi-estruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações (TRIVIÑOS, 1987, p. 152 *apud* MANZINI, 2004, p. 02).

Para que não se perdesse nenhuma informação importante, todas as entrevistas foram gravadas, mediante autorização do entrevistado. Além disso, é importante ressaltar que os entrevistados não tiveram suas identidades divulgadas e

⁶ Ver apêndice, na página 32.

para tanto foram identificados apenas com números, conforme a ordem das entrevistas. Além disso, os entrevistados receberam um breve termo de consentimento em que assinando, autorizavam a utilização das informações registradas para este estudo acadêmico.

5.1. Caracterização do ambiente da pesquisa

Neste capítulo será abordado, primeiramente, o Exército Brasileiro – uma instituição permanente, criada em 19 de abril de 1648. Será apresentado como a Força está organizada, bem como será mostrado qual o seu papel no atual cenário geopolítico – para que, após isso, se descreva o ambiente propriamente dito da pesquisa: o 3º Batalhão de Suprimento, uma Organização Militar localizada na cidade de Nova Santa Rita/RS.

5.1.1. O Exército Brasileiro

“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” (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2016). Esta é a missão da Força Terrestre⁷, que nada mais faz do que reforçar o Artigo 142 da Constituição Federal de 1988:

“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”.

⁷ O Exército também é denominado Força Terrestre, por combater predominantemente em solo.

Esta Instituição permanente chamada Exército Brasileiro teve início no período colonial, nos primórdios da formação da nacionalidade, durante a luta contra invasores holandeses (BRASIL, 2012, p.111). Segundo Leal (2008, p. 5) “a necessidade de expulsar o holandês uniu brancos, negros e índios, no gérmen do Exército Brasileiro e da Pátria”. Dessa forma observamos que a criação do Exército se confunde com o surgimento da Pátria, o que garante a perenidade da instituição e o seu alto grau de credibilidade junto à população brasileira.

Conforme Sena (2000, p. 21) “foi na Batalha dos Guararapes⁸ em 19 de abril de 1648 que brotou o sentimento patriota, onde os cidadãos começaram a valorizar o território nacional, e foi assim que se estabeleceu o amor pelo Brasil e o entendimento de terra sagrada, logo, o discernimento de Pátria”.

Ao estudar a história vê-se desde os primórdios a importância do Exército, inclusive sendo protagonista e em alguns momentos sendo determinante para o rumo do país, como por exemplo, com a Proclamação da República em 1889, comandada pelo Marechal Deodoro da Fonseca. Mais recentemente tivemos ainda o controverso governo militar que durou de 1964 a 1985, um período muito conturbado na nossa história e que até hoje parece ser uma “página que não foi virada”. Apenas para termos ciência da dimensão destes fatos temos que “segundo levantamentos do Grupo de Estudos sobre a Ditadura Militar da UFRJ, entre 1971 e 2000 foram produzidas 214 teses de doutorado e dissertações de mestrado sobre a história da ditadura militar, 205 delas no Brasil e as restantes no exterior” (FICO, 2004, p. 40). Tamanha a relevância destes vinte e um anos de nossa história que, apesar da repressão política, deixou um legado de obras públicas para o nosso país, como por exemplo, a Ponte Rio-Niterói, a Ferrovia do Aço e a construção das rodovias Santarém-Cuiabá e Perimetral Norte. Tivemos ainda a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e dos seguintes tributos: Imposto sobre Serviço (ISS), Imposto sobre Circulação de Mercadoria (ICM) e Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), além da criação do Plano de Integração Social (PIS), da Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e da Administração Indireta, através do Decreto-Lei nº200/67, em que surgiram a Embraer, a Telebrás, a Embrapa e a Embratel, por exemplo. Todavia, nada disso apaga as marcas deixadas nas famílias que tiveram filhos desaparecidos ou torturados durante o regime. Esse controverso

⁸ As Batalhas de Guararapes foram as ações bélicas ocorridas no Nordeste brasileiro contra a presença de holandeses na região.

período da nossa história até hoje gera discussões pró e contra o governo militar. Inegável é, porém, que podemos observar a importância do Exército para a formação do Brasil como nação, bem como para a manutenção da paz durante todos estes anos.

As Forças Armadas, na atualidade, apresentam relevante avanço institucional e demonstram consciência de sua missão. Se, nos séculos passados, assistiu-se à ingerência das Forças Armadas em questões políticas, seja por impulso de grupos internos à caserna, seja por partidos externos, no presente momento, não só o Exército, Marinha e Aeronáutica podem ser consideradas instituições mais amadurecidas como também os organismos públicos. Uma instituição saudável é conhecedora de sua função e não está aberta a influências externas (PEREIRA, 2013, p. 53).

Hoje o Exército Brasileiro tem como missões além de preservar e garantir a defesa da pátria, coordenar ações de apoio à fiscalização ambiental, missões de paz, assistência social e de saúde em comunidades isoladas, entre outras iniciativas. O nosso Exército também se destaca por possuir o maior efetivo da América do Sul, com cerca de 235 mil soldados (BRASIL, 2014). Estes homens dividem-se na Força conforme suas especialidades para a operação dos equipamentos militares que são:

- Armas (Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações);
- Quadros (Material Bélico, Engenheiros Militares e Oficiais); e
- Serviços (Intendência, Saúde e Assistência Religiosa).

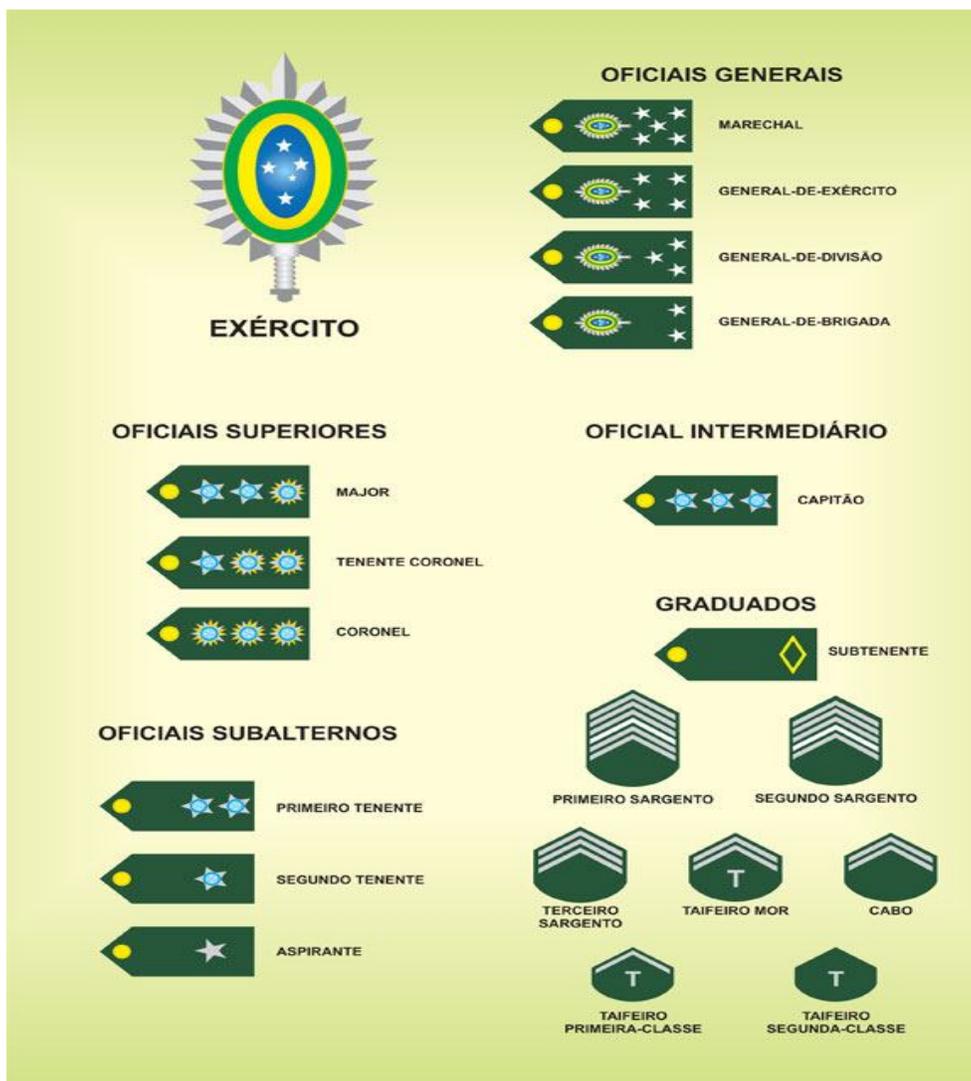
As armas são as qualificações combatentes, ou seja, são as que exercerão as atividades mais operacionais. As armas, durante um cenário de guerra, que estarão na linha de frente para combater o inimigo. A infantaria, também chamada de rainha das armas, é a arma mais tradicional, caracterizando-se pelo combate aproximado e normalmente a pé. A cavalaria recebe este nome visto que originalmente deslocava-se a cavalo, porém com a evolução dos tempos e a atualização tecnológica, hoje, seu meio de transporte é o blindado, também chamado popularmente de “tanque de guerra”. Uma das características do blindado é que a sua torre realiza tiros tensos, ou seja, em linha reta. Já a artilharia é arma que realiza os tiros que descrevem uma

parábola. Normalmente no combate a artilharia se posiciona atrás da infantaria e da cavalaria, realizando seus tiros por cima da tropa. Por fim, na caracterização das armas básicas, temos a engenharia, responsável pela construção de pontes, passadiças e demais caminhos por onde a tropa necessite passar; e as comunicações, que são responsáveis pela manutenção da comunicabilidade do pessoal no teatro de operações (campo de batalha).

Em contrapartida às armas, existem os quadros e serviços, que são responsáveis por prover os meios necessários para que o combatente dure na ação. O quadro de material bélico, por exemplo, é responsável por fazer a manutenção tanto dos blindados quanto dos armamentos, a fim de garantir o seu funcionamento quando necessário. Já a intendência é o serviço que supre as necessidades básicas da tropa, provendo desde os gêneros alimentícios até a farda que será vestida pelo soldado. Por fim os serviços de saúde e assistência religiosa dispensam maiores comentários, tendo em vista que seus próprios nomes já descrevem suas funções.

No ambiente interno da caserna, como também é chamado o Exército Brasileiro, é comum de se ouvir que todos são soldados; desde o general mais antigo ao recruta mais moderno, todos são soldados. Entretanto para fins de ação de comando, hierarquia e disciplina criaram-se os graus hierárquicos, que nada mais são do que uma divisão entre postos e graduações. Os postos são ocupados pelos oficiais, enquanto que as graduações são ocupadas pelos sub-oficiais, sargentos, cabos e soldados. Entre os oficiais existem as seguintes divisões: oficiais gerais (general de exército, general de divisão e general de brigada), oficiais superiores (coronel, tenente-coronel e major), oficiais intermediários (capitães) e oficiais subalternos (primeiro tenente, segundo tenente e aspirante a oficial). Já entre as praças há, respectivamente, as seguintes graduações: sub-tenente, considerada uma praça especial, primeiro sargento, segundo sargento, terceiro sargento, cabo, soldado do efetivo profissional (soldado engajado) e soldado do efetivo variável (recruta). A figura 2, a seguir, é uma ilustração dos postos e graduações:

FIGURA 2: Postos e Graduações das Forças Armadas



Fonte: Sítio eletrônico do Exército Brasileiro⁹

O Exército também está dividido em Comandos Militares de Área e Regiões Militares, que conforme o Decreto nº 3.213, de 19 de outubro de 1999, organiza a Força da seguinte forma:

I - Comando Militar da Amazônia - CMA, com sede na cidade de Manaus - AM e jurisdição sobre o território da 12ª Região Militar;

II - Comando Militar do Nordeste - CMNE - com sede na cidade do Recife - PE e jurisdição sobre os territórios das 6ª, 7ª e 10ª Regiões Militares;

⁹ Disponível em: <www.eb.mil.br/postos-e-graduacoes> Acesso em: 20 abr. 2016.

III - Comando Militar do Oeste - CMO - com sede na cidade de Campo Grande - MS e jurisdição sobre o território da 9ª Região Militar;

IV - Comando Militar do Planalto - CMP - com sede na cidade de Brasília - DF e jurisdição sobre o território da 11ª Região Militar;

V - Comando Militar do Leste - CML - com sede na cidade do Rio de Janeiro - RJ e jurisdição sobre os territórios das 1ª e 4ª Regiões Militares;

VI - Comando Militar do Sudeste - CMSE, com sede na cidade de São Paulo - SP e jurisdição sobre o território da 2ª Região Militar;

VII - Comando Militar do Sul - CMS, com sede na cidade de Porto Alegre - RS e jurisdição sobre os territórios das 3ª e 5ª Regiões Militares; e

VIII - Comando Militar do Norte - CMN, com sede na cidade de Belém - PA e jurisdição sobre o território da 8ª Região Militar.

Dessa forma o Exército possui uma maior capacidade de coordenação e controle, garantindo maior amplitude de comando, e eficiência na aplicação dos recursos repassados pela União.

5.1.2. O 3º Batalhão de Suprimento – Bat. Marechal Bittencourt

Em 8 de agosto de 1984, através da Portaria nº 90.028, foi criado o 3º Batalhão de Suprimento. O batalhão caracterizou-se a partir da fusão de 9 Organizações Militares diretamente subordinadas à 3ª Região Militar. Possui uma área total de cerca de 530 hectares e uma área construída de mais de 62 mil m², dos quais aproximadamente metade corresponde a armazéns de suprimento.

Na figura a seguir, é possível a visualização da fachada do Pavilhão de Comando do 3º B Sup:

FIGURA 3: Pavilhão de Comando 3º Batalhão de Suprimento

Fonte: Sítio eletrônico do 3º Batalhão de Suprimento¹⁰

Através da Portaria nº 802, de 24 de novembro de 2004, recebeu a denominação histórica de “Batalhão Marechal Bitencourt”, Patrono do Serviço de Intendência. Isso se deve, justamente, pelo fato de a atividade principal do quartel ser o suprimento.

Ao longo desses 32 anos, o 3º Batalhão de Suprimento modernizou-se, acompanhando as mudanças na doutrina da logística militar terrestre, e colocando em prática conceitos como sustentabilidade e excelência gerencial.

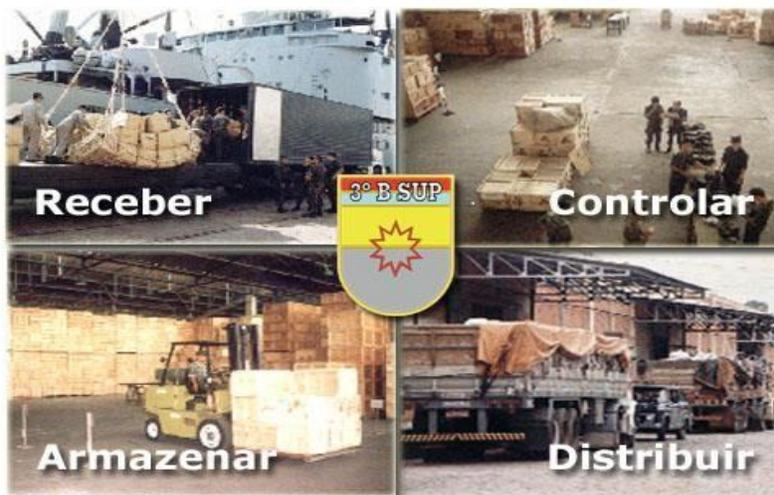
O 3º B Sup caracteriza-se por centralizar a atividade de suprimento de diversas classes em um mesmo local, e possibilitar uma melhor organização tanto do efetivo como do material existente. Suas classes são divididas em diversas categorias, sendo elas: alimentação, fardamento, armamento e munição, óleos e lubrificantes, viaturas militares, medicamentos, entre outras.

Sua missão é receber, controlar, armazenar e distribuir suprimentos, com apoio a Batalhões Logísticos de mais de 110 Organizações Militares localizadas na área de responsabilidade da 3ª Região Militar - estado do Rio Grande do Sul, da qual é diretamente subordinado.

¹⁰ Disponível em: <www.3bsup.eb.mil.br> Acesso em 06 ago. 2016.

A figura a seguir representa a atividade diária exercida no batalhão interligada com a sua missão.

FIGURA 4: Missão do 3º Batalhão de Suprimento



Fonte: Sítio eletrônico do 3º Batalhão de Suprimento¹¹

O bom andamento da unidade depende do potencial de seus militares. Para que suas atividades possam ser concretizadas com êxito, seu grupamento é dividido de forma que, cada militar seguindo a hierarquia e disciplina exigida pelo Exército Brasileiro, realize sua contribuição para que seja mantido o controle do material e que possa suprir todas as organizações diretamente subordinadas.

O Centro de Operações de Suprimento é como se fosse o coração do 3º B Sup, visto ser a atividade fim da Organização Militar. O Centro de Operações de Suprimento (COS) é responsável por planejar, coordenar e fiscalizar o trabalho nas seções de suprimento das diversas classes. Como podemos perceber na figura a seguir:

¹¹ Disponível em: <www.3bsup.eb.mil.br> Acesso em 06 ago. 2016.

FIGURA 5: Atribuições do Centro de Operações de Suprimento - COS



Fonte: adaptado da Revista do 3º B Sup (2012)

A unidade ainda conta com a Companhia de Comando e Serviço, a qual é dividida em quatro partes, sendo elas:

- Pelotão de Comando: é responsável pelo cumprimento das missões de administração de pessoal da subunidade, bem como a obtenção e manutenção de todo o material da companhia.

- Pelotão de Administração: enquadra o efetivo e os meios necessários de todas as frações que apoiam, diretamente, o Comandante, o Subcomandante e as Seções do Estado Maior do Batalhão no desempenho de suas funções.

- Pelotão de Segurança: responsável por realizar missões de escolta de comboio de suprimento, patrulha patrimonial e instrução militar.

- Pelotão de Saúde: realiza o primeiro atendimento do Serviço de Saúde, que consiste no primeiro socorro de urgência e na preparação e evacuação dos feridos e doentes. Tem por missão aplicar medidas preventivas e tratamento médico apropriado para feridos e doentes.

O batalhão vem melhorando ainda mais suas condições de trabalho, tendo como consequência natural o aumento de sua eficiência e de sua operacionalidade com o cumprimento positivo nas suas atividades diárias, sejam elas – provimento, instrução, solenidades militares, visitas, confraternizações, competições esportivas, demonstrando o alto grau de profissionalismo e senso de cumprimento do dever de seus integrantes.

5.2. O público-alvo da entrevista: o recruta

Como já citado anteriormente, os entrevistados são recrutas do 3º Batalhão de Suprimento, quartel localizado na cidade de Nova Santa Rita, na região metropolitana de Porto Alegre. Todos possuem a mesma faixa etária (entre 18 e 20 anos) e são moradores das cidades de Nova Santa Rita, Canoas ou Montenegro. A quantidade de entrevistas foi mantida conforme o planejado: 10 (dez) recrutas entrevistados. Tendo em vista que se obtiveram entre as respostas, bastantes pontos em comum e assim, havendo uma “saturação” dos dados. “O número ideal de pessoas a ser considerado na pesquisa qualitativa deixa de ser um critério quantitativo, superando a noção matemática e estatística de amostra” (MARRE, 1991 *apud* MORAIS, 2007).

Os entrevistados possuem características em comum quanto às condições financeiras e quanto ao nível de escolaridade. Em sua maioria, os recrutas não possuem ainda o Ensino Médio completo e os poucos que já possuem não ingressam no Ensino Superior justamente por causa do serviço militar. Dos dez entrevistados, nove foram voluntários para o serviço militar e todos eles, antes de ingressarem na Força, já estavam no mercado de trabalho. O único entrevistado que não foi voluntário para o serviço militar também foi o único que não trabalhava antes de ingressar no Exército. Seu motivo para não ser voluntário ao serviço militar era, justamente, porque desejava ingressar na faculdade.

As características de trabalho entre os recrutas voluntários para o serviço militar também são similares; tendo em vista que antes, trabalhavam em funções básicas como servente de pedreiro, mecânica de carros e auxiliar em supermercados.

TABELA 1 - Entrevistados

| Entrevistado | Idade | Voluntário para o Serviço Militar | Trabalhava antes do Serviço Militar | Escolaridade |
|---------------------|--------------|--|--|-----------------------------|
| 1 | 18 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 2 | 18 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 3 | 19 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 4 | 18 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 5 | 19 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 6 | 18 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 7 | 18 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 8 | 18 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |
| 9 | 18 | Não | Não | Ensino Médio Completo |
| 10 | 19 | Sim | Sim | Ensino Fundamental Completo |

Fonte: elaborado pelo próprio autor

É possível perceber, ao observarmos a última coluna da tabela 01, a quantidade de recrutas que não possuem ainda Ensino Médio Completo; visto que, dos dez entrevistados da amostra, apenas um já concluiu o Ensino Médio. Esse número é muito baixo e isto é, sem dúvidas, um reflexo das condições de vida destes jovens que, por serem, em sua maioria, de classes sociais mais baixas, são mais suscetíveis a largar os estudos devido a vulnerabilidade social. Segundo Castro & Abramovay (2002) o conceito de vulnerabilidade carece de olhares sob múltiplos planos e, em particular, para estruturas sociais vulnerabilizantes ou condicionantes de vulnerabilidades. Desta forma, o Exército Brasileiro, por meio do Serviço Militar Obrigatório acaba por cumprir um papel social, ao fazer incorporar anualmente uma quantidade de jovens que, em grande parte, vivem em situações de vulnerabilidade social, uma vez que estes jovens, após incorporados, receberão instruções militares e aprenderão noções básicas de respeito e disciplina. Estes atributos serão requisitados futuramente em, praticamente, qualquer outro trabalho.

A seguir será realizada a análise das entrevistas e, para que isto seja possível, será feita uma categorização com as semelhanças encontradas nos depoimentos. Segundo Bardin (2011, p. 147) “a *categorização* é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto por diferenciação e, em seguida, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”.

Dessa forma, após a realização das entrevistas, segue-se então para a próxima etapa: a análise e interpretação dos dados obtidos.

5.3. Análise de Conteúdo

Bardin (2011, p. 15) descreve que análise de conteúdo é “atualmente um conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais sutis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a ‘discursos’ (conteúdos e continentes) extremamente diversificados”. Isto é, após a realização da pesquisa, através das entrevistas, utilizam-se técnicas para se analisar os discursos. Segundo o autor “a interpretação dos dados coletados é a principal etapa de um projeto de pesquisa, e é justamente esse o papel da análise de conteúdo”.

Outros autores definem “análise de conteúdo constitui uma técnica que trabalha os dados coletados, objetivando a identificação do que está sendo dito a respeito de determinado tema” (MOZZATO & GRZYBOVSKI *apud* VERGARA, 2005).

“A partir do momento em que a análise de conteúdo decide codificar o seu material, deve produzir um sistema de categorias. A categorização tem como primeiro objetivo (...) fornecer uma representação simplificada dos dados brutos” (BARDIN, 2011, p. 149).

Assim, categorizando-se as sentenças proferidas pelos recrus entrevistados poderemos analisar os dados através de blocos, conforme o quadro a seguir:

TABELA 2 - Categorização

| Categorias | Definição |
|---|---|
| Satisfação com o trabalho | Analisa a percepção dos entrevistados sobre a rotina de trabalho exercida, bem como os fatores que os motivam a continuarem cumprindo suas missões. |
| Percepção do soldo | Discute a questão salarial, fator importante tendo em vista a obrigatoriedade do serviço militar no Brasil. |
| Importância do direito de voto, manifestação política e/ou filiação partidária | Avalia estes três aspectos na percepção do entrevistado, analisando se os recrutas se importam com o fato de não possuírem estes direitos. |
| Obrigatoriedade do Serviço Militar | Questiona o fato do Serviço Militar ser obrigatório, na opinião do entrevistado. |

Fonte: elaborado pelo próprio autor

6. ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão abordados com profundidade os tópicos descritos na tabela ao final do capítulo anterior. Esta tabela foi desenvolvida após a realização das entrevistas, portanto, *a posteriori*. Tendo em vista que foi verificado que a maioria das respostas convergia para estes assuntos, norteado, obviamente, pelo roteiro semi-estruturado desenvolvido, julgou-se melhor analisar os dados conforme os blocos: satisfação profissional, percepção do soldo, importância do direito de voto, manifestação política e/ou filiação partidária e, por fim, obrigatoriedade do serviço militar.

6.1. Satisfação profissional

A satisfação é um dos fatores mais importantes para o serviço militar. Isto se deve, obviamente, por conta da peculiaridade de ser obrigatório no Brasil. Percebe-se que àqueles que lá estão contra sua vontade, acabam desacatando as ordens de seus superiores e, por isso, sendo punidos conforme o que prescreve o Regulamento Disciplinar do Exército. Observam-se, todos os anos, recrutas que desertam, ou seja, faltam ao expediente por mais de oito dias, configurando um crime militar. Ainda se observa, mesmo que com menos frequência, recrutas reincidentes neste tipo de crime ou que acumulam este tipo de punição com outras, passando a cumprir sucessivas detenções e/ou prisões disciplinares. Isto se deve, certamente, a insatisfação destes profissionais com o serviço militar.

Felizmente, casos como o citado no parágrafo anterior são uma exceção, tendo em vista que, baseado na amostra dos entrevistados, 100% dos recrutas revelou estar satisfeito com o serviço militar, embora alguns tragam sugestões para uma possível melhora:

“Por desejo pessoal eu gostaria muito mais se fosse uma unidade operacional, que tivesse campos, conhecimento de diversos armamentos e não só uma rotina de como se fosse uma grande empresa” (ENTREVISTADO 03).

O entrevistado 03 está satisfeito com a atividade militar em geral, porém não tanto com a rotina de trabalho no 3º Batalhão de Suprimento por se assemelhar mais com a rotina de uma empresa. O entrevistado revelou que gostaria de desenvolver mais atividades operacionais, como acampamentos e instruções com armamentos, por exemplo. Assim como o entrevistado 10 que ao ser questionado se está satisfeito com o serviço militar, revela:

“Uma parte sim e outra não, eu quando entrei no Exército achei que fosse mais operacional, pelo fato de auxiliar mais a população externa, já aqui no quartel a gente apoia mais as outras organizações militares”.

Estes dois parágrafos acima, transcritos das entrevistas com dois recrutas, revelam um fato interessante: se o soldado não está completamente satisfeito com o serviço militar não é porque nas Forças Armadas se trabalha bastante, mas sim porque onde trabalham não estão executando tarefas mais operacionais, tais como acampamentos, instruções com armamentos, etc.

Sabemos que as pessoas são diferentes e há motivos diversos que motivam as pessoas profissionalmente. Dessa forma, enquanto há aqueles que preferem o trabalho mais operacional, tal como os dois entrevistados citados acima, há recrutas que se dizem mais satisfeitos realizando tarefas mais tranquilas, dentro do escritório, por exemplo. Segundo Bergamini (1998, p. 7) “não somente os objetivos que cada um procura atingir são diferentes daqueles que outros almejam, mas também as fontes de energia responsáveis por disparar esse tipo de comportamento são diferentes”.

“Os motivos para combater são influenciados por aspectos de natureza cultural, étnica e religiosa. Além disso, eles podem variar, e normalmente variam, de um indivíduo para outro. Por isso é possível levantar uma grande variedade de fatores de motivação para o combate, como valores sociais e individuais, ideais e valores militares, senso de dever, espírito de cumprimento de missão, responsabilidade, espírito de sacrifício, amor à glória, espírito de aventura, liderança, espírito de corpo, coesão da fração, adestramento, autoconfiança, disciplina, logística eficiente, sistemática de substituições e revezamentos, reconhecimento e recompensas, noção quanto à legitimidade da guerra, esperança na

vitória, ódio ao inimigo e até mesmo, em muitas ocasiões, o sentimento de autopreservação” (GOULART, 2006, p. 14).

Seja no Exército, Marinha, Aeronáutica ou em qualquer outra instituição se faz necessário entender o que motiva as pessoas. No caso específico das Forças Armadas, entender o recruta, que está na base da pirâmide hierárquica e, obviamente, subordinado a todos os outros militares. É necessário entender o que fará o recruta se sentir satisfeito no cumprimento da missão de servir a nação.

“Estou satisfeito com a rotina de trabalho no Exército. Têm bastante curso, conhecimento, aprendizado” (ENTREVISTADO 01).

Neste caso, se o recruta está plenamente satisfeito com a rotina de trabalho dentro do Exército e, inclusive, ressaltando as oportunidades que lhe foram proporcionadas, como os cursos oferecidos; isto se deve, provavelmente, porque seu superior soube ouvir e garantir os anseios e pretensões deste jovem. Isso vai ao encontro do que Goulart (2006, p. 17) descreve: “é preciso que os comandantes, em todos os níveis, aproveitem as oportunidades oferecidas pela situação de paz para estabelecerem as bases para a existência, na guerra, das condições que manterão os homens motivados para combater”.

6.1.1. A camaradagem e o espírito de corpo

Quando perguntado aos recrutas sobre qual o principal fator que os motiva a irem trabalhar, surgiu a questão da camaradagem. Os entrevistados descrevem que a amizade desenvolvida dentro dos muros do quartel influencia na sua satisfação, o que torna a rotina de trabalho mais prazerosa.

Tendo em vista que ao ingressar nas Forças Armadas o recruta passa a conviver diuturnamente com seus novos “colegas de farda”, principalmente, durante

o período de internato¹². Nessa fase inicial do serviço militar se constrói uma amizade muito peculiar, visto que neste início é necessário que um ajude o outro.

Salvo algumas exceções, a maioria dos recrutas incorpora com dezoito anos recém-completados e, portanto, com pouca experiência de vida. Neste contexto o Exército ensina a estes jovens, na prática, o conceito de coletividade. As missões são passadas ao grupamento todo de recrutas e se alguma missão não é cumprida, todos os recrutas são “penalizados”¹³, de forma que aprendam a agir em conjunto da próxima vez. Normalmente se observa, dentro de cada pelotão, um ou outro recruta com mais dificuldade físico-motora e, por causa deste soldado, outros acabam sofrendo as “penalidades”. Somente quando o grupamento de recrutas entender que todos devem se ajudar, independentemente da dificuldade que for, se constituirá uma “tropa”.

Dessa forma, ajudando uns aos outros, os recrutas criam uma amizade e um sentimento de companheirismo um pelo outro; sentimento esse difícil de encontrar em outras instituições, assim como o entrevistado 04 relata:

“A amizade construída aqui é muito diferente do que na rua, desde o primeiro dia como recruta até a baixa¹⁴”.

O companheirismo existente entre os militares é tanto que o Exército Brasileiro é carinhosamente apelidado como “caserna”, pelo fato dos quartéis serem como se fosse uma segunda casa para os seus militares. Um exemplo disso pode ser observado conforme o relato deste recruta:

¹² Internato é o período de, aproximadamente, um mês em que o recruta fica alojado no seu quartel recebendo as instruções iniciais sobre como é a profissão militar. Neste período, normalmente, o recruta dorme no quartel de segundas a quintas-feiras, sendo liberado nas sextas-feiras à tarde;

¹³ As “penalidades” podem ser, desde uma repetição de movimento de Ordem Unida que não tenha sido bem executada, até uma missão a ser executada fora do horário de expediente, como por exemplo, no final de semana;

¹⁴ A “baixa” a que o entrevistado 04 se refere é o licenciamento, ocorrido após um ano de serviço militar obrigatório prestado.

“Eu gosto de trabalhar, eu gosto de vir, conversar com meus amigos. Todo mundo diz que aqui é a nossa segunda casa e eu vejo aqui como a minha segunda casa. Muitas vezes tu está com um problema, tu chega aqui e conversa com os companheiros hierárquicos e tudo se resolve” (ENTREVISTADO 01).

6.1.2. (Des) valorização

Como vimos, o recruta se sente satisfeito com a atividade militar, principalmente, se ombreada com os novos “colegas de farda”, oriundos desta amizade formada ao longo do ano obrigatório de serviço prestado. Porém, analisando as entrevistas, percebe-se um aspecto em comum em algumas entrevistas: o recruta se sente pouco valorizado em alguns aspectos. Primeiramente pela questão salarial, como podemos perceber neste depoimento:

“Acho o serviço militar bom, mas pouco valorizado pelo fato do salário e da escala” (ENTREVISTADO 02).

A escala a que este recruta se refere é a escala de serviço de guarda ao quartel, que nada mais é do que um rodízio para fazer a segurança das instalações do aquartelamento. Este serviço é cansativo, por ter uma duração de 24 horas e, por isso, quanto maior a folga entre cada escala, melhor. Este entrevistado, atualmente, se sente pouco valorizado porque além de ter um salário baixo, está tirando serviço nesta escala a cada três dias. Isto é, além de cumprir o expediente normal, das 8h da manhã às 16:30 da tarde, de segunda a quinta e das 8h da manhã às 12h de sexta, o recruta ainda está de serviço, no mínimo, duas vezes na semana. Isto é extremamente desgastante e, sem dúvidas, faz o soldado se sentir menos valorizado.

“A única coisa que tem de ruim no Exército é tirar serviço, mas isso aí é uma coisa que todo militar tem que fazer. O que poderia melhorar seria entrar mais gente para dar mais descanso para o cara” (ENTREVISTADO 06).

Além desta questão da escala de serviço, outro fator que faz o recruta se sentir pouco valorizado é também o fato de não ter tanto reconhecimento perante a sociedade. O recruta, como já exposto anteriormente, executa, no quartel, funções triviais, tais como manutenção das instalações (faxina), treinamentos físicos, além do rodízio de guarda ao aquartelamento. Estas atividades, por serem básicas de serem executadas, não proporcionam muito engajamento nos soldados e, desta forma, podendo vir a ocasionar em insatisfação. O recruta, assim como o gari, se vê executando trabalho “menor”, sujeito a preconceitos e ao fenômeno da “invisibilidade pública” (LOPES, 2012, p. 44). Tendo em vista que uma parte da sociedade não enxerga a atividade militar como produtiva, uma vez que não sabe o que acontece realmente dentro das Organizações Militares.

“Mais aqui dentro do quartel a gente é útil, para fora não é muito”
(ENTREVISTADO 05).

Além da opinião pública, soma-se também o fator do salário ser baixo, aumentando ainda mais o sentimento de desvalorização por parte do recruta. Maslow, através da sua hierarquia das necessidades, afirmava a importância do sentimento de reconhecimento e este é, sem dúvidas, um fator a ser levado em consideração para aumentar a motivação destes soldados. Corroborando com esta análise o depoimento deste recruta, que retrata, não apenas a visão da sociedade sobre o soldado, mas sobre as Forças Armadas em geral:

“Lá na rua eles acham que nós estamos apenas marchando”
(ENTREVISTADO 06).

Esta percepção do recruta de se sentir útil é muito delicada, até porque a principal função das Forças Armadas é combater em caso de guerra. Porém, como bem sabemos, vivemos em tempos de paz a um bom tempo. É necessário, portanto, fazer esforços para que estes jovens se sintam valorizados, como por exemplo recompensando financeiramente estes trabalhadores. Este é exatamente o tema que veremos a seguir, também causador de insatisfação aos recrutas: o salário.

6.2. Percepção do soldo

O soldo, como já explicado anteriormente, é a remuneração do soldado. Esse assunto merece atenção especial, tendo em vista que, coincidentemente, além de ser um dos tópicos que mais apareceram nas entrevistas, recentemente – em 01 de junho de 2016 - foi aprovado pelo governo federal um reajuste gradual no soldo bruto dos militares, com escalonamento em quatro etapas, contando a partir de 01 de agosto de 2016, conforme consta na tabela abaixo:

TABELA 3 – Soldo dos Militares

TABELA DOS SOLDOS DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

| Posto/Graduação | Soldo Atual (R\$) | Soldo a partir de 1º agosto de 2016 (R\$) | Soldo a partir de 1º janeiro de 2017 (R\$) | Soldo a partir de 1º janeiro de 2018 (R\$) | Soldo a partir de 1º janeiro de 2019 (R\$) | % |
|--|-------------------|---|--|--|--|--------|
| Almirante, Marechal e Marechal do Ar (*****) | 11.280,00 | 11.900,00 | 12.578,00 | 13.294,00 | 14.031,00 | 24,39% |
| Alte Esq, Gen Ex, Ten Brig Ar (****) | 10.830,00 | 11.426,00 | 12.076,00 | 12.763,00 | 13.471,00 | 24,39% |
| V Alte, Gen Div, Maj Brig (***) | 10.380,00 | 10.951,00 | 11.574,00 | 12.233,00 | 12.912,00 | 24,39% |
| C Alte, Gen Bds, Brig (**) | 10.041,00 | 10.593,00 | 11.196,00 | 11.833,00 | 12.490,00 | 24,39% |
| Capitão-de-Mar-e-Guerra e Coronel | 9.159,00 | 9.663,00 | 10.229,00 | 10.832,00 | 11.451,00 | 25,02% |
| Capitão de Fragata e Tenente Coronel | 8.991,00 | 9.486,00 | 10.044,00 | 10.642,00 | 11.250,00 | 25,13% |
| Capitão de Corveta e Major | 8.811,00 | 9.296,00 | 9.860,00 | 10.472,00 | 11.088,00 | 25,84% |
| Capitão Tenente e Capitão | 6.945,00 | 7.327,00 | 7.861,00 | 8.517,00 | 9.135,00 | 31,53% |
| 1ª Tenente | 6.576,00 | 6.938,00 | 7.350,00 | 7.796,00 | 8.245,00 | 25,38% |
| 2ª Tenente | 5.967,00 | 6.295,00 | 6.673,00 | 7.082,00 | 7.490,00 | 25,52% |
| Guarda-Marinha e Aspirante a Oficial | 5.622,00 | 5.931,00 | 6.268,00 | 6.625,00 | 6.993,00 | 24,39% |
| Suboficial e Subtenente | 4.677,00 | 4.934,00 | 5.307,00 | 5.751,00 | 6.169,00 | 31,90% |
| 1ª Sargento | 4.134,00 | 4.361,00 | 4.695,00 | 5.110,00 | 5.483,00 | 32,63% |
| 2ª Sargento | 3.573,00 | 3.770,00 | 4.060,00 | 4.445,00 | 4.770,00 | 33,50% |
| 3ª Sargento | 2.949,00 | 3.111,00 | 3.325,00 | 3.584,00 | 3.825,00 | 29,70% |
| Cabo (engajado) e Taiteiro Mor | 1.974,00 | 2.083,00 | 2.243,00 | 2.449,00 | 2.627,00 | 33,08% |
| Cabo (não engajado) | 702,00 | 741,00 | 818,00 | 886,00 | 956,00 | 36,18% |
| Taiteiro 1ª Classe | 1.869,00 | 1.972,00 | 2.084,00 | 2.203,00 | 2.325,00 | 24,40% |
| Taiteiro 2ª Classe | 1.776,00 | 1.874,00 | 1.981,00 | 2.094,00 | 2.210,00 | 24,44% |
| Soldado Engajado Especializado | 1.491,00 | 1.573,00 | 1.663,00 | 1.758,00 | 1.856,00 | 24,48% |
| Soldado Engajado não Especializado | 1.254,00 | 1.323,00 | 1.398,00 | 1.478,00 | 1.560,00 | 24,40% |
| Recruta - MN-RC, SD-RC e S2 (não engajado) | 642,00 | 677,00 | 769,00 | 854,00 | 956,00 | 48,91% |
| Asp EN e Cad e Al IME (último ano) | 1.164,00 | 1.228,00 | 1.298,00 | 1.372,00 | 1.448,00 | 24,40% |
| Asp EN, Cad e Al IME (demais anos) e Al Órg. Form Of Res | 945,00 | 997,00 | 1.054,00 | 1.114,00 | 1.176,00 | 24,44% |
| Al CN, EsPCEx e EPCAR (último ano) e Al Es Form Sgt | 858,00 | 905,00 | 956,00 | 1.010,00 | 1.066,00 | 24,24% |
| Al CN, EsPCEx e EPCAR (demais anos) e Grumete | 840,00 | 886,00 | 936,00 | 989,00 | 1.044,00 | 24,29% |
| Aprendiz-Marinheiro | 789,00 | 832,00 | 879,00 | 929,00 | 981,00 | 24,33% |

Fonte: Sítio eletrônico do Ministério da Defesa¹⁵

¹⁵ Disponível em:

<https://www.defesa.gov.br/arquivos/2015/mes12/tabela_de_soldos_militares_ffaa.pdf> Acesso em 25. Mar 2016.

Como podemos perceber, observando a última coluna da tabela, o posto ou graduação que obterá maior aumento, em percentual, é justamente o recruta. Isto prova que, realmente, o soldo do soldado não-engajado está defasado. Em janeiro de 2019 o recruta estará recebendo R\$ 956, ultrapassando, dessa forma, o salário mínimo (*ceteris paribus*, isto é, partindo-se do pressuposto que o salário mínimo permanecerá estagnado nestes próximos anos).

Segundo Chang (2003) *apud* Lütz *et al* (2012, p. 180) o pagamento é considerado um dos fatores motivacionais extrínsecos mais representativos, juntamente com a estabilidade no trabalho.

Obviamente, os militares em geral estão contentes com a aprovação do aumento, no entanto, há insatisfação com o escalonamento deste aumento. Quando perguntados a respeito da questão salarial, os recrutas se dizem insatisfeitos com o salário que recebem atualmente, assim como conta o entrevistado 02:

“O salário do recruta não é justo. Eu acho que não deveria ser obrigatório. Seria bem mais útil se pegasse apenas quem quer e dar um salário bem mais digno do que obrigar alguém a estar aqui e prejudicar pelo fato de estar aqui e podendo ganhar mais lá fora”.

Nota-se que a percepção do soldado é exatamente aquela que foi desenvolvida no referencial. Existem duas formas de se recrutar: a primeira, através do serviço militar obrigatório, em que a quantidade de recrutas é maior, porém com menor qualidade técnica; e a outra alternativa é o serviço militar facultativo, em que se incorporam menos recrutas, porém com maior qualidade laborativa. Obviamente, se fossem incorporados menos soldados, poder-se-ia pagar um salário mais alto, o que certamente influenciaria positivamente no engajamento destes combatentes, motivando e prevenindo a insatisfação.

O sistema de pagamento, segundo Milkovich & Boudreau (2000, p. 382) pode ser projetado para atingir diversos objetivos, como: melhorar a produtividade, tratar os empregados com justiça, atender às exigências legais e aperfeiçoar o desempenho individual ou da equipe. Desta forma podemos notar a importância de se recompensar o soldado de forma adequada. Felizmente nossos governantes

perceberam isto e aprovaram o reajuste dos militares, conforme foi visto na Tabela 3 – Soldo dos militares.

“Tendo um salário mais atrativo não precisaria ter o número de militares que tem, tendo assim um efetivo mais reduzido, mas mais qualificado. Quando o serviço é obrigatório têm-se apenas mais um ali somando, que às vezes não queria estar ali ou não tem qualidade para estar ali” (ENTREVISTADO 03).

Outros recrutas estão insatisfeitos com o soldo recebido ao compararem com a carga de trabalho intensa que possuem no quartel, como podemos perceber nas transcrições abaixo:

“O soldo não é ruim, mas podia ser um pouquinho melhor pela função que a gente é cobrado” (ENTREVISTADO 06).

“Eu, particularmente, não acho justo o soldo recebido. Acho que por ser militar deveria ser um pouco mais” (ENTREVISTADO 07).

“O soldo do recruta eu não acho justo, porque a pessoa trabalha bastante, com atividades bem intensas e não tendo o retorno financeiro” (ENTREVISTADO 09).

“Não acho justo o soldo, pelo fato de que o salário mínimo é maior do que o soldo que a gente recebe e também pelo fato de que tem gente que não é voluntário e desta forma acaba prejudicando o cara” (ENTREVISTADO 10).

Ao serem perguntados sobre o soldo, nenhum dos entrevistados respondeu que acha justo o valor recebido, provando que há aí realmente um problema. Conforme Lütz *et al* (2012, p. 180) “as pessoas que valorizam mais a recompensa e o bem-estar econômicos mostram-se mais comprometidas com sua profissão e com a organização em que trabalham” (BORGES *et al*, 2004; DUTRA, PORCILE e MEIRELLES, 2006).

Porém, enquanto a maioria está insatisfeita e se desmotiva por conta disso, há, ainda, aqueles que aceitam esta situação e, independente do salário, continuam engajados em suas missões. Isto se deve, em parte, por uma grande maioria dos

jovens que incorporam ao Exército Brasileiro serem de mais baixa renda e também não possuem muitas oportunidades de emprego. Felizmente, devido a crise mundial existente nos dias de hoje e a consequente escassez de empregos no mercado de trabalho, as Forças Armadas podem ser consideradas uma oportunidade aos jovens que não possuem muita qualificação. Nesses casos o Exército possui um papel muito importante socialmente, de forma a intervir na vida destes jovens, trazendo uma oportunidade de trabalho digna e valorizada pela população em geral. Em muitos casos, vê-se jovens sem a mínima noção de respeito e de educação, seja por problema social, seja até por falta de interesse próprio. Nesses casos, o Exército Brasileiro acaba, inclusive, substituindo a função dos pais, ao ensinar a estes jovens recrutas a importância da educação.

Quando falamos em educação devemos nos lembrar da Tabela 01, presente na página 46 deste trabalho, em que da amostra de dez entrevistados apenas um recruta possuía o Ensino Médio Completo. Isto é reflexo das condições de vida e da vulnerabilidade social do público que serve nas Forças Armadas. Podemos ver, conforme o relato abaixo, entretanto, que mesmo tendo um baixo nível de escolaridade isto não justifica praticar atos ilícitos, como roubar ou traficar, para compensar o fato dos salários serem baixos, assim como conta o entrevistado 04:

“Justo não é. Lá em cima tem muito roubo¹⁶. Por isso que muita gente reclama de estar aqui arriscando sua vida por pouco dinheiro, mas eu não me importo. Eu sei que um dia vai melhorar. Para mim 600 reais me ajuda mais do que se ganhasse 1500 roubando ou traficando”.

Esta transcrição da entrevista prova o sentimento do recruta em fazer o certo, independente do salário recebido. Este recruta, morador de um bairro periférico do município de Canoas, é um exemplo de tantos outros de vulnerabilidade social que pode ser encontrado nas Forças Armadas. Este soldado poderia ter se envolvido com o tráfico de drogas e o crime organizado, visto que isto estava a seu alcance, no bairro em que mora, além de ser uma atividade muito mais lucrativa do que servir ao Exército Brasileiro. Porém fez sua escolha: trabalhar, mesmo que ganhando pouco.

¹⁶ Neste caso o recruta se refere aos políticos que governam o país lá de Brasília. Na sua percepção existe uma corrupção sistêmica e há muita desigualdade no país. Acha injusto que, enquanto apenas alguns são favorecidos financeiramente, a grande maioria dos brasileiros recebe tão pouco.

Este mesmo entrevistado ainda conta um pouco da sua história de vida, citando que seus pais tiveram dez filhos e brigavam todos os dias. Certo dia, quando ele tinha oito anos de idade, e sua família não tinha dinheiro para pagar a conta de luz, colocou uma vela acesa em cima da cama para se arrumar e acabou incendiando a casa toda. Após este fato foi morar de favor na igreja. Hoje, com dezoito anos, será pai, tendo em vista que sua esposa está grávida de dois meses. Relata que esse é o principal fator que o motiva a trabalhar.

Percebe-se nessa história as condições de vulnerabilidade na vida deste jovem. Segundo Castro & Abramovay (2002), vulnerabilidade pode ser entendida como as fragilidades ou debilidades que fogem do sujeito passivo. Os autores ainda citam que vulnerabilidade pode recorrência a diversas unidades de análise, tais como indivíduos, domicílios e comunidades. Assim, conclui-se que o contexto de vida destes jovens é que definirá quais caminhos irão seguir; no entanto, sempre é possível de se fazer escolhas, assim como fez o entrevistado 04. Essa história é apenas uma de tantas que se repetem entre os recrutas, entre as quais pode-se citar: arrimo de família, agressões paternas, envolvimento com drogas e entorpecentes, furtos, entre outros. Tudo isto, sem dúvidas, poderia afetar a vida e o trabalho do jovem entrevistado, porém há esperança em suas palavras e, como ele mesmo relata, sabe “que um dia vai melhorar”:

“Eu não me importo com a questão do salário, eu podendo ajudar o meu país é o que importa. Eu sei que um dia vai melhorar”
(ENTREVISTADO 04).

Na fala deste soldado pode-se perceber uma esperança, ao citar que sabe “que um dia a situação irá melhorar”. Isto é importante, pois é o que lhe proporciona a motivação necessária para continuar trabalhando. No entanto, também é notório que este soldado está “docilizado”, ao não questionar o salário baixo que recebe, nem o fato de não poder votar, tema este do próximo capítulo.

6.3. O serviço militar e a política

Neste próximo capítulo será relacionado o serviço militar com algumas questões políticas. E, para que isto seja possível, será abordado primeiramente a questão da privação do direito ao voto enquanto recruta e, após isto, abordar-se-á também as proibições de manifestações políticas e filiações partidárias.

6.3.1. O direito de voto

O voto pode ser considerado uma das maiores conquistas do século passado. Até pouco tempo apenas homens, brancos e de determinadas classes sociais tinham esse direito. Hoje mulheres, negros, índios, jovens acima de 16 anos, idosos acima dos 65 anos, enfim, grande parte da população vota. Isso se chama democracia. Poucos são os que não possuem este direito, e entre eles está o conscrito.

Como foi exposto no referencial, enquadra-se como conscrito, além dos recrutas, os alunos em formação de oficiais temporários, os médicos, os farmacêuticos, os dentistas e os veterinários temporários. Esta questão é muito polêmica, visto que o voto é uma das principais manifestações individuais que um cidadão pode ter, escolhendo quem irá administrar e/ou legislar o país.

Analisando-se as entrevistas com os recrutas observou-se, incrivelmente, que a maioria dos recrutas não se importa com o fato de terem o direito de voto suprimido, assim como podemos observar:

“De uma certa maneira está certo, porque tu está envolvido com o quartel e tu não está sabendo o que está acontecendo na política, na campanha eleitoral deles tudo. Eu vejo por este lado”
(ENTREVISTADO 01).

Observado a transcrição acima podemos notar que o recruta justifica o fato de não votar por estar envolvido com o quartel, porém há muitas outras profissões que trabalham muito mais e, ainda assim, possuem o direito de voto. Inclusive, presos

temporários, ou seja, que não tenham recebido sentença ainda, podem exercer o direito de voto. E, teoricamente, o preso está isolado, não acompanhando propagandas partidárias, diferentemente do recruta, que se desloca para casa todos os dias e tem livre acesso aos meios de comunicação como: televisão, jornais e rádio.

Este recruta, em específico, não se importa com o fato de não votar, na verdade, porque não é seu interesse, como se pode constatar com esta transcrição:

“Não me importo com o fato de não votar, até porque eu não saberia em quem votar, o cara pode prometer uma coisa e depois fazer outra” (ENTREVISTADO 04).

Ou então, analisando este depoimento do entrevistado 05, que justifica sua explicação através do fato de haver uma corrupção sistêmica na política brasileira:

“Não me importo muito. Eu sempre voto em branco. É muita corrupção, sempre”.

Percebe-se, nas entrelinhas, que os recrutas preferem se abster de votar por julgar que não tem tanto conhecimento para decidir quem será o melhor governante. Entretanto, como visto, há tantos outros cidadãos com igual ou até menor condição de discernir quem é um bom político e quem não é. Portanto, mesmo que esses recrutas não se importem com o fato de não poderem votar, esse direito deveria ser assegurado, até porque há aqueles que se importam. Cabe ressaltar ainda que há um desinteresse em votar pelo fato de que, aparentemente, todos os políticos, ou são corruptos, ou serão corrompidos. Estes recrutas, dessa forma, justificam seu desinteresse em votar explicando que a estrutura política no Brasil necessita de mudanças como, por exemplo, ficando mais transparente e, assim, mais confiável.

Apesar de a maioria destes jovens não se importar de não poder votar, há aqueles que acreditam que votar faz parte da democracia e do exercício da cidadania. Afinal de contas, em séculos passados havia diversos empecilhos para se votar e ficavam de fora as mulheres, mendigos, analfabetos, por exemplo. Hoje

todos alcançaram o direito de escolher seus representantes, à exceção do conscrito (PEREIRA, 2013, p. 75). Hoje não há mais razão para privar o recruta do direito de exercer seu papel como cidadão, assim como defende este entrevistado:

“Acho que tudo que te tira o direito é ruim. Como cidadão porque o recruta não ter direito de votar, apesar de muita gente ter o direito e não saber o quão importante é o voto, não pesquisar sobre os seus candidatos e coisas do tipo” (ENTREVISTADO 03).

Diante da fala do entrevistado 03 temos que parar e refletir sobre o fato de que apenas os conscritos ainda não possuem o direito de votar. Continuar desta forma, sob o argumento de que o voto do recruta poderia politizar os quartéis não é mais cabível. Ainda há outro argumento utilizado para que os recrutas não possuam o direito de voto, citando que as Forças Armadas são empregadas nas eleições, o que é apenas parcialmente verdade; tendo em vista que vêm diminuindo constantemente a participação dos militares nas eleições, à medida que os órgãos de segurança pública vêm desempenhando este papel (PEREIRA, 2003, p. 77).

Outro entrevistado que acredita que o recruta deveria possuir direito de voto é o entrevistado 09, que inclusive já havia votado com 16 anos de idade, ou seja, tecnicamente menos capaz mentalmente de decidir em quem votar. Hoje, votar com 16 anos é facultativo e percebe-se a preocupação deste jovem que, apesar de novo, já demonstrava interesse em decidir os rumos para o seu país, escolhendo, assim, o melhor representante político para desempenhar tal cargo.

“Me importo bastante com o fato de não possuir direito de voto. Já tinha votado com 16 anos”.

Nesta mesma lógica de raciocínio, assim como para a questão do direito de voto, também se discute sobre a possibilidade de, não só os recrutas, mas agora abrangendo todos os militares, poderem participar de manifestações ou ainda se filiarem a partidos políticos.

6.3.2. Manifestação política e filiação partidária

Conforme a Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares) é vedado ao militar da ativa o direito de participar de manifestos de caráter político, bem como de se filiar a partidos, sindicatos, centrais sindicais e afins. Dessa forma podemos observar mais um direito que os militares em geral (não apenas o recruta) não possuem. E, assim como no tópico anterior, sobre o direito de voto, percebemos que enquanto há alguns recrutas que não se importam com o fato de não poderem manifestar-se politicamente, há outros que defendam que este deveria ser um direito universal.

O entrevistado 01 é um dos que não se importam em não poder se filiar a partidos políticos, por exemplo, e argumenta que se o político que for eleito não fizer uma boa gestão, da próxima vez não ganhará as eleições:

“Não me importo com o fato de não poder me filiar a partidos nem fazer campanha. O que é bom para mim é bom para toda sociedade. Se o cara vai lá e faz saneamento e tudo mais, é bom para toda sociedade. Eu penso assim”.

Já o entrevistado 09 acredita que o militar não deve poder se filiar, mas poderia, sim, manifestar sua opinião política:

“Filiar não, mas manifestar a opinião eu me importo sim. Muitas vezes quando a coisa ficar feia é o Exército que vai ter que intervir então eu acho que deveria ter que ter momentos para debater. Para a pessoa em si eu acho que seria útil. Pro cara ter um entendimento um pouco mais aberto, saber porque está ali e o que ele está fazendo ali e não apenas executando a tarefa às cegas”.

Muito interessante o ponto de vista deste entrevistado, que sugere a criação de espaços para debates. Como grande parte dos recrutas é jovem, na faixa etária de 18 anos e, ainda, por cima, com pouca escolaridade, seria fundamental haver um tempo para debater sobre diversos assuntos - entre eles geopolítica, por exemplo - para ambientar os soldados do que está acontecendo mundo afora. Além disso, falar

sobre economia e, claro, sobre política. A intenção desses momentos para debates deveria ser encarada como uma forma de nivelar os conhecimentos, porém, também poderia ser visto negativamente, como uma forma de os superiores hierárquicos imporem suas posições ideológicas sobre os subordinados, no caso, os recrutas.

A Constituição Federal em vigor prevê que os militares não devem intervir na política. Isto, obviamente, é consequência do nosso passado não tão distante das décadas de 60, 70 e 80. Um passado que não ficou bem resolvido, com rancores dos dois lados. Nesse contexto é interessante repensarmos, fazendo um paralelo com a opinião do entrevistado 09, sobre a possibilidade de discutir sobre assuntos políticos sem que haja repressão, afinal de contas, se estamos em um Estado Democrático de Direito, não devemos ter o direito de manifestarmos nossa opinião e termos liberdade de expressão?

“Além de ser militar a gente tem opinião própria, mas a gente tem que está cumprindo a obrigação, mas eu acho injusto” (ENTREVISTADO 07).

Outra opinião polêmica é a do entrevistado 06, que associa as manifestações político-partidárias à postura e o pundonor da profissão militar. Defende que o militar não possa comparecer a eventos desta natureza, tendo em vista que o militar é, assim como o policial, um dos responsáveis por conter ou até mesmo evitar que aconteçam estas manifestações.

“O militar tem que ter uma postura, tem que ser o espelho do Brasil, então como é que você vai querer fazer um ‘griteiro’. Eu não acho certo o militar estar ali no meio do tumulto”.

Assim, pode-se dizer que há um consenso nos depoimentos, tendo em vista que todos defendem que os militares devem manter a sua postura, não se envolvendo com partidos políticos, manifestações de natureza pública, comícios, sindicatos e afins. Porém, os entrevistados acreditam que o militar deve possuir o direito de se expressar, defender sua opinião partidária; obviamente que não fazendo campanha, mas podendo falar abertamente sobre suas opções de voto e

defendendo o porquê. Isto reforça a ideia citada anteriormente de se abrir espaços dentro das Forças Armadas para se falar abertamente sobre assuntos como política e economia.

“Como é um direito, eu deveria ter este direito de expressar minha opinião. Por um lado, é bom porque evita o cara “mente fraca” que recém entrou e o instrutor obrigou a pensar de tal forma e por um lado é ruim porque tu não vai estar expressando os teus direitos” (ENTREVISTADO 03).

“Sim, eu acho que a opinião de todos é importante para o bem do nosso país. Se a gente for oprimido a gente não tem direito de escolha, a gente tem que simplesmente aceitar automaticamente aquilo que nos impõem” (ENTREVISTADO 10).

6.4. A obrigatoriedade do Serviço Militar

Este capítulo não ficou para o final por acaso. Afinal de contas, o objetivo maior deste trabalho era debater sobre as condições de vida e trabalho do recruta e não haveria como deixar de falar sobre o fato do Serviço Militar ser obrigatório. Como foi visto na fundamentação teórica, há prós e contras esse tipo de recrutamento, em comparação com o serviço militar facultativo. Resumindo rapidamente, enquanto que no serviço militar obrigatório temos como principal vantagem a abundância em mão-de-obra, como ponto negativo pode-se citar a falta de qualificação; diferentemente do serviço militar facultativo, em que teríamos um menor efetivo, porém profissionalizado.

Entre os entrevistados, como já foi citado no início do capítulo de análise dos dados, nove dos dez recrutas foram voluntários para o serviço militar. Mesmo assim, os dez recrutas, ou seja, todos os entrevistados, acreditam que o serviço militar deveria ser facultativo.

“Para o serviço militar melhorar deveria de ter um processo seletivo mais rigoroso, de caráter voluntário, com um concurso de âmbito nacional ou regional que fosse” (ENTREVISTADO 03).

No depoimento do entrevistado 03, sugere-se a criação de um concurso para entrar nas Forças Armadas como soldado, assim como é feito na Polícia Militar, por exemplo. Essa seria uma forma de selecionar primeiramente apenas aqueles que realmente queiram servir e, em segundo lugar, aqueles que forem mais aptos neste teste, seja prático ou teórico. Outro entrevistado que apresenta percepção similar em relação à obrigatoriedade do serviço militar é o entrevistado 08, que ao ser perguntado sobre o que poderia ser mudado para melhorar o serviço militar, responde:

“A começar por não ser obrigatório, acho que a pessoa só tem que fazer o que ela quer”.

Esta citação, apesar de curta, é rica na sua argumentação, visto que quando pensamos em liberdades individuais não podemos deixar de falar sobre a obrigatoriedade do Serviço Militar. É justo continuar obrigando alguém a cumprir um serviço, mesmo que de cunho social, como servir à Pátria, mesmo que isto seja contra a sua vontade?

O entrevistado 09 foi o único recruta não voluntário para o Serviço Militar, mas acabou tendo que servir. Isto acontece, às vezes, quando há menos voluntários do que vagas nos quartéis. Este entrevistado não desejava servir, tendo em vista que já havia concluído o Ensino Médio e estava estudando para ingressar no Ensino Superior. Na sua opinião o Serviço Militar deveria ser facultativo:

“Eu acho que tinha que ser facultativo. Porque todos que estivessem iam ser voluntários e dispostos para estarem aqui. Acho que ia aumentar a qualidade do serviço”.

Este mesmo recruta, após seu ingresso nas Forças Armadas, mudou de opinião e, hoje, se diz satisfeito com a rotina de trabalho da profissão militar. Se raciocinarmos que, como este recruta não foi voluntário para o serviço militar, sendo obrigatório; se fosse facultativo, ele também não seria voluntário e acabaria não servindo. Podemos concluir, então, que este recruta, se o Serviço Militar fosse

facultativo, teria perdido a oportunidade de servir à pátria. Este mesmo soldado concluiu a pouco o curso de formação de cabos e será promovido a graduação de cabo. Podemos perceber, em suas palavras, a satisfação que sente hoje com a profissão militar:

“Muita gente acha que o Exército é um tempo perdido, hoje eu vejo como uma oportunidade. De crescer aqui dentro, ter uma certa estabilidade que eu não teria com a minha idade. É uma oportunidade para poder estudar, como um degrau para evoluir” (ENTREVISTADO 09).

É importante salientar, no entanto, que a fala do entrevistado 09 sobre a oportunidade é na de um contexto com pouco emprego, tendo em vista que, como já foi falado anteriormente, na profissão militar a carga de trabalho é grande e o salário não compensa tanto. Porém não podemos perder de vista que, hoje em dia, o mercado de trabalho não está fácil. O Exército Brasileiro tem suas particularidades, como a cobrança excessiva, por exemplo, mas não deixa de ser uma oportunidade para crescimento pessoal e profissional. Os jovens que passam pela formação militar saem, no geral, com mais senso de responsabilidade e mais respeito ao próximo.

Nota-se também que, apesar de os recrutas preferirem que o Serviço Militar fosse facultativo, não concordarem com o fato de não poderem manifestar suas opiniões político-partidárias, ou ainda, estarem descontentes com o soldo que recebem, há ainda motivação presente nestes militares. Esta é a principal diferença da profissão militar: independente da adversidade, o soldado continua com a moral elevada. Isto se deve a alguns fatores, dentre eles podemos destacar: a sensação de pertencimento à organização, a camaradagem, o patriotismo e, finalmente, ao “glamour” de envergar uma farda verde-oliva. Esse “glamour” nada mais é o do que sentimento de poder, tendo em vista que uma vez fardado, o soldado se sente mais bem visto pela sociedade. Segundo Moraes (2007, p. 05) ao abordar os aspectos ideológicos do uso da farda, é esperado do indivíduo que lida com a escória do sistema social (GOFFMAN, 1975 *apud* MORAIS, 2007) que seja um verdadeiro super homem (SOARES; MUSUMECI, 2005 *apud* MORAIS, 2007), um guerreiro

bravo, com força física e aptidão para o risco. Por estes motivos que ainda se vê despertar na juventude o desejo de se alistar e servir à pátria.

“Essa área militar me atrai, tem que despertar isso para ti querer continuar no quartel. Não é o salário que me atrai. É o convívio, a atividade física, que é o único lugar que você tem o treinamento físico obrigatório, você tem esse período para focar na sua saúde, tanto corporal como mental, que nem uma empresa te daria” (ENTREVISTADO 03).

Estes jovens que, ano após ano, incorporam às fileiras do Exército Brasileiro, levam consigo, após concluído o tempo de Serviço Militar Obrigatório, uma bagagem enorme de conhecimentos. Aprendem a respeitar a hierarquia e a disciplina, assim como a ter uma postura condizente com a profissão. Essas características serão válidas em qualquer emprego que for escolhido no futuro. Enfim, estes soldados, certamente, saem mais cidadãos do que quando entraram. Porém, também é muito importante de se destacar a “docilização” a que estes soldados estão submetidos, tendo em vista que são treinados apenas a obedecer às ordens emanadas, sem fazer questionamentos, segundo Moraes (2007, p. 47), ao citar a doutrinação presente nas organizações militares. A disciplina, exercida através das punições aplicadas aos recrutas que cometem transgressões, é a principal forma utilizada pelas Forças Armadas para “docilizar” o soldado, assim como descreve Foucault (1999, p. 165):

“A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência). Em uma palavra: ela dissocia o poder do corpo; faz dele por um lado uma “aptidão”, uma ‘capacidade’ que ela procura aumentar”.

Durante este ano de Serviço Militar, os recrutas ficam em situação de disponibilidade permanente, ou seja, podem ser chamados para o quartel a qualquer momento, mesmo em suas horas de lazer. Vivenciam o desconforto, fazendo valer o ditado: “treinamento difícil, combate fácil”. Aprendem, assim, que o militar deve estar sempre pronto para cumprir qualquer missão.

A seguir serão apresentadas as considerações finais, que como o próprio nome já diz, pretendem apresentar um desfecho ao assunto, revisitando os pontos mais importantes abordados ao longo do trabalho. Não se utilizará, pois, o termo “conclusão”, visto que não se pretende, e muito menos se consegue, esgotar este assunto apenas com este trabalho.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo serão destacados os principais aspectos discutidos ao longo do trabalho. O objetivo desta sessão, assim como foi falado anteriormente, será revisitar os tópicos mais importantes, e não dar uma “conclusão” ao assunto, visto que a discussão sobre o tema do presente trabalho não se encerra após estas últimas palavras.

Levando-se em consideração que o principal objetivo deste projeto foi analisar as condições de vida e trabalho do recruta do Exército Brasileiro, fez-se necessário pesquisar sobre as diversas peculiaridades da profissão militar, começando pelos atributos inerentes à profissão, como postura e respeito à hierarquia e a disciplina. Sem dúvidas a formação militar recebida por estes jovens recrutas durante o Serviço Militar é diferente do que encontrarão em qualquer outra profissão. Entre as particularidades que o recruta vivencia nas Forças Armadas, podemos citar: a perda do direito de voto enquanto conscrito, além do não direito a greve, a sindicalização e a participar de manifestações de caráter político-partidária. Viu-se que profissão militar exige dos recrutas uma infinidade de obrigações e poucos direitos, entre os quais destaca-se o soldo, que nada mais é do que a compensação pecuniária mensal pelos serviços prestados. Porém, como ponto negativo, foi discutido que este valor está defasado se comparado com a média do mercado. Este é um dos principais aspectos que se procurou refletir, tendo em vista que, como foi exaustivamente falado, o Serviço Militar é obrigatório no Brasil; não sendo considerado justo continuar obrigando estes jovens a cumprir o Serviço Militar contra a sua vontade e, ainda mais, recebendo menos do que o mínimo nacional.

Apenas o fato de cumprir o serviço militar de forma obrigatória e receber menos do que o salário mínimo já é uma importante questão a ser modificada. E, para isso, há duas saídas: a primeira seria alterar a forma de recrutamento, adotando o Serviço Militar Facultativo, e a segunda seria aumentar o soldo do militar, de forma a compensar essa defasagem. Percebe-se que a segunda alternativa é a que vem sendo adotada pelos governos, de forma que até 2019 o soldo do recruta esteja equivalente ao salário mínimo.

Outra questão discutida ao longo do trabalho foi o fato de que na instrução dos recrutas há uma formação ideológica, de forma a fazer com que estes jovens desempenhem o seu papel sem fazer muitos questionamentos e, havendo assim, uma espécie de “mortificação do eu” (GOFFMAN, 1974 apud MORAIS, 2007, p. 44). Essa dominação do indivíduo é conseguida através das punições disciplinares aos soldados que não seguem as normas estabelecidas no Regulamento Disciplinar do Exército. Relacionado a isto, ainda foi visto que dentro das Forças Armadas não há espaço para debates. Acredita-se que a destinação de um tempo para discussão sobre economia e geopolítica, por exemplo, poderia ser encarada como benéfica tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Enfim, com este trabalho buscou-se refletir sobre a forma como estes jovens soldados vivem e trabalham. Obviamente compara-se o Serviço Militar Obrigatório com o Facultativo, confrontando-se a forma de recrutamento utilizada no nosso país com a de outras nações. Entretanto, mais importante do que isso é debater sobre os fatores que motivam estes soldados a cumprirem suas funções, entre os quais podemos citar, por exemplo, o sentimento de pertencimento à organização, o patriotismo e o fato de poder vestir a farda verde-oliva. Acredita-se, por fim, ser de fundamental importância continuar refletindo sobre as condições de vida e trabalho do recruta; recomendando-se, inclusive, a continuidade de estudos nesta linha de pensamento. Acredita-se que analisar e discutir sobre histórias de vida, por exemplo, poderá ser uma abordagem interessante, pois só desta forma poderemos continuar melhorando o Serviço Militar no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

3º BATALHÃO DE SUPRIMENTO. Disponível em: <<http://www.3bsup.eb.mil.br>>
Acesso em: 06 ago. 2016;

BAIERLE, Tatiana Cardoso. **Transversalidades, subjetivação e produção de vida: marcas do trabalho na Polícia Civil**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2014;

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011;

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **A difícil administração das motivações**. São Paulo: EAESP, 1998;

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988;

BRASIL. Decreto 1001, de 21 de outubro de 1969. **Código Penal Militar**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De11001.htm>
Acesso em: 24 abr. 2016;

BRASIL. Decreto 3213, de 19 de outubro de 1999. **Jurisdição dos Comandos Militares de Área e das Regiões Militares no Exército Brasileiro**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3213.htm> Acesso em: 21 abr. 2016;

BRASIL. Decreto 4346, de 26 de agosto de 2002. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm> Acesso em: 21 abr. 2016;

BRASIL. **Defesa e Segurança**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/defesa-e-seguranca/2012/04/em-tempos-de-paz-exercito-defende-fronteiras-nacionais>>
Acesso em: 24 abr. 2016;

BRASIL. Lei 6880, de 09 de dezembro de 1980. **Estatuto dos Militares**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6880.htm> Acesso em: 25 mar. 2016;

BRASIL. Ministério da Defesa. **Tabela de soldos militares**. Disponível em: <http://www.defesa.gov.br/arquivos/2015/mes12/tabela_de_soldos_militares_ffaa.pdf> Acesso em: 25 mar. 2016;

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Salário Mínimo**. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/salario-minimo>> Acesso em: 25 mar. 2016;

BUENO, Marcos. **As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow**. Revista do CESUC. Goiás. 2002;

CASTRO, Mary Garcia; ABRAMOVAY, Miriam. **Jovens em situação de pobreza, vulnerabilidades sociais e violências**. São Paulo. 2002;

CHAMON, E. M. Q. O. **Gestão e comportamento humano nas organizações**. Rio de Janeiro: Brasport. 2007;

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Missão e Visão de Futuro**. Brasília. 2016. Disponível em: <<http://www.eb.mil.br/missao-e-visao-de-futuro>> Acesso em: 16 abr. 2016;

FICO, Carlos. **Versões e controvérsias sobre 1964 e a ditadura militar**. Revista brasileira de história. São Paulo, V. 24, nº 47. 2004;

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**. Petrópolis: Ed. Vozes, 1999;

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. SEAD, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2009;

GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 1974;

GOULART, Fernando Rodrigues. **Motivação para o combate**. PADECEME. Rio de Janeiro. 2006;

KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. **O serviço militar, democracia e defesa nacional: razões da permanência do modelo de recrutamento no Brasil**. São Paulo. 2001;

KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. **Serviço militar obrigatório no Brasil: continuidade ou mudança?** *Security and Defense Studies Review*. São Paulo: Unicamp, Winter, 2001. v. I;

LEAL, José Alberto. **O serviço militar obrigatório: a alternativa adequada.** PADECEME. Rio de Janeiro. 2008;

LOPES, Fernanda Tarabal; MACIEL, Ana Alice Duarte; CARRIERI, Alexandre de Pádua; DIAS, Derli de Souza; MURTA, Ivana Benevides Dutra. **O significado do trabalho para os garis: um estudo sobre representações sociais.** Belo Horizonte. 2012;

LÜTZ, Carolina; CANES, Rafael; BEURON, Thiago Antonio; Grohmann, Márcia Zampieri. **Fatores motivacionais extrínsecos para a profissão militar.** UNIMEP, Santa Maria. 2012;

MANZINI, Eduardo José. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros.** UNESP, Marília. 2004;

MASLOW, Abraham Harold. **Maslow no gerenciamento.** Rio de Janeiro, RJ: Qualimark, 2000;

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos.** Ibmec. São Paulo. 2000;

MORAIS, Lucílio Linhares Perdigão. **Ideologia e identidade profissional: a socialização do Policial Rodoviário Federal.** Belo Horizonte. 2007;

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia de. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Pioneira Thomson Learnig, 2006;

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. **Análise de Conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios.** Curitiba: RAC, 2011;

PEREIRA, Luciano Mallmann. **Capacidade eleitoral ativa do conscrito: razões e contrarrazões da proibição do voto dos brasileiros que prestam o Serviço Militar Inicial.** Porto Alegre. 2013;

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional.** Rio de Janeiro: LTC, 1999;

SENA, Davis Ribeiro de. **Exército Brasileiro: Ontem, Hoje, Sempre**. Recife: Ed. Dom Bosco. 2002;

SIEVERS, Burkard. **Além do sucedâneo da motivação**. 1990;

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. Tradução Cid Knipel Moreira, Célio Knipel Moreira. Revisão técnica Natacha Bertoia da Silva. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2010;

TAMAYO, Alvaro. **Cultura e saúde nas organizações**. Artmed, 2004;

VENTURINI, Jonas Cardona; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; VEY, Ivan Henrique; BORNIA, Antonio Cezar; FILHO, Antônio Reske. **Motivação no trabalho dos oficiais do Exército Brasileiro: um estudo de caso**. ENEGEP. Paraná, 2007;

VIEGAS, Sônia. **Trabalho e vida**. Belo Horizonte. Palestra proferida na Conferência para os profissionais do centro de reabilitação profissional do INSS, em Belo Horizonte, em 12 jul. 1989.

APÊNDICE – ROTEIRO SEMI-ESTRUTURADO DE PERGUNTAS PARA ENTREVISTAS

- 1) Você foi voluntário para o Serviço Militar Inicial?
- 2) Como você avalia o Serviço Militar de uma maneira geral?
- 3) Você está satisfeito com a rotina de trabalho no Exército Brasileiro?
- 4) Se o Serviço Militar fosse facultativo, você seria voluntário?
- 5) Antes do serviço militar, você já trabalhava?
- 6) Se sim para a questão anterior, que atividade você exercia? Você se importa em contar um pouco sobre a sua trajetória pessoal e profissional?
- 7) De que forma você acha que o trabalho desempenhado como recruta do EB ajudará na sua carreira profissional?
- 8) O que o faz levantar da cama todos os dias para vir cumprir a sua missão? Qual o principal fator que o motiva a vir trabalhar?
- 9) Como você percebe o trabalho que está realizando aqui no Exército? Você se acha útil tanto para a comunidade local como para a nação?
- 10) Em sua opinião, o soldo que você recebe é justo?
- 11) Você se importa com o fato de não possuir o direito de voto enquanto recruta?
- 12) Da mesma forma que para a pergunta anterior, você se importa de não poder manifestar suas opiniões políticas ou ainda de filiar-se a partidos políticos?
- 13) Como você avalia o trato dos seus superiores com os recrutas?
- 14) Em sua percepção, o que poderia mudar para melhorar o Serviço Militar?
- 15) Há mais alguma sugestão ou algo que desejas acrescentar?