

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MARIA DE FÁTIMA BANDEIRA DOS SANTOS

IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A
CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR

RIO DE JANEIRO - RJ
2024

Maria de Fátima Bandeira dos Santos

IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A
CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do título de Doutora em Ciências Contábeis.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca

Coorientadora: Profa. Dra. Diana Vaz de Lima

Rio de Janeiro – RJ
2024

CIP - Catalogação na Publicação

S237i Santos, Maria de Fátima Bandeira dos
Identidade profissional e cultural dos militares
e a contabilidade pública aplicada ao Sistema de
Proteção Social Militar / Maria de Fátima Bandeira
dos Santos. -- Rio de Janeiro, 2024.
210 f.

Orientadora: Ana Carolina Pimentel Duarte da
Fonseca .

Coorientadora: Diana Vaz de Lima.
Tese (doutorado) - Universidade Federal do Rio
de Janeiro, Faculdade de Ciências Contábeis,
Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis,
2024.

1. Identidade profissional e cultural militar.
2. Subjetividade disciplinar. 3. Identidade militar
na pós-modernidade. 4. Contabilidade como um fenômeno
cultural. I. Fonseca , Ana Carolina Pimentel Duarte
da , orient. II. Lima, Diana Vaz de , coorient.
III. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

<https://www.cutteronline.com.br/registro/1ef22844-7ecd-65cc-b2b2-fae9a81e910b>

Maria de Fátima Bandeira dos Santos

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para obtenção do título de Doutora em Ciências Contábeis.

Aprovada em 04 de março de 2024.

Profa. Dra. Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca – UFRJ (Orientadora)

Profa. Dra. Diana Vaz de Lima – UNB (Coorientadora)

Profa. Dra. Fernanda Filgueiras Sauerbronn – UFRJ (Avaliadora)

Prof. Dr. José Matias-Pereira – UNB (Avaliador)

Profa. Dra. Silvia Pereira de Castro Casa Nova – USP (Avaliadora)

Dedico,

À minha segunda casa, a Diretoria de Finanças da Marinha, por todas as oportunidades que me foram dadas para crescer como profissional militar de contabilidade;

à minha querida família, pela paciência e compreensão por todo o tempo de afastamento do convívio familiar e diligência necessários à presente pesquisa; e

aos meus queridos amigos e irmãos de armas pela confiança, o apoio e as palavras de esperança que tanto me ajudaram a trilhar por esse caminho de investigação científica na busca pela compreensão de ser (militar) o que somos!

AGRADECIMENTOS

Dou início aos meus agradecimentos com um testemunho de fé sobre a figura do meu maior Mestre: Jesus. Se não fosse Ele e o Seu amor por mim, nada disso teria acontecido! Passado o tempo pandêmico e catastrófico de confinamento e angústia vividos durante a COVID-19, o retorno à normalidade do cotidiano e aos afazeres diários representaram enormes desafios que sem a presença Dele em minha vida, seriam impossíveis de serem vencidos!

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca, que aceitou o desafio de minha orientação, dando-me confiança e motivação para o desenvolvimento de minhas ideias, sempre demonstrando extrema paciência comigo, principalmente, quando nem eu mesma tinha! Sua delicadeza e companheirismo foram, sem dúvida, molas propulsoras que me fizeram chegar até aqui. Obrigada por não desistir de mim!

Agradeço à minha coorientadora, Profa. Dra. Diana Vaz de Lima, que, com sua assertividade, rigor e empatia, me fizeram não querer decepcioná-la, motivando-me e, proporcionando uma grande evolução em minha formação pessoal e acadêmica ao me incentivar no desenvolvimento da resiliência. Muito obrigada por todos os ensinamentos!

Agradeço imensamente aos membros da banca de qualificação e defesa, que se dispuseram a participar e contribuir com este trabalho. Ter as senhoras e o senhor como avaliadores, foi um misto de orgulho e um sentimento grande de responsabilidade, tendo em vista o brilhante histórico e experiências acadêmicas que cada um possui, sendo exemplos de professores e pesquisadores renomados no campo da contabilidade que eu tanto admiro!

Agradeço aos participantes da pesquisa pela enorme colaboração, dedicação e confiança no meu estudo, proporcionando-me concluí-lo com sucesso!

Agradeço à toda a tripulação da Diretoria de Finanças da Marinha, aos Diretores e aos meus chefes navais que, representados pelo Vice Almirante Intendente da Marinha Artur Olavo Ferreira, atual Diretor de Finanças, confiaram e apoiaram minha dedicação e o meu trabalho de pesquisa.

Agradeço aos meus amigos de turma de formação militar Adriano Cardoso Teixeira Filho e Maria Luiza Garcia Monteiro pela força e preocupação com minha pesquisa e, principalmente, com minha saúde!

E, por fim, mas, não menos importante, agradeço à minha família que esteve sempre presente em minha vida! Mesmo que, em algumas vezes, tenham sido um pouco intolerantes com minha ausência em decorrência da pesquisa, eu não os culpo! Todos se sacrificaram muito... mas, o importante é que ninguém desistiu! Regina mãe, Mariana filha, Antonolyr Carlos (vulgo Lili) neto, Aquiles marido e Antonolyr genro, a gente briga, mas se ama muito!

Então, até que enfim, doutora!

“Onde há poder há resistência” (FOUCAULT,
Michel. História da Sexualidade I: a vontade
de saber).

RESUMO

SANTOS, Maria de Fátima Bandeira dos. **Identidade Profissional e Cultural dos Militares e a Contabilidade aplicada ao Sistema de Proteção Social Militar**. Rio de Janeiro, 2024. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

Em que pese a condição profissional e cultural dos militares ter sido legalmente reconhecida por meio da Lei nº 13.954/2019, o Tribunal de Contas da União (TCU), vem equiparando-o à um sistema de previdência público, no qual o pagamento de benefícios (pós-emprego) previdenciários, como ocorre com os servidores civis aposentados é considerado como uma despesa, devendo ser tratada contabilmente como um *déficit* previdenciário. Nesse sentido, o objetivo principal da presente pesquisa é compreender de que modo as identidades profissional e cultural das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao Sistema de Proteção Social Militar das Forças Armadas (SPSMFA), especialmente, aos militares da reserva remunerada, tendo por base o fenômeno do ‘ser militar’, ou seja, o “espírito militar” (CASTRO, 2004, p. 15), sob a ótica desses mesmos militares. Para isso, o presente estudo revisitou a literatura desenvolvida pela Sociologia das Profissões e concepções culturais inerentes (BERLATTO, 2009; CUCHE, 1999; DUBAR, 2006, 2012; FIALHO, 2017; GIDDENS, 1998; SANTOS, 2005), bem como examinou estudos sociológicos no campo militar como forma de compreender as identidades profissional e cultural dos militares moldadas pelo conceito de subjetividade disciplinar como aquela que fabrica corpos ‘dóceis’ (FOUCAULT, 1987). Além disso, apresentou a concepção do SPSMFA e o contexto pós-moderno no qual ele surge, levando-se em consideração as experiências internacionais e a nacional (BRASIL, 2019; CAFORIO, 2018; CARRILHO, 1978; COBRA, 2005; CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015; FGV, 2016; HUNTINGTON, 1996; KÜMMEL, 2018; MENDES, 2016; SILVA, 2017a; VAZ, 2001). Quanto ao aspecto contábil, considerou-se a contabilidade como um fenômeno linguístico e intimamente ligado à cultura de um povo, em função de representar a forma como determinados grupos sociais interpretam o ambiente e se comunicam com ele (GOMES; SALAS, 2001; HOFSTEDE, 1997; MINTZBERG, HENRY; AHLSTRAND, BRUCE; LAMPEL, 2000). O fato de compreendê-la como um produto de relações sociais incentiva uma concepção mais crítica sobre a atuação contábil e sua relevância na sociedade (HORVAT; KOROŠEC, 2015). Para atingir o referido propósito, realizou-se um estudo tendo por base uma abordagem interpretativa com inspiração fenomenológica como forma de capturar os aspectos exógenos e endógenos relacionados às identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras. O *lócus* da pesquisa envolveu militares da reserva remunerada da Marinha do Brasil (MB), considerando que a pesquisadora é militar da respectiva Força Armada, tendo, portanto, facilidade no acesso às pessoas e documentações contábeis relacionadas ao fenômeno objeto do estudo. A metodologia de coleta de dados escolhida foi a narrativa de vida estruturada e a aplicação de Grupo Focais com oficiais e praças que aceitaram voluntariamente participar da presente pesquisa. Para a análise dos dados coletados, foi utilizada, basicamente, a Fenomenologia na prática de Van Manen (1984). Os principais resultados encontrados evidenciam que as características percebidas por parte dos militares da Marinha do Brasil na pós-modernidade apresentam maiores aspectos relativos ao Modelo Institucional do que do Modelo Ocupacional (MOSKOS, 1977, 1986). Congruente com

essa constatação, evidencia-se, ainda, que grande parte dos atributos das Forças Armadas apresentem características e contornos mais aderentes ao Início da modernidade (pré-guerra fria) e à “Modernidade tardia” (NUCIARI, 2018). Por outro lado, quando se refere aos valores sociais e sua relação com a dinâmica da sociedade, os militares apresentam algumas mudanças evolutivas que, ao mesmo tempo em que se aproximam do meio social, trazem tensões e lutas culturais que os afastam da sociedade, incentivando um maior pragmatismo e ceticismo aos novos entrantes, bem como ampliando a percepção da crise de identidade profissional e cultural militar. Esta crise pode estar incentivando a criação de práticas governamentais encapsuladas em técnicas contábeis e atuariais internacionais universalizantes por parte da sociedade brasileira, representada pelo TCU, que racionalizam e controlam socialmente as Forças Armadas como uma solução reducionista que tende a gerar efeitos futuros indeterminados.

Palavras-chave: Identidades profissional e cultural dos militares; Subjetividade disciplinar; Identidade militar na pós-modernidade; Contabilidade Pública; Contabilidade como um fenômeno social e cultural; e fenomenologia interpretativista na prática.

ABSTRACT

SANTOS, Maria de Fátima Bandeira dos. **Professional and Cultural Identity of Military Personnel and Accounting Applied to the Military Social Protection System.** Rio de Janeiro, 2024. Thesis (Doctoral Degree in Accounting Sciences) – Post-Graduate Program in Accounting Sciences, Faculty of Administration and Accounting Sciences Federal University of Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

Despite the professional and cultural condition of military personnel having been legally recognized through Law No. 13,954/2019, the Federal Audit Court (TCU) has been equating it to a public pension system, in which the payment of benefits (post-employment) pension benefits, as occurs with retired civil servants, is considered an expense and must be treated in accounting as a pension deficit. In this sense, the main objective of this research is to understand how the professional and cultural identities of the Brazilian Armed Forces condition the accounting treatment that must be given to the Military Social Protection System of the Armed Forces (SPSMFA), especially to reserve military personnel paid, based on the phenomenon of 'being a soldier', that is, the “military spirit” (CASTRO, 2004, p. 15), from the perspective of this same military personnel. To this end, the present study revisited the literature developed by the Sociology of Professions and inherent cultural conceptions (BERLATTO, 2009; CUCHE, 1999; DUBAR, 2006, 2012; FIALHO, 2017; GIDDENS, 1998; SANTOS, 2005), as well as examining studies sociological studies in the military field as a way of understanding the professional and cultural identities of military personnel shaped by the concept of disciplinary subjectivity as that which manufactures 'docile' bodies (FOUCAULT, 1987). Furthermore, it presented the conception of SPSMFA and the postmodern context in which it arises, taking into account international and national experiences (BRASIL, 2019; CAFORIO, 2018; CARRILHO, 1978; COBRA, 2005; CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015; SILVA, 2017a; VAZ, 2001). Regarding the accounting aspect, accounting was considered as a linguistic phenomenon and closely linked to the culture of a people, in function of representing how certain social groups interpret the environment and communicate with it (GOMES; SALAS, 2001; HOFSTEDE, 1997; MINTZBERG, HENRY; AHLSTRAND, BRUCE; The fact of understanding it as a product of social relations encourages a more critical conception of accounting performance and its relevance in society (HORVAT; KOROŠEC, 2015). To achieve this purpose, a study was carried out based on an interpretative approach with phenomenological inspiration as a way of capturing the exogenous and endogenous aspects related to the professional and cultural identities of soldiers in the Brazilian Armed Forces. The locus of the research involved military personnel from the paid reserve of the Brazilian Navy (MB), considering that the researcher is a military member of the respective Armed Force, therefore having easy access to people and accounting documentation related to the phenomenon object of the study. The chosen data collection methodology was the structured life narrative and the application of Focus Groups with officers and soldiers who voluntarily agreed to participate in this research. To analyze the collected data, Van Manen's Phenomenology in Practice (1984) was used. The main results found show that the characteristics perceived by Brazilian Navy soldiers in post-modernity present greater aspects related to the Institutional Model than the Occupational Model (MOSKOS, 1977, 1986). Congruent with this finding, it is also evident that most of the attributes of the Armed Forces present characteristics and contours that are more in line with Early Modernity (pre-Cold War)

and “Late Modernity” (NUCIARI, 2018). On the other hand, when referring to social values and their relationship with the dynamics of society, the military presents some evolutionary changes that, at the same time as they approach the social environment, bring tensions and cultural struggles that distance them from society, encouraging greater pragmatism and skepticism towards new entrants, as well as expanding the perception of the military's professional and cultural identity crisis. This crisis may be encouraging the creation of government practices encapsulated in universalizing international accounting and actuarial techniques by Brazilian society, represented by the TCU, which rationalize and socially control the Armed Forces as a reductionist solution that tends to generate indeterminate future effects.

Keywords: Professional and cultural identities of military personnel; Disciplinary subjectivity; military identity in postmodernity; public accounting; accounting as a social and cultural phenomenon; and interpretive phenomenology in practice.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Arqueologia do processo das amostras e a evidenciação da ordem de aceitação.....	119
Figura 2 – Fotografia representativa da interface do cotidiano da pesquisadora com a identidade profissional e cultural dos militares.....	134
Figura 3 – Rosa das Virtudes.....	143
Figura 4 – Panóplias e Fotografias.....	159
Figura 5 – Moedas e Utensílios comemorativos.....	160
Figura 6 – Itens de Fardamento.....	160
Figura 7 – Placas, Medalhas e Lembranças.....	161
Figura 8 – Chamada para validação das categorias de análise estruturadas na pesquisa.....	180

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução percentual da relação entre Despesas do SPSMFA/Despesas Previdenciárias da União.....96

Gráfico 2 – Evolução percentual da contribuição do *Déficit* do SPSMFA para o *Déficit* da Previdência.....97

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Organização social militar Institucional <i>versus</i> Ocupacional.....	50
Quadro 2 – Forças armadas e sociedade pós-moderna.....	63
Quadro 3 – Comparação entre as tipologias guerreiro <i>versus</i> pacificador.....	67
Quadro 4 – Comparação do SPSMFA do Brasil com os outros países.....	99
Quadro 5 – Matriz teórica aplicada na estrutura do documento de coleta de dados.....	115
Quadro 6 – Dados Biográficos dos participantes.....	120
Quadro 7 – Comunidade e Grupos criados no <i>WhatsApp</i> destinados à pesquisa.....	121
Quadro 8 – Orientações e questionamentos em caráter geral.....	122
Quadro 9 – Distribuição dos Grupos Focais por participantes.....	122
Quadro 10 – Descrição da Metodologia de Van Manen (1990) em comparação com outros métodos.....	149
Quadro 11 – Categoria de análise: Atributos éticos, morais e cívicos.....	150
Quadro 12 – Categoria de análise: O Militar como representante Institucional.....	150
Quadro 13 – Categoria de análise: Atributos essenciais do Militar Ideal.....	152
Quadro 14 – Categoria de análise: O Estereótipo do militar ideal.....	154
Quadro 15 – Categoria de análise: Projetos para a Reserva Remunerada.....	156

Quadro 16 – Seções Temáticas e suas respectivas categorias de análise (Parcial).....	158
Quadro 17 – A personificação da ética como “fogo sagrado” e outras profissões.....	163
Quadro 18 – Categoria de análise: Militares <i>versus</i> Polícia.....	167
Quadro 19 – Categoria de análise: Semelhanças entre o Militar Ativo <i>versus</i> Reservista Remunerado.....	169
Quadro 20 – Categoria de análise: Foco na Missão <i>versus</i> Conflito de Interesses e Política.....	170
Quadro 21 – Categoria de análise: Semelhanças entre o Militar Ativo <i>versus</i> Reservista Remunerado.....	173
Quadro 22 – Categoria de análise: O papel do SPSMFA para o ser militar.....	175
Quadro 23 – Seções Temáticas e suas respectivas categorias de análise (Resultado antes da validação)	177
Quadro 24 – Seções Temáticas e suas respectivas categorias de análise (Resultado Final após a validação)	181
Quadro 25 – Características dos militares brasileiros na pós-modernidade.....	186
Quadro 26 – Atributos das Forças Armadas no Brasil na pós-modernidade.....	187

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Despesas do SPSMFA em relação às Despesas Previdenciárias da União.....95

Tabela 2 – Contribuição do *Déficit* do SPSMFA para o *Déficit* da Previdência da União.....96

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BGU	Balanço Geral da União
BRS	<i>Blended Retirement System</i>
CEP	Comitê de Ética da Pesquisa
CF	Capitão de Fragata
CF	Constituição Federal
CFCH	Centro de Filosofia e Ciências Humanas
CMG	Capitão de Mar e Guerra
CPAE	Centro de Psicologia Aplicada do Exército Português
DDR	Programa de Desmobilização, Desarmamento e Reintegração Africano
DFRDB	<i>Australian Defence Force Retirement and Death Benefits</i>
DP	Déficit Previdenciário Geral
DPU	Despesas Públicas da União
DVA	<i>Department of Veterans Affairs</i>
EAGM	Edifício Almirante Gastão Motta
EB	Exército Brasileiro
EC	Emenda Constitucional
END	Estratégia Nacional de Defesa
ESA	<i>European System of Accounts</i>
EUA	Estados Unidos da América
FAB	Força Aérea Brasileira
FDf	Forças de Defesa da Finlândia
FGV	Fundação Getúlio Vargas
GF	Grupo Focal
IPSAS	<i>International Public Sector Accounting Standards</i>
IFAC	<i>International Federation of Accountants</i>
IM	Intendente da Marinha
LDO	Lei das Diretrizes Orçamentárias
LESM	Licença de Seis Meses
LOA	Lei Orçamentária Anual
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal

MB	Marinha do Brasil
MCASP	Manual de Contabilidade Aplicado ao Setor Público
MCRMC	<i>Military Compensation and Retirement Modernization Commission</i>
MD	Ministério da Defesa
ME	Ministério da Economia
MSBS	<i>Military Superannuation and Benefits Scheme</i>
NDAA	<i>National Defense Authorization Act</i>
NBCASP	Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público
NBCT SP	Normas Brasileiras de Contabilidade Aplicadas ao Setor Público
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OM	Organização Militar
PND	Política Nacional de Defesa
PWC	<i>Price Waterhouse Coopers</i>
QAP	Quadro de Apoio de Praças
QPA	Quadro de Praças da Armada
QT	Quadro Técnico
RCLE	Registro de Consentimento Livre e Esclarecido
RCP	<i>Régimen de Clases Pasivas</i>
REA	<i>Régimen Especial Agrario</i>
REEH	<i>Regimen Especial de Empleados de Hogar</i>
REMC	<i>Régimen Especial de La Minerla del Carbon</i>
RESS	<i>Regimenes Especiales de La Seguridad Social</i>
RETA	<i>Régimen Especial de Trabajadores Autonomos</i>
RETM	<i>Régimen Especial de Trabajadores del Mar</i>
RGSS	<i>Regimen General de Ia Seguridad Social</i>
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RPPS	Regime Próprio de Previdência Social
SCN	Sistema de Contas Nacionais
SNA	<i>System on National Accounts</i>
SO	SubOficial
STN	Secretaria do Tesouro Nacional
SPSMFA	Sistema de Proteção Social Militar das Forças Armadas
TCU	Tribunal de Contas da União
TEPT	Transtorno de Estresse Pós-traumático

TSP	<i>Thrift Savings Plan</i>
UE	União Europeia
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo
VSC	<i>Veteran Services Commission</i>

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	22
1.1 Contextualização.....	22
1.2 Pergunta de Pesquisa	25
1.3 Objetivos Geral e Específicos	26
1.4 Justificativa e Relevância do Estudo.....	27
2. SUBJETIVIDADE DISCIPLINAR E IDENTIDADES PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES NA PÓS-MODERNIDADE	29
2.1 Principais aspectos conceituais e teorizações referentes as Identidades Profissional e Cultural	29
2.2 O Poder Disciplinar produz Subjetividade?.....	36
2.3 A Produção de Subjetividade Disciplinar em Instituição Militares.....	41
2.4 Identidades Profissional e Cultural dos Militares das Forças Armadas.....	48
2.5 As tendências de mudanças em tais identidades militares na Pós-modernidade	57
3. A CONTABILIDADE COMO UM MECANISMO DE (DES)CONSTRUÇÃO DA REALIDADE SOCIAL E CULTURAL	74
4. O SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DAS FORÇAS ARMADAS (SPSMFA) E SEUS EFEITOS CONTÁBEIS	79
4.1 Sistema de Proteção Social Militar.....	79
4.2 Experiências Internacionais	80
4.3 Experiência Brasileira.....	91
4.4 Os efeitos contábeis do reconhecimento do Passivo Atuarial	99
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	108
5.1. Abordagem metodológica.....	108
5.2 Metodologia de Coleta de Dados	111
5.3 Corpus de pesquisa	118
5.4 Estratégia de Análise de Dados	124
5.5. O “Ser Militar” na visão da pesquisadora.....	129
6. ANÁLISE DOS RESULTADOS	136
6.1 A Marinha do Brasil e suas práticas normativas e legais para normalização	136
6.2 A percepção do “Ser Militar”	149
6.3 Síntese final das categorias de análise e suas respectivas seções temáticas	177
7. CONCLUSÕES	190
8. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	197
APÊNDICE 1: REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ...	207

APÊNDICE 2: MODELO PARA NARRATIVA DE VIDA ESTRUTURADA.....210

ANEXO A - COMPROVANTE DE ENVIO AO CEP

ANEXO B - PARECER CONSUBSTANCIADO CEP Nº 6567134

1. INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta um breve panorama do problema de pesquisa a ser estudado, bem como o pressuposto no qual está baseado. Expõe, também, a pergunta de pesquisa, os objetivos principais e específicos a serem atingidos e a justificativa e a relevância do referido estudo.

1.1 Contextualização

Em 2019, como resultado da reforma ocorrida no Sistema Brasileiro de Previdência Social, foi introduzido no Brasil o Sistema de Proteção Social Militar das Forças Armadas (SPSMFA). Tal sistema é constituído por um conjunto integrado de instrumentos legais e ações, permanentes e interativas, em seus aspectos de remuneração, saúde e assistência social, que visam assegurar o amparo e a dignidade aos militares das Forças Armadas, bem como aos seus dependentes, haja vista as peculiaridades profissionais e culturais da carreira militar (BRASIL, 1960, 1980, 2019; FGV, 2016; MENDES, 2016).

A institucionalização legal do SPMSFA significou ratificar o entendimento de que o ‘militar’ é considerado uma categoria complexa, tanto exogenamente – por abranger segmentos verticais (níveis hierárquicos e geracionais) e horizontais (diferentes serviços – Marinha, Exército e Aeronáutica – e especialidades); quanto endogenamente, isto é, o ‘ser militar’ como um processo de construção de uma identidade social própria, onde a interação cotidiana e relacional confere o verdadeiro “espírito militar”(CASTRO, 2000, 2004, p. 15) e sua identidade cultural (NUCIARI, 2018). E, que tal complexidade permanece sendo refletida, até mesmo, na condição de reserva das Forças Armadas, percebendo remuneração da União e, conseqüentemente, sujeitos à prestação de serviço ativo, em caso de convocação ou mobilização nacional, bem como às condições impostas pelo Estatuto dos Militares, “que lhes outorgam direitos e prerrogativas e lhes impõem deveres e obrigações”, instando-os à manifestações de determinados valores e preceitos éticos militares, bem como à determinados vínculos racionais e morais (BRASIL, 1980, art 7o , 27 a 31; SILVA, 2017a).

Em que pese a condição profissional e cultural dos militares ter sido legalmente reconhecida, o Tribunal de Contas da União (TCU), pautado no argumento principal de que o SPSMFA “caracteriza-se por uma baixa geração de receitas, decorrente do modelo legal adotado” e, como consequência, “tem-se uma reduzida capacidade interna de cobertura”, vem

equiparando-o à um sistema de previdência público, no qual o pagamento de benefícios (pós-emprego) previdenciários, tal qual ocorre com os servidores públicos aposentados é considerado como uma despesa, devendo ser tratada contabilmente como um *déficit* previdenciário (TCU, 2020a, p. 67).

Isso pode ser verificado no Parecer de Análise das contas do Presidente da República por parte do TCU, relativo às contas prestadas pelo Poder Executivo referente ao exercício de 2021, onde o SPSMFA foi enquadrado por diversas vezes como um regime de previdência pública, representando 6% da despesa previdenciária total da União (TCU, 2022a).

A intenção de atribuir aos militares o mesmo tratamento previdenciário que é dado aos servidores públicos pode ser identificada nos diversos Acórdãos do TCU nos últimos 10 anos (TCU, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2019, 2020a), bem como quando esse Tribunal aduz, em 2022, o entendimento final de que o SPSMFA se enquadra como “programa estatal de natureza atuarial”, impactando a gestão fiscal, mesmo não tendo, formalmente, caráter previdenciário, devendo obedecer à Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) bem como aos princípios orçamentários que norteiam o planejamento orçamentário de longo prazo, o que lhes impõe uma evidenciação “à luz da utilização das melhores técnicas atuariais e de premissas biométricas e financeiras” incidentes nos fluxos de pagamento aos militares da reserva remunerada e de seus pensionistas (BRASIL, 2000, letra b), inciso IV, § 2o, Art. 4o; TCU, 2022b, p. 1).

Digno de nota é que esse entendimento do TCU se baseia na *International Public Sector Accounting Standards* (IPSAS) nº 39 e em sua norma análoga convergida no Brasil, a Norma Brasileira de Contabilidade para o Setor Público (NBC T SP) nº 15. Contudo, enquanto a norma brasileira introduz em seu escopo técnicas e divulgações contábeis relativas aos militares, a IPSAS 39, apenas, refere-se aos militares em três passagens (itens 14, 18 e BC.11) e, somente em uma delas, relaciona o benefício por invalidez dos servidores civis públicos ao dos militares, como “outros benefícios de longo prazo para funcionários”, sem em nenhum momento enquadrar o tipo de registro contábil a ser efetuado para o SPSMFA (IFAC, 2020, p. 1744).

O fato é que, embora a Reforma Previdenciária, ocorrida no ano de 2019, tenha reconhecido o SPSMFA como um sistema de proteção social peculiar às Forças Armadas, ele permanece sendo inserido, por parte do TCU, no mesmo bojo que o regime dos servidores públicos da União, possuindo as mesmas características principais, ou seja, o caráter contributivo, admitindo a formação de um fundo próprio ou atuando nos moldes de um regime de financiamento estatal (LIMA; GUIMARÃES, 2016). E, especificamente, com relação aos militares da reserva remunerada, o TCU vem tratando-os, inadequadamente, utilizando-se da

mesma ótica da que se utiliza no caso dos servidores públicos aposentados, sem considerar sua condição especial de contingente integrante da reserva remunerada necessária à possíveis convocações ou mobilizações nacionais e, por isso, sujeitos, ainda, ao Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980).

Consubstanciado na tese de que o tratamento contábil a ser dado ao SPSMFA deve refletir a identidade profissional e a distinção cultural dos militares, ambas moldadas pelo conceito de disciplina como aquela que fabrica corpos ‘dóceis’ (FOUCAULT, 1987), o estudo apresenta como fundamentos que a identidade social é uma construção que se dá a partir da dialética dinâmica e contínua entre o indivíduo e a sociedade, originando-se de diversas classes, mas tendo sua centralidade na identidade profissional (BERGER; LUKMANN, 1985; CUCHE, 1999, p. 11; GIDDENS, 1998; LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013) e, que ainda, no caso dos militares, são influenciadas pelo poder que se dá a partir da disciplina e da subjetividade. Significa dizer que a imposição de uma rotina profissional com foco na disciplina, que se inicia no corpo transmutando-se para a alma pelo cerceamento de direitos (FOUCAULT, 1987), bem como o reconhecimento de uma subjetividade “tecnológica do eu” (FOUCAULT, 2005), tendem a agenciar novas possibilidades identitárias organizacionais (KOURI, 2023).

Com o propósito de caracterizar as identidades profissionais e culturais, é feita uma revisão da literatura a partir dos estudos teóricos anteriormente desenvolvidos pela Sociologia das Profissões e concepções culturais inerentes (BERLATTO, 2009; CUCHE, 1999; DUBAR, 2006, 2012; FIALHO, 2017; GIDDENS, 1998; SANTOS, 2005). Além disso, intenta-se compreender a questão das identidades profissional e cultural específicas dos militares das Forças Armadas na Pós-modernidade, associando-as com estudos anteriormente realizados, bem como apresentando a concepção do SPSMFA e o contexto em que ele surge, com base nas experiências internacionais e nacional (BRASIL, 2019; CAFORIO, 2018; CARRILHO, 1978; COBRA, 2005; CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015; FGV, 2016; HUNTINGTON, 1996; KÜMMEL, 2018; MENDES, 2016; SILVA, 2017a; VAZ, 2001).

Congruentemente a esse aspecto, ao analisar a experiência internacional sobre a evidenciação das despesas e receitas associadas aos militares das Forças Armadas, verifica-se que cada país possui critérios e metodologias contábeis distintas, adaptados a sua realidade cultural e sujeitos aos marcos normativos pertinentes, existindo poucos deles que relacionam a previdência civil com o sistema protetivo militar (FGV, 2016).

No que diz respeito ao aspecto contábil, é levado em consideração o fato de que a contabilidade, como uma ciência social, deve compreender seu objeto de investigação inserido em uma dada realidade social e ecológica (ALAWATTAGE; WICKRAMASINGHE, 2009;

ANNISSETTE; NEU, 2004; CHAN, 2010; FERNANDO et al., 2012; FUKOFUKA; JACOBS, 2018; LACEY, 2010; NEPOMUCENO, 1999b; NEU, 2000a, 2003; SAUERBRONN; AYRES; LOURENÇO, 2016, 2018; ZEFF, 2007). Significa considerar a contabilidade como um fenômeno linguístico e intimamente ligado a cultura de um povo, em função de representar a forma como determinados grupos sociais interpretam o ambiente e se comunicam com ele (GOMES; SALAS, 2001; HOFSTEDÉ, 1997; MINTZBERG, HENRY; AHLSTRAND, BRUCE; LAMPEL, 2000), bem como compreendê-la como um produto de relações sociais, incentivando uma concepção mais crítica sobre a atuação contábil e sua relevância na sociedade (HORVAT; KOROŠEC, 2015).

Nesse sentido, enxergar a contabilidade como uma ferramenta implícita na mediação das relações sociais que, por meio de técnicas contábeis procuram adaptar, regularizar e racionalizar comportamentos, pensamentos, escolhas e anseios de alguns grupos ou categorias sociais e profissionais, objetivando determinados propósitos e interesses (NEU, 2003, p. 198), significa vislumbrar que tais atitudes propiciam a apropriação “literal e passiva” de conceitos universais e reducionistas relativos à Sistemas de Previdência Sociais e de sua contabilidade específica (RAMOS, 1996, p. 72–73).

Desta forma, ao importar práticas contábeis universalistas sem a devida reflexão crítica e seletiva do fenômeno a ser reportado, sugerindo uma interpretação equivocada do padrão internacional (IPSAS 39), de modo que o mesmo deva ser aplicado ao serviço militar (conforme consta no escopo da NBC T SP 15), podem gerar, como consequência, a absorção e a transformação dessa parcela da sociedade em um agrupamento comum, pertencente a um lugar qualquer, sem identidade própria e cultura específica (O'REGAN, 2010; RAMOS, 1996).

Em outras palavras, o presente trabalho de pesquisa apresenta como **tese principal a concepção de que o tratamento contábil a ser dado ao SPSMFA, especificamente em relação aos militares da reserva, deve refletir as identidades profissional e cultural desses militares, independentemente de tendências internacionais universalistas, de modo que a informação contábil reproduza adequadamente o fenômeno a ser reportado.**

1.2 Pergunta de Pesquisa

Partindo-se do pressuposto de que o entendimento do TCU sobre o registro do *déficit* atuarial, inicialmente, dos pensionistas militares e, logo em seguida, dos militares da reserva remunerada serviu como justificativa para uma analogia primária entre o SPSMFA e um

Sistema de Previdência, e, mais recentemente, quando o enquadra como um programa estatal de natureza atuarial (BRASIL, 2000, art. 4o, § 2o, inciso IV, alínea ‘b) , apresentando em seus acórdãos um tratamento contábil distinto do que estabelece a Lei nº 13.954/2019, o presente estudo se propõe a responder o seguinte questionamento:

De que forma as identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao SPSMFA, especificamente no que diz respeito aos militares da reserva remunerada?

1.3 Objetivos Geral e Específicos

1.3.1 Objetivo geral:

O objetivo principal da presente pesquisa de doutoramento é compreender de que modo a identidade profissional e cultural das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao SPSMFA, especificamente, aos militares da reserva remunerada, tendo por base o fenômeno do ‘ser militar’, ou seja, o “espírito militar” (CASTRO, 2004, p. 15), sob a perspectiva desses militares.

Para capturar os aspectos exógenos e endógenos relacionados às identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras, o lócus da pesquisa envolverá os militares da reserva remunerada da Marinha do Brasil, considerando que a pesquisadora é militar da respectiva Força Armada, tendo, portanto, facilidade no acesso às pessoas e documentações contábeis relacionadas ao fenômeno objeto do estudo, qual seja, o tratamento contábil das despesas com militares da reserva remunerada junto ao SPSMFA.

1.3.2 Objetivos específicos:

Para alcançar o referido objetivo principal, os seguintes objetivos específicos deverão ser concretizados:

(1) Compreender e caracterizar as identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas a partir da discussão teórica sobre Disciplina e Subjetividade de Foucault (FOUCAULT, 1987, 2005);

(2) Analisar e identificar as mudanças nas identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas na Pós-Modernidade e como se refletem na atuação dos militares da reserva remunerada.

(3) Analisar a Contabilidade como um mecanismo de (des)construção da realidade social e cultural, bem como de imposição de práticas universalistas;

(4) Analisar se as mudanças legais promovidas no SPSMFA retratam a identidade profissional e cultural dos militares;

(5) Apresentar a percepção dos militares da reserva remunerada relativa as características identitárias profissional e cultural dos militares a partir dos resultados encontrados; e

(6) Evidenciar de que forma as identidades profissional e cultural dos militares demandam um tratamento contábil específico para o SPSMFA que represente adequadamente os referidos fenômenos.

1.4 Justificativa e Relevância do Estudo

O presente estudo espera contribuir com a revisão e a elaboração de uma moldura teórica das principais dimensões e aspectos profissionais e culturais que melhor evidenciem a categoria social dos militares na pós-modernidade como forma de propor e ressaltar a necessidade de técnicas contábeis adequadas ao SPSMFA. Intenta-se, ainda, contribuir para a identificação de novas concepções e significados criados com base na identificação profissional e cultural militares dentro do campo da contabilidade pública, favorecendo a ampliação teórica do campo e das ciências sociais aplicadas.

Levando-se em consideração o grande número de pesquisas nacionais e internacionais baseadas na reflexão cultural e profissional dos militares, sejam no campo antropológico (CASTRO, 2000, 2004; LEINER, 1997), nas ciências sociais (GALLAGHER; ASHFORD, 2019; KOURI, 2023; LIEN; BØE; JOHANSEN, 2021; MARINGIRA, 2018; MOSKOS, 1979; NUCIARI, 2007; SANTOS, 2003; WHITEHOUSE et al., 2014), e nas ciências comportamentais (BINKS; CAMBRIDGE, 2018; VEST et al., 2023), ainda existe uma lacuna para o desenvolvimento de estudos contábeis no país que questionem os possíveis efeitos da representação fidedigna das identidades profissional e cultural militares na contabilidade pública. Nesse sentido, a presente tese de doutorado, ao se utilizar das lentes culturais para avançar no campo, tende a contribuir por meio da desfamiliarização na medida em que revela a conduta social e cultural militar, possibilitando a comparação com a dos servidores públicos (SAUERBRONN; AYRES; LOURENÇO, 2018). Além disso, esta pesquisa de doutoramento pretende lançar um olhar reflexivo e crítico ao processo de analogia dos militares das Forças

Armadas em relação à categoria social dos servidores civis públicos por meio de benefícios previdenciários, utilizando-se da técnica contábil como instrumento racionalizante de uniformização.

Pelo fato de a contabilidade englobar relações entre gestores, usuários de informações e profissionais contábeis responsáveis pela divulgação de resultados que ocultam diferenças culturais, bases de poder e ingerências no processo de gestão, a abordagem crítica acadêmica pode trazer contribuições que possibilitem a identificação de reais intenções, proporcionar oportunidades de escolhas mais efetivas, assim como acompanhar e medir os impactos dessas escolhas ao longo do tempo (SAUERBRONN; AYRES; LOURENÇO, 2018).

Ressalta-se que a atitude fenomenológica social (aquela que trata do modo de ser do social), para ser válida no campo das ciências, precisa se justificar sendo ancorada em um esforço de reflexão que demonstre de forma consciente as razões pelas quais cada caso se fundamenta (RAMOS, 1996). Nesse sentido, investigações que tratam a contabilidade como uma ciência contextualizada socialmente oferecem maiores oportunidades para a captura das implicações da utilização de padrões contábeis internacionais e nacionais nas sociedades em geral, evidenciando mecanismos necessários para preservar ou resgatar características culturais e sociais de cada uma delas, a fim de que não se perdem em estruturas universalizantes (ANNISETTE; NEU, 2004).

2. SUBJETIVIDADE DISCIPLINAR E IDENTIDADES PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES NA PÓS-MODERNIDADE

O presente capítulo tem o propósito de compreender o conceito de subjetividade disciplinar concebido por Michel Foucault e seus impactos nas identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas. Para isso, são evocados os principais aspectos conceituais e teorizações acerca das Identidades Profissional e Cultural, bem como são estudadas as tendências de mudanças em tais identidades militares na Pós-modernidade, assumindo a subjetividade dos indivíduos como força dinâmica e criativa nas mudanças sociais e organizacionais com base em estudos realizados.

2.1 Principais aspectos conceituais e teorizações referentes as Identidades Profissional e Cultural

A construção da identidade é um fenômeno complexo que congrega as dimensões individual e coletiva. A dimensão individual pode ser entendida como o “núcleo da personalidade” e a dimensão coletiva caracteriza-se pela identidade em um nível de análise grupal ou coletivo (CARDOSO; BATISTA; GRAÇA, 2016, p. 375). Ressalta-se que Cuche (1999), congruente com essa afirmação, aponta que a identidade permite ao indivíduo se localizar em um sistema social, bem como ser localizado socialmente e coletivamente. Destaca-se, ainda, o fato de que cada indivíduo possui sua própria história de vida, podendo desenvolver diferentes motivos para filiar-se a um coletivo (CARRIERI; PERDIGÃO; AGUIAR, 2014; LOPES; CARRIERI, 2010).

O fenômeno da construção da identidade se dá a partir da dialética dinâmica e contínua entre o indivíduo e a sociedade (BERGER; LUKMANN, 1985), podendo ser conceituado e compreendido como um verdadeiro paradoxo entre a diferenciação e a generalização, isto é, o que é único e o que é partilhado em um determinado grupo social (CUCHE, 1999; DUBAR, 2006).

Na visão de Dubar (2006), a perspectiva é a de que a identidade não é o que permanece idêntico, mas, sim, o resultado de uma identificação, compreendendo tanto a diferenciação quanto a generalização. Nesse sentido, a diferenciação pode ser entendida como o que torna alguém ou alguma coisa singular em relação à outra, e a generalização busca definir um ponto em comum dentre uma classe de elementos diferentes (DUBAR, 2006).

Já para Cuche (1999, p. 176), a identidade é a ampliação do ímpeto da diferença, tendo surgido nos anos 70 e guiado tendências ideológicas diversas e até opostas à apologia da

sociedade multicultural por um lado, mas que, por outro lado, exaltou o pensamento de "cada um por si para manter sua identidade" ou uma certa "distinção cultural". Não obstante, o mesmo autor ressalta que não se deve confundir as noções de cultura e de identidade cultural, uma vez que a cultura se trata de um processo inconsciente de identidade e as estratégias de identidade cultural tendem a manipular e a modificar conscientemente uma determinada cultura, que pode passar a ter quase nada em comum com o que era antes. Significa dizer que a identidade cultural deriva de normas de vinculação e oposições simbólicas decorrentes de processos mentais conscientes, caracterizados como de natureza polissêmica e fluida.

Por estratégias de identidade, Berlatto (2009) as define como sendo o resultado de uma construção social complexa e heterogênea de determinados grupos sociais que não podem ser consideradas de forma alguma como monolítica, uma vez que deriva de diversos processos identitários presentes em toda a sociedade. Ou seja, se o indivíduo possui diversas vinculações sociais ligadas, por exemplo, a sexo, gênero, idade, classe social e grupo cultural, ele fabrica sua própria síntese identitária a partir desses diferentes materiais, apresentando como resultado, "uma identidade sincrética" (CUCHE, 1999, p. 193).

Sobre identidade cultural, essa pode ser vista por duas concepções: a objetivista e a subjetivista. A concepção objetivista trata a definição e a descrição da identidade a partir de um certo número de critérios objetivos e determinantes, como por exemplo, a origem comum pautada na hereditariedade e na genealogia, a língua, a religião, o vínculo com o território, etc., que faz com que um grupo que não tenha tais características próprias, não possa reivindicar uma identidade cultural autêntica (CUCHE, 1999). Essa visão entende a identidade como estática e definitiva, remetendo a uma coletividade invariável e imutável reduzida à uma dimensão de atributos (CUCHE, 1999).

Por sua vez, a visão subjetivista do fenômeno da identidade cultural caracteriza-se por um sentimento de vinculação ou uma identificação coletiva imaginária, onde o mais importante são as representações que os indivíduos fazem da sua realidade social e de suas divisões, considerando o caráter variável e efêmero da identidade (CUCHE, 1999). Na opinião de Cuche (1999), o ponto de vista subjetivista levado ao extremo leva a um reducionismo da questão de escolha individual e arbitrária, onde a liberdade de escolha identitária tende a ser analisada como puramente fantasiosa e manipulável a determinados objetivos, sem levar em consideração que as identidades são relativamente estáveis.

Nesse sentido, o presente trabalho de pesquisa optará por uma linha central, que ultrapassa a barreira objetiva/subjetiva do entendimento do fenômeno identitário, onde as identidades devem ser estudadas considerando seus aspectos relacionais e situacionais, visto

que nos contextos sociais, as interações entre os membros do grupo e as posições individuais e coletivas irão orientar as representações e as escolhas identitárias em um determinado momento, baseando-se na construção social e na distinção cultural para a elaboração de uma determinada identidade em relação a oposição de um grupo a outros grupos com os quais mantem-se contato (CUCHE, 1999).

No que diz respeito ao campo da sociologia das profissões, uma atividade pode ser definida como uma profissão quando incorpora uma série de personagens, como um corpo teórico e prático, um alto grau de autonomia e controle sobre seu exercício, uma ética peculiar ao grupo profissional e um senso de corporatividade que une todos os praticantes profissionais. Além disso, outras características podem ser adicionadas, como o controle realizado pelo grupo profissional na difusão do conhecimento especializado e, conseqüentemente, o acesso de novos membros à profissão, o que é reconhecido pela sociedade em geral como uma relevante e vital virtude, haja vista sua resposta no campo funcional para essa mesma sociedade (NUCIARI, 2018).

Cabe ressaltar que, pela distinção weberiana, os profissionais se dividem em autônomos, que significam os praticantes livres, independentes, e os heterônomos, que são dependentes de uma organização formal, onde o monopólio de sua atividade encontra-se regido pela prática e pelo conhecimento de uma organização formalizada, que decide sobre seleção e recrutamento de novos praticantes mediante padrões de controle de atividade (NUCIARI, 2018).

Considerando a identidade profissional em sua dimensão individual, essa caracteriza-se como uma das identidades sociais de uma pessoa que depende da identidade pessoal como um todo, comportando outras identidades sociais desse indivíduo, o seu núcleo de identidade e as características próprias comportamentais (CARDOSO; BATISTA; GRAÇA, 2016). Na dimensão coletiva, a identidade profissional constitui-se um dos sistemas de ação e de interpretação do campo social, sendo desenvolvidos pelos indivíduos durante suas interações sociais, o que faz com que sejam mais ou menos resistentes, ou mais ou menos instáveis (CARDOSO; BATISTA; GRAÇA, 2016).

Na opinião de Cardoso, Batista e Graça (2016), a identidade profissional não é separável nem das identidades individuais nem das identidades coletivas, visto que em cada ação coletiva estão presentes as identidades individuais, da mesma forma que em cada ação individual estão presentes as identidades coletivas bem como as restantes dimensões da identidade individual (CARDOSO; BATISTA; GRAÇA, 2016). Desse modo, segundo os mesmos autores, embora tais dimensões tendam a ser tratadas de maneira isolada, o mais indicado a fazer é considerar a sua interdependência em seus estudos, uma vez que a dimensão individual necessita do

reconhecimento da dimensão coletiva, assim como o coletivo necessita da capacidade de intervenção da dimensão individual.

Assim, intenta-se compreender as identidades profissional e cultural por meio de uma categorização que possibilite aos grupos organizarem suas trocas, bem como localizar traços culturais distintivos que resultam unicamente das interações entre os grupos, produzindo-o procedimentos de diferenciação (CUCHE, 1999).

A categoria profissional também exerce forte influência na identidade social de indivíduo (DUBAR, 2012), tendendo a ocupar uma centralidade na vida dos indivíduos que não pode ser desconsiderada como “reprodutora da existência humana” (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013, p. 248). Por ser considerado o modo de ser do indivíduo no mundo em que vive, a questão profissional não pode ser compreendida somente como um fator econômico, mas, também sob o ponto de vista do bem-estar, onde estão contidas duas dimensões: uma positiva e outra negativa (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013). Por bem-estar, entende-se como “uma avaliação cognitiva e emocional que o indivíduo faz da qualidade e da satisfação com a sua vida”, sendo ele subjetivo (VILHENA, 2005, p. 18). Nesse sentido, observa-se que certas atividades possibilitam uma identificação positiva, que ao mesmo tempo proporcionam renda, são escolhidas de forma voluntária, autônomas, no sentido de serem “vivas” e abertas para a construção de carreiras ao longo do tempo, fazendo com que o indivíduo seja reconhecido por seu trabalho (DUBAR, 2012, p. 353). Não obstante, “uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora dele”, o que se faz necessário considerar sua dimensão positiva (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013, p. 251).

Assim, Dubar (2012, p. 354) aponta como relevante nesse processo de identificação positiva, um processo específico de socialização, que liga educação, trabalho e carreira, que faz com que essas identidades profissionais sejam construídas no interior das organizações e em coletivos que organizam e asseguram as interações e que garantem o reconhecimento de seus membros como “profissionais”.

No entanto, as organizações também podem trazer “sofrimento psíquico”, uma vez que o indivíduo está submetido a pressões e sofrimento no trabalho, sendo necessário sempre ajustar a subjetividade e a organização da atividade laboral, devendo sempre ser priorizadas as questões como, jornada, ritmo, hierarquia, responsabilidade e controle (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013, p. 254). Segundo Lourenço et al. (2013), a psicodinâmica do trabalho conceitua o sofrimento psíquico como uma vivência subjetiva, que intermedeia a doença mental descompensada e o bem-estar psíquico. Nesse sentido, “quanto mais rígida é a organização do

trabalho”, menor o conteúdo significativo das atividades laborais e “maiores são as possibilidades de se desenvolver patologias graves” (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013, p. 254).

Assim, entende-se que o trabalho também carrega consigo aspectos negativos que representam castigo, punição e uma sobrecarga para quem o realiza, podendo ser reconhecido como uma atividade profissional de não construção e elaboração, fazendo com que o indivíduo adote estratégias de separação entre vida social e atividade profissional, dividindo “sua autoimagem entre a parte que trabalha e a parte que vive; a primeira sendo necessária unicamente para que a segunda subsista”, o que faz com que o trabalho represente sacrifício e nunca realização (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013, p. 251).

De acordo com Dubar (2006), as identidades profissionais são formas socialmente reconhecidas que fazem com que os indivíduos se identifiquem uns aos outros nos campos do trabalho e do emprego. Inicialmente, deve-se assumir que a identidade profissional é um componente significativo da identidade social do indivíduo para, em seguida, prosseguir com as análises dos processos inerentes à construção das identidades profissionais (DUBAR, 2012; SANTOS, 2005).

Segundo Santos (2005), as primeiras análises relativas à construção da identidade profissional baseavam-se, essencialmente, em aspectos funcionais e instrumentais, nas competências necessárias ao desempenho de uma tarefa profissional, elencadas como referência em determinadas instituições ou organizações específicas oriundas de áreas próprias de conhecimento, a partir das quais os indivíduos se reconhecem. Surge, então, a corrente teórica funcionalista ou neofuncionalista, que garante a certas atividades e a uma minoria de trabalhadores organizados em profissões e beneficiados por legislações protetivas de seu exercício e de suas associações, deter o monopólio do profissionalismo (formação e certificação) como fonte de identificação positiva ao mesmo tempo em que exclui as “ocupações” consideradas como trabalhos (temporários ou sujeitos à deterioração a medida que as sociedades industrializadas evoluem) sem reconhecimento social e exercidos por trabalhadores “sem qualificação” ou “não profissionais” (DUBAR, 2012, p. 356).

Mais tarde, problemas oriundos de questionamentos acerca das múltiplas identidades mobilizadas nas tarefas profissionais, suas construções identitárias individuais e as diferenciações entre grupos profissionais dentro de um mesmo coletivo profissional fizeram com que as pesquisas evoluíssem para uma fundamentação do sistema de ação profissional, que constitui-se no reconhecimento e na visibilidade social que possibilita uma identificação, “quer pelo mesmo grupo de profissionais, quer ainda por outros grupos de profissionais que dele se

distinguem” (SANTOS, 2005, p. 132). É nessa altura, que surgem as correntes teóricas internacionalistas e críticas neomarxista, neoweberiana, etc., atribuindo aos contextos socioculturais e aos políticos, entendidos como empregadores e poderes públicos, as características das atividades de trabalho consideradas ou não “profissionais”, o que traz uma ruptura consistente, expondo as já mencionadas definições de emprego, trabalho e identidade, a necessidade de novas conceituações, isto é, fazendo com que a questão profissional fosse, assim, redefinida pela corrente dos interacionistas como um “processo geral” e não reservado a apenas determinadas atividades, postulando que todo o trabalhador necessita ser reconhecido e protegido por leis e estatutos profissionais com direito a se organizarem e lutarem por um reconhecimento profissional e social (DUBAR, 2012, p. 354).

Pelo fato de a própria noção de trabalho ter evoluído de ação de produção para resolução de problemas (serviços prestados), a teoria interacionista ajudou a compreender melhor as relações entre trabalho, trajetória de emprego e a construção de identidade na medida em que conclui, de forma empírica, que a socialização é aplicável a qualquer atividade, que a vida no trabalho é feita conjuntamente de relações com parceiros de todos os tipos, sejam empregadores, clientes ou colegas de trabalho, inseridas em contextos situacionais marcados por divisões de tarefas, imprevistos, continuidades, êxitos e fracassos, que conecta, permanentemente, situações, relações, percursos, perspectivas sempre em construções (DUBAR, 2012).

Na opinião de Dubar (2012, p. 358), para os sociólogos interacionistas não existe uma ruptura entre “profissionais” e “não profissionais”, e, sim, sistemas de ação e comunicação de trabalhos baseados em uma certa continuidade entre os que contribuem para o mesmo campo profissional, mesmo que sujeitos à duração a um determinado tempo, como os pintores, os carpinteiros, os pedreiros, os oleiros (CESCON, 2017), mas que são objetos de recortes internos historicamente e culturalmente variáveis e compostos de hierarquias, ofícios e atividades dotadas de conhecimento e exigências específicas, que vão depender da relação de seus atores internos e suas alianças com os decisores políticos para galgarem seu reconhecimento social.

Mesmo com a chegada do pensamento da racionalização econômica e gerencial, onde a maioria das atividades passam a ser assumidas pela burocracia, que sanciona o grau de especialização por meio do diploma como forma de constituição de carreiras e onde as antigas corporações de ofício são substituídas, a prática de um referencial comum de agir e de compreender o ambiente de trabalho permanecem existindo através de um processo de estágio, onde os saberes teóricos e abstratos passam a serem conjugados com a iniciação no trabalho “real” (DUBAR, 2012, p. 357). É durante o treinamento do estágio que o iniciante a profissional

tem contato e compartilha o conjunto de uma “cultura” específica profissional e a exigência de um trabalho bem-feito, organizado em atos e códigos fiscalizados pelos colegas, composto por uma determinada linguagem (jargão), visão do mundo e de uma conduta de vida profissional (*ethos*), que inclui a projeção em sua carreira ao longo do percurso da formação qualificante (DUBAR, 2012).

Nessa concepção, a socialização combina a interação entre estruturas mentais e sociais, concebendo tanto construções de formas de organização de atividades quanto modos de desenvolvimento dos indivíduos, onde o social será ao mesmo tempo “objetivo”, quando se relaciona com as instituições e formas de organização, e “subjetivo”, quando se refere às representações mentais e interações individuais que incorporam e se relacionam com os vários contextos onde se movem (SANTOS, 2005, p. 139).

O sistema da ação ou agir profissional fundamenta-se na existência de um referencial comum no campo profissional, que possibilita ao indivíduo dispor de informações específicas que orientam a sua atividade, sendo compartilhado de formas tanto explícitas quanto implícitas, por um determinado grupo de trabalhadores pertencentes ao mesmo contexto profissional que lhes permite comunicar, acessar informações, reconhecer e agir. (SANTOS, 2005). Como exemplo desses traços característicos referenciais, tem-se: (1) uma linguagem característica e específica para situações profissionais que só neste contexto têm sentido; (2) quando o referencial comum não coincide com o referencial individual de cada elemento, evidenciando certa dissonância na representação atribuída, o referencial comum servirá de modelo de conduta profissional, atuando como um guia implícito que determinará a conduta individual; e (3) o referencial comum conjuga um conjunto de regras oficiais, que integram conhecimentos e procedimentos coletivos adquiridos ao longo da experiência profissional (SANTOS, 2005). Significa dizer que a formação das identidades coletivas se dá por meio do compartilhamento de sentidos e significados por parte dos indivíduos envolvidos, onde tais indivíduos negociam e propagam por meio de processos dialógicos que são constantemente pensados, repensados e repassados aos integrantes do grupo para que todos sigam o mesmo caminho identitário na busca da legitimação (CARRIERI; PERDIGÃO; AGUIAR, 2014; LOPES; CARRIERI, 2010).

Ressalta-se que, além da experiência temporal que garante uma importante parcela da identidade profissional, uma vez que é com base no exercício da prática profissional que ocorre a interação permanente com outros profissionais, é na cultura profissional que assenta-se um verdadeiro código interno criado por meio da socialização entre os atores profissionais, possibilitando-os o desenvolvimento de uma identidade própria do seu grupo profissional constituído pelas ação e comunicação profissional específicas do contexto, de seu significado

dentro dele, bem como a utilização de objetos, atitudes, imagens e símbolos que o representam (SANTOS, 2005). São nas significações identitárias e culturais que surgem práticas sociais que dão sentido ao mundo em que se vive, a sua rede de relações, suas visões e ações a serem desempenhadas (CARRIERI, ALEXANDRE DE PÁDUA; PERDIGÃO, DENIS ALVES; AGUIAR, 2014; LOPES; CARRIERI, 2010).

Dessa forma, a socialização exerce um papel crucial na construção das identidades profissionais, pois possibilita o reconhecimento de competências, o prazer e a progressão na carreira e a forma de significativa de conduta que um indivíduo deve ostentar dentro de seu campo profissional, preservando-o de uma atividade monótona ou ordinária (DUBAR, 2012).

Não obstante, Berger e Lukmann (1985) apontam a socialização profissional e organizacional como muito significativa no processo de construção identitária, onde tanto a interiorização de culturas institucionais quanto a aquisição de conhecimentos específicos e de papéis diretos ou indiretamente nascidos na divisão do trabalho ocorrem, proporcionando até a transformação da realidade construída por parte da socialização primária, que ocorre na infância, particularmente, por meio da família e da escola.

No tópico a seguir, a subjetividade disciplinar decorrente de processos de socialização profissional e organizacional serão estudados tendo como base o Poder disciplinar de Michel Foucault.

2.2 O Poder Disciplinar produz Subjetividade?

Na concepção de Foucault (1987), o conceito de disciplina surge como uma nova forma de punição no lugar do suplício. O suplício compreendia a execução pública dos corpos dos condenados, marcados simbolicamente e expostos como espetáculo público, objetivando a subjacente correção disciplinar (FOUCAULT, 1987). Significa dizer que a violência imposta aos corpos transgressores correspondia a intenção de corrigir e reeducar determinados comportamentos considerados inadequados pelo Estado, representado de forma imagética por uma sociedade disciplinar (FOUCAULT, 1987).

Entretanto, na medida em que o suplício passa a ser associado como uma violência do Estado, o corpo sentenciado deixa de ser o foco principal da repressão penal, passando a ocupação do tempo dos condenados a ser utilizada como um instrumento de concepção do poder à medida que intenta dominar o conhecimento do corpo humano para torná-lo útil (FOUCAULT, 1987). Isto é, busca-se o controle do indivíduo vigiado a fim de discipliná-lo,

neutralizando suas disposições delituosas até a obtenção da necessária modificação (FOUCAULT, 1987). Significa dizer que o poder de punir passa a ser institucionalizado com uma finalidade própria e isolada tanto do campo social quanto do poder judiciário (FOUCAULT, 1987). Para tal, apenas a privação da liberdade nunca foi considerada suficiente sem a utilização de trabalhos forçados e o cerceamento de direitos, como por exemplo, a redução alimentar e a privação sexual (FOUCAULT, 1987). Daí que surge a ideia das instituições disciplinares como as prisões, os reformatórios, internatos, asilos, orfanatos, hospitais psiquiátricos, quartéis e monastérios, identificadas como instituições responsáveis por utilizarem técnicas de disciplina para a devida normalização dos indivíduos (FOUCAULT, 1987).

A disciplina, segundo Foucault (1987), corresponde ao processo de manipulação calculada sobre um corpo vigiado, treinado, corrigido a fim de torná-lo obediente e útil. A expressão “corpos dóceis” utilizada pelo autor relaciona-se ao resultado da concepção de corpos submissos e aptos à “cura” e à exploração econômica por meio da normalização disciplinar, da vigilância hierárquica e da sujeição (FOUCAULT, 1987).

Ainda de acordo com Foucault (1987), na medida em que novas formas e relações de produção e acúmulo de capital começam a eclodir no século XVIII, surge a necessidade da evolução da economia do poder no sentido de se evitar o dispêndio e o excesso de recursos, onde novas estratégias e técnicas de punição e vigilância são articuladas a fim de se buscar uma potência econômica contínua e permanente para se punir.

Emergem, portanto, as sociedades disciplinares, onde a disciplina evolui de uma forma local para global de maneira generalizada, seja em virtude da constituição de estruturas organizadas de forma a privilegiar a vigilância física constante dos indivíduos, ou em função de um mecanismo funcional invisível, capaz de otimizar sua ampliação dentro de outros espaços sociais, como na família e no ambiente profissional (FOUCAULT, 1987). Depreende-se que nessas sociedades disciplinares, o esquema panóptico é engendrado de forma a generalizar o exercício do poder, bem como internalizar nos indivíduos a responsabilidade pela própria vigilância hierárquica e, respectivamente, pela própria imposição das restrições de poder (FOUCAULT, 1987).

Observa-se que a evolução desses mecanismos de controles sociais fez com que o poder se deslocasse para as classes dominantes, gerando um caráter autoritário e estatal, dada a necessidade de manutenção desta condição (PALAZZOLO, 2017).

Releva mencionar que o suplício não foi eliminado, mas, sim, substituído pela ideia mais “humanizada” de disciplina. De acordo com Foucault (1987), tal substituição representa

a extinção do domínio corpóreo para dar lugar ao domínio intangível e abstrato da mente e da alma encapsulados na suspensão de direitos. Significa entender a disciplina como uma tecnologia de poder capaz de tornar indivíduos passíveis de subjetivação na medida em que impõe um regramento em suas rotinas diárias (FOUCAULT, 1987).

Como tecnologia de poder, a disciplina age no sentido de aumentar a capacidade e aptidão dos corpos ao trabalho em termos de utilidade econômica, ao mesmo tempo em que diminui a força desses corpos quando atua em suas mentes, transformando-os em corpos estritamente submissos em relação aos aspectos políticos (FOUCAULT, 1987). Depreende-se que o poder disciplinar, ao preparar os corpos humanos para serem utilizados no aparelho produtivo, aumenta, também, a sua capacidade de sujeição (FOUCAULT, 1987).

Não obstante, a concepção do poder que subjaz de maneira local às instituições disciplinares, nas quais derivam as tecnologias e estratégias utilizadas como forma disciplinar, deve ser compreendida em um nível macro, sendo estendida às ações do Estado, uma vez que a constituição de tais instituições modernas dependem da formação estatal (BENELLI, 2004; FOUCAULT, 1987; LEMOS; CARDOSO JR; ALVAREZ, 2013). Pode-se dizer que existe uma intercambialidade entre o Aparelho Estatal e as instituições disciplinares que constituem espaços restritos e limitados onde as técnicas disciplinares utilizadas são programadas para atuarem em uma multiplicidade de corpos, visando uma função específica (LEMOS; CARDOSO JR; ALVAREZ, 2013). Nesse sentido, o poder disciplinar tende a ser articulado em vários locais, sendo adaptado, repaginado, ressignificado a fim de aumentar seu poder de propagação e alcance (LEMOS; CARDOSO JR; ALVAREZ, 2013). Para isso, a sociedade disciplinar formada pelo conjunto das instituições sociais e estatais, ao agenciar a ampliação de seu poder por meio dessas instituições tende a aumentar os espaços disciplinares de maneira que os indivíduos transitem entre eles sem que interrompam sua continuidade (LEMOS; CARDOSO JR; ALVAREZ, 2013).

Nesse sentido, trata-se de uma tecnologia generalizada, composta de vários mecanismos indistintos e imprecisos que dificultam sua localização em um tipo específico de Instituição do Estado. Entretanto, o Aparelho Estatal utiliza-se dela como forma estratégica de impor algumas maneiras de agir, incorrendo em redes tensas de relacionamentos (FOUCAULT, 1987). Nesse sentido, na opinião de Lemos et al. (2013), o foco passa a ser os processos de estatização de práticas e de extensão do governo das condutas.

Para Foucault et al. (1991) o governo das condutas, que corresponde à racionalidade governamental ou “Governamentalidade”, significa uma forma de atividade destinada a moldar, orientar ou afetar a conduta das pessoas. Nesse sentido, “o governo de si e dos outros” pode ser

correlacionado a relações interpessoais privadas, envolvendo alguma forma de controle ou orientação, às relações dentro de instituições sociais e comunidades e, finalmente, a relações identificadas com o exercício da soberania política (FOUCAULT et al., 1991).

Especificamente, em relação à Governamentalidade voltada para o domínio político ou a “arte de governar”, (FOUCAULT et al., 1991) esclarecem que a natureza estatal deriva de práticas de poder utilizadas sobre a vida dos indivíduos, bem como dos respectivos realinhamentos no sentido de atender à determinados objetivos específicos.

Ao caracterizar a arte de governar, Foucault et al. (1991) fazem uma alusão ao comando de um navio, onde não basta apenas assumir o controle dos marinheiros, mas, sim cuidar de toda a estrutura do navio e de sua carga, preocupando-se com questões meteorológicas que impactam nos ventos e nas marés, a profundidade e o posicionamento de rochas. De acordo com os mesmos autores, significa, ainda, estabelecer uma relação com a tripulação para que ela trabalhe de maneira eficiente para que o navio chegue ao porto e que sua carga esteja em segurança. A arte de governar consiste em exercer o poder a fim de garantir bens, riquezas e prosperidade para a população, utilizando-se da economia (FOUCAULT et al., 1991). E, ainda, consiste em preocupar-se com todos os eventos possíveis que possam intervir, como nascimentos e mortes, e com todas as coisas que podem ser feitas, como possíveis alianças (FOUCAULT et al., 1991).

Continuando o pensamento dos mesmos autores, as formas de poder sobre a vida dos indivíduos pode ser subdivida em dois níveis: o poder disciplinar, o qual articula-se por meio de uma postura estrita ao se concentrar nos corpos do “homem calculável” como uma máquina otimizada em termos de capacidade, utilidade e docilidade, visando o controle de sua eficiência e economia; e, o poder governamental, em uma forma mais ampla, como aquela que amplifica o escopo do poder disciplinar sobre a vida dos corpos de uma “espécie”, introduzindo o monitoramento sobre sua propagação, saúde e longevidade, ao introduzir controles regulatórios e intervencionistas que garantam sua supervisão (FOUCAULT, 1999, p. 135–137). Portanto, o controle social é exercido sobre as pessoas entendidas como membros de uma população e, portanto, sujeitas à uma determinada política e economia capazes de interferir em questões como sua perpetuação, objetivando a riqueza e a prosperidade (FOUCAULT et al., 1991).

O fato é que como as práticas governamentais têm se dirigido em um caminho cada vez mais voltado para o controle da vida, ou seja, na forma como as pessoas direcionam suas condutas individuais relacionadas à saúde e ao bem-estar, os indivíduos começaram a formular as necessidades e imperativos dessa mesma vida com base em contra exigências ou contra condutas divergentes (FOUCAULT et al., 1991). Isto é, de acordo com Foucault et al. (1991),

deve-se entender que o poder atua nas ações de indivíduos que são livres para agir de uma forma ou de outra, não anulando sua capacidade como agentes. Ou seja, atua sobre e por meio de um conjunto aberto de outras ações práticas e de possibilidades éticas que podem ou não estimular a capacidade individual de ação persuasiva (FOUCAULT et al., 1991).

Não obstante, uma vez que a aplicação do poder em todos os níveis está intimamente ligada à produção de um campo do saber, bem como o saber constitui-se de relações de poder, a combinação “poder-saber” deve ser analisada a partir da ordem e do conflito que determinam as configurações e as formas possíveis do conhecimento (FOUCAULT, 1987).

O fato de normalizar disciplinarmente os indivíduos constitui-se de um processo de poder-saber que cria padrões, regras comportamentais, relacionais, estruturas de pensamento que definem o que é bom e o que não é (FOUCAULT, 1987). Nesse sentido, ao mesmo tempo em que o poder disciplinar individualiza os corpos considerados indesejáveis, atuando em suas diferenças para extingui-las a fim de torná-los semelhantes, ele os totaliza quando os incluem em uma instituição disciplinar (FOUCAULT, 1987).

Investir no conhecimento do homem, na opinião de Foucault (1987), significa construir um saber onde sua utilização pode ser pensada economicamente como um instrumento de produção investido em relações de poder e dominação e atrelado a um sistema de sujeição. Isto é, uma tecnologia política do corpo humano onde, ao mesmo tempo, além de ser útil e produtivo, torna-o também submisso, controlando suas forças para que sejam vencidas (FOUCAULT, 1987).

Observa-se que o conhecimento do corpo perpassa pela alma não apenas como um elemento incorpóreo, mas, sobretudo, pelo fato desta estar encarcerada a um corpo que, na superfície sofre a influência do poder que faz com que este se reproduza permanentemente (FOUCAULT, 1987). Na alma, os efeitos do poder são articulados, gerando um saber que potencializa e releva as implicações do poder (FOUCAULT, 1987).

Nesse sentido, o poder disciplinar, ao mesmo tempo em que produz um determinado indivíduo, gerando o respectivo conhecimento sobre ele, edifica uma realidade eivada de possibilidades e restrições sobre sua existência (FOUCAULT, 1987; FOUCAULT et al., 1991). Depreende-se que o poder disciplinar produz subjetividade na medida em que faz com que os sujeitos se relacionem com essa realidade construída (BENELLI, 2004; FOUCAULT, 1987; FOUCAULT et al., 1991).

Nas reflexões de Foucault (1987), tais articulações e efeitos do poder serviram de base para a construção de conceitos como subjetividade. Especificamente, no que diz respeito à

produção de subjetividade, o próximo tópico explorará como se dá a produção de subjetividade dentro das instituições disciplinares militares.

2.3 A Produção de Subjetividade Disciplinar em Instituição Militares

As instituições disciplinares tem como um dos exemplos, as instituições militares (FOUCAULT,1987). Da mesma forma, Goffman (1974) inclui as instituições militares no rol das Instituições Totais, que podem ser entendidas como instituições de controle que conquistam parte do tempo e dos interesses de seus participantes como forma de oferecer-lhes um outro mundo, possuindo características que se encerram em barreiras físicas e mentais que simbolizam uma separação do mundo exterior.

Ainda, de forma análoga, Instituições de Sequestro, na opinião de Palazzolo (2017), podem ser caracterizadas como aquelas que visam a inclusão e a normalização do indivíduo e, que ao disciplinarem seus participantes por meio de um poder multifuncional e atuante nos aspectos econômicos, políticos e judiciários, apresenta-lhes uma nova realidade, permitindo a criação de sujeitos por meio de processos de subjetividade.

Segundo Foucault (1987), a produção de subjetividade disciplinar dentro de instituições militares pode ser evidenciada em uma descrição corporificada do militar ideal. Significa dizer que o militar ideal não precisa de “apresentações”, mas, sim, deve ser reconhecido ao longe, pelo andar cadenciado, pela altivez e vigor que denotam coragem e orgulho por sua valentia e honra (FOUCAULT, 1987).

Para a realização e corporificação do militar ideal, Foucault (1987) menciona um conjunto minucioso de técnicas e processos de saber para controle e utilização racional e utilitária dos homens. Segundo o mesmo autor, estas técnicas produzem individualidades que compõem quatro características: celular, orgânica, genética e combinatória. A característica celular surge da técnica de se organizar as multiplicidades, por isso, faz-se necessário um local heterogêneo, fechado em si mesmo, como forma de isolamento disciplinar - os quartéis - a fim de manter a ordem e a disciplina, bem como sua efetiva fiscalização (FOUCAULT, 1987). Além disso, apenas o cárcere não se torna suficiente para a manutenção do aparato disciplinar (FOUCAULT, 1987). Faz-se mister um ajuste mais fino e analítico nos espaços, fazendo com que exista uma melhor distribuição em subgrupos menores que decomponha, objetivamente, qualquer tipo de pluralidade (FOUCAULT, 1987). Aplica-se, portanto, a técnica das localizações funcionais, que possibilita a distribuição espacial dos indivíduos – oficiais e praças – de maneira articulada, isolada e de fácil localização dentro de um aparelho produtivo e

disciplinar (FOUCAULT, 1987). Tais distribuições visam impedir a livre circulação dos indivíduos – segregação hierárquica e por especialidades profissionais – com objetivo de estabelecer presenças e ausências, evitar aglomerações indevidas e construir canais de comunicações utilitários, proporcionando a divisão das atividades em diversos “postos” de trabalho (FOUCAULT, 1987). Por fim, encerrando a repartição espacial da organização, efetua-se o mecanismo do arranjo para a individualização dos corpos por meio do ordenamento classificatório de cada indivíduo (FOUCAULT, 1987). Significa dizer que as unidades individuais são organizadas em posição de fila hierárquica – antiguidade – como forma de distribuí-las e localizá-las a fim de favorecer a intercambialidade das relações (FOUCAULT, 1987).

Com relação a característica orgânica, ela se dá por meio da codificação das atividades, ou seja, pela demonstração de funcionamento próprio de um determinado organismo (FOUCAULT, 1987). Para isso, garantir a qualidade do tempo empregado, tornando-o integralmente útil, torna-se imprescindível (FOUCAULT, 1987). Virtudes como regularidade, aplicação, exatidão, segundo Foucault (1987) são essenciais para uma anatomia cronológica dos movimentos, para que sejam decompostos em elementos que definam posições corporais, direções, amplitude e a duração de cada movimento, possibilitando mover, organicamente, um determinado conjunto de indivíduos ao mesmo tempo e da mesma forma – tropa em marcha. Além disso, uma boa articulação entre objeto e corpo é necessário como forma de manter a perfeita sincronia – manobra – entre o corpo e objeto que manipula – o armamento (FOUCAULT, 1987). Finalmente, a economia positiva do tempo, que procura intensificar cada vez mais a utilização temporal para que não haja desperdícios e ociosidade. Buscar o equilíbrio entre a aceleração das operações e o rendimento ótimo da velocidade, ou seja, sua utilização exaustiva – os exercícios (FOUCAULT, 1987).

A individualidade genética pode ser representada pela formação de identidades e continuidades com base na transferência do conhecimento (FOUCAULT, 1987). De acordo com Foucault (1987), o tempo disciplinar pode ser segregado em tempos de formação e de ofício adquirido. Para isso, faz-se necessário estabelecer uma divisão para sua duração em segmentos sucessivos ou paralelos, os quais devem culminar em um termo específico que marque seu término (FOUCAULT, 1987). Tais segmentos devem ser organizados segundo um plano analítico, que combine uma sucessão de elementos ajustada com uma crescente complexidade (FOUCAULT, 1987). A finalização dos segmentos temporais deve ser marcada por uma prova com a tríplice função de evidenciar se o indivíduo atingiu o nível de conhecimento necessário, avaliar a conformidade de sua aprendizagem, bem como diferenciar

as capacidades de cada um (FOUCAULT, 1987). E, a partir daí, prescrever exercícios diferenciados para cada níveis, estabelecendo séries temporais – postos, graduação, interstício na progressão profissional (FOUCAULT, 1987). A introdução das séries temporais de atividades possibilita a duração do poder, o controle detalhado e as intervenções pontuais para diferenciações, correções ou eliminações (FOUCAULT, 1987).

Por sua vez, a individualidade combinatória pode ser entendida como a composição das forças individuais, isto é, uma redução funcional do corpo e sua inserção em um conjunto “multissegmentar”, que articula cronologias individuais para a transformação dessas em uma cronologia composta a fim de majorar o produto da junção de diferentes forças de maneira calculada – a Força Armada (FOUCAULT, 1987, p. 189). Segundo Foucault (1987):

“O” militar — a instituição militar, o personagem do militar, a ciência militar, tão diferentes do que caracterizava antes o “homem de guerra” — se especifica, durante esse período, no ponto de junção **entre a guerra e os ruídos da batalha por um lado, a ordem e o silêncio obediente da paz por outro**. O sonho de uma sociedade perfeita é facilmente atribuído pelos historiadores aos filósofos e juristas do século XVIII; **mas há também um sonho militar da sociedade**; sua referência fundamental era não ao estado de natureza, **mas às engrenagens cuidadosamente subordinadas de uma máquina**, não ao contrato primitivo, **mas às coerções permanentes**, não aos direitos fundamentais, **mas aos treinamentos indefinidamente progressivos**, não à vontade geral, **mas à docilidade automática.**” [Grifo nosso]

Entretanto, para que essas individualidades sejam desenlaçadas como instrumentos do exercício do poder disciplinar, Foucault (1987) aponta a necessidade da existência da vigilância hierárquica, da sanção normalizadora e do exame. A vigilância hierárquica corresponde ao olhar observador, que vai desde as construções – fortes, complexos, acampamentos, organizações militares – até aos arranjos espaciais – organização dos departamentos, sala do comando, salão das praças – que favoreçam a fiscalização do trabalho a ser executado (FOUCAULT, 1987).

A sanção normalizadora funciona como um mecanismo de punição a fim de coibir atos inadequados às regras e desvios, sejam eles relacionados ao tempo (faltas, atrasos, ausências), às atividades (negligência, falta de zelo, desatenção, desalinho), ao comportamento (desobediência), aos discursos (insolência, palavreado chulo) e a toda uma série de atitudes e modos de agir que não correspondam ao que se espera da atitude de um militar disciplinado, bem como que impactem negativamente o aparelho administrativo (FOUCAULT, 1987). Um sistema de punições e recompensas é utilizado como forma de reforçar as boas atitudes e corrigir àquelas que sejam desviantes (FOUCAULT, 1987). Na concepção de Foucault (1987),

tal sistema de recompensas e punições serve para contrapor as atitudes divergentes às regras, que tem como base um conjunto de ações e comportamentos desejados cuja diferenciação entre eles permite a medição e a hierarquização em termos quantitativos e de valor da natureza dos indivíduos. Essa hierarquização tende a traçar fronteiras entre as diferenças, estabelecendo o que é permitido e o que não é como forma de coibir tais atitudes (FOUCAULT, 1987). E, por meio dessa normalização medida e hierarquizada é possível obter como resultado uma medida gradativa de todas as diferenças individuais (FOUCAULT, 1987). Foucault (1987) ainda pontua que a penalização perpétua perpassa por todos os pontos, controlando todos os instantes das instituições disciplinares, desde a comparação, diferenciação e hierarquização, até a homogeneização e exclusão.

E, por fim, o exame, que representa um mecanismo que une o exercício do poder à formação do saber (FOUCAULT, 1987). Constitui-se como uma forma de recolher informações, apresentando-se de maneira ritualizada como uma “demonstração de força e estabelecimento da verdade” (FOUCAULT, 1987, p. 209). Observa-se que, segundo Foucault (1987), da união entre a vigilância hierárquica e a sanção normalizadora surge o exame, como a visibilidade para o exercício do poder, manifestando a sujeição dos indivíduos como objetos e sua própria objetificação – cerimônias militares, formaturas, inspeções. Ressalta-se, que a vigilância hierárquica se constitui, ao mesmo tempo, como indiscreta, na medida em que está em alerta e em toda parte, controlando até mesmo os que são encarregados pelo controle; e discreta, uma vez que opera silenciosamente por meio de olhares cautelosos e vigilantes (FOUCAULT, 1987).

Do resultado da visibilidade imposta por parte das inspeções e formaturas surge o registro do exame na forma documentada por meio de relatórios escritos e arquivados que capturam os indivíduos em uma rede de informações grafadas e guardadas a fim de identificar desertores, doentes, expulsar os simuladores, bem como estabelecer artificios que evitem novas contratações de corpos que evidenciam tais diferenciações (FOUCAULT, 1987). Essa fase do exame individualiza os corpos, tratando-os como um estudo de caso único cujo processo permite sua classificação, normalização ou exclusão (FOUCAULT, 1987).

Nesse mesmo diapasão, as instituições totais são entendidas por Goffman (1974, p. 11) como locais de residência e trabalho, que congregam indivíduos em situações semelhantes em uma vida fechada e administrada formalmente para que sejam separados da sociedade por um considerável período de tempo a fim de atingir um objetivo específico. No caso das Instituições Militares, estas se justificam pela intenção de um desenvolvimento mais adequado de uma tarefa de trabalho pautada em fundamentos instrumentais (GOFFMAN, 1974).

Como características comuns das instituições totais, de acordo com Goffman (1974, p. 17–18), a ruptura entre as barreiras que separam o dormir, o brincar e o trabalhar, em diferentes lugares, por parte dos indivíduos pertencentes a sociedade moderna, pode ser considerado um aspecto central, uma vez que todos esses aspectos da vida passam a ser realizados “no mesmo local e sob a mesma autoridade”. Outra característica comum reveste-se no fato de que as atividades diárias dos indivíduos são realizadas em grupo cujo tratamento é idêntico a todos (GOFFMAN, 1974). Além disso, todas as atividades são rigorosamente cronometradas para que sejam realizadas em um tempo predeterminado, que define o término e o início de outra, de maneira sequencial, fazendo com que seja cumprido um “sistema de regras formais explícitas” onde todas as atividades pertencem à um “plano racional único” que objetiva o atendimento da finalidade institucional (GOFFMAN, 1974, p. 18).

Outro aspecto comum das instituições totais é a vigilância cujo objetivo é verificar se os indivíduos estão agindo tal qual fora exigido (GOFFMAN, 1974). Para isso, a movimentação em grupo permite a identificação das diferenças individuais, tornando-as visíveis frente ao conjunto examinado (GOFFMAN, 1974).

A divisão básica entre controlados e dirigentes (Oficiais e Praças) também é considerada outra característica comum das instituições totais cuja concepção de um grupo em relação ao outro assume características estereotipadas e hostis, existindo grandes distâncias prescritas entre eles e uma limitação da mobilidade social que podem ser perceptíveis até no tom especial de voz usado entre eles (GOFFMAN, 1974).

As restrições de informações entre as fronteiras grupais são exemplificadas por Goffman (1974, p. 20) quando os planos traçados pelos oficiais e o destino da tropa são ocultados dos soldados. Para esse mesmo autor, dois mundos sociais e culturais são desenvolvidos, mas caminham juntos com pontos de contatos oficiais, entretanto, “com pouca interpenetração” (GOFFMAN, 1974, p. 20).

Por sua vez, Goffman (1974, p. 23) descreve o mundo do indivíduo e sua transformação após a entrada nas instituições totais. Para o autor, o indivíduo chega nas instituições de controle com uma cultura aparentemente forjada no “mundo da família” e, quanto mais longa sua estada dentro de tais instituições, ele tende a passar por um processo de “desculturamento” que o torna incapaz temporariamente para enfrentar determinados aspectos da vida cotidiana (GOFFMAN, 1974, p. 23). Ressalta-se que Goffman (1974, p. 23) afirma que as instituições totais não substituem algo já forjado por uma cultura específica, mas, sim, limita a individualidade quando impõe o afastamento de oportunidades de comportamentos e ao fracasso de não acompanhar as mudanças sociais que ocorrem no mundo exterior, criando e mantendo, estrategicamente, uma

tensão específica e persistente entre o mundo exterior e o espaço institucional a fim de manter o controle das pessoas.

Para isso, as instituições de controle atuam, inicialmente, na “mortificação” padronizada das individualidades, assegurando uma ruptura profunda entre os papéis anteriores à instituição durante os processos admissionais (GOFFMAN, 1974, p. 25). O corte de cabelo, o uniforme – farda -, a mudança de nome – nome de guerra – as instruções quanto as regras, os locais destinados aos internos servem como um enquadramento para que o indivíduo recém chegado seja normalizado e codificado em um objeto que caiba perfeitamente dentro do aparelho administrativo estabelecido e modelado conforme as operações de rotina (GOFFMAN, 1974).

Segundo Goffman (1974), enquanto alguns dos papéis podem ser reestabelecidos ao retornar ao mundo exterior, outras perdas são irrecuperáveis e tendem a ser dolorosamente sentidas, como o tempo não empregado no progresso educacional, nas atividades praticadas por prazer em tempos livres, nas relações sociais, familiares, casamento, nascimento e criação de filhos, em virtude da barreira que separa os dois mundos.

O processo de admissão pode ser comparado a um processo de desnudamento da identidade, impedindo o indivíduo de demonstrar a imagem real de si mesmo. A “mortificação do eu” inicia-se com a desfiguração física, mas visa a imagem de si, “a concepção do eu”, uma nova subjetividade (GOFFMAN, 1974, p. 24–29).

A justificativa para a mortificação do eu e sua complementação por meio da “automortificação”, isto é, as restrições impostas pela própria renúncia, advêm da necessidade de lembrar o objetivo da instituição total, que no caso das instituições militares reveste-se de defender a pátria contra ameaças externas (GOFFMAN, 1974, p. 48). Para isso as mortificações são oficialmente racionalizadas juntamente com outros fundamentos, como a capacidade para o combate pautadas na aparência pessoal e higiene física (GOFFMAN, 1974, p. 48).

Para Goffman (1974), qualquer regulamento, ordem ou tarefa, que obrigue o indivíduo a adotar movimentos ou posturas, - como a posição de sentido, a organização dos equipamentos, o serviço armado de estado, ter que se alimentar de comidas estranhas ao hábito de comer – podem mortificar o eu. A obrigatoriedade da participação do indivíduo em atividades cujo o simbolismo sejam incompatíveis com a concepção do eu ou sejam estranhas à sua rotina diária – minúcias evidentemente inúteis – podem fazer com que os indivíduos sintam que o seu tempo não tem nenhum valor (GOFFMAN, 1974). Além disso, a perda da segurança pessoal constitui motivo de angústia durante o processo de desfiguramento, fazendo com que os indivíduos se sintam em um ambiente que não garante sua integridade física (GOFFMAN, 1974).

Outra característica comum em instituições de controle é a “violência da economia do ato”, que ocorre quando o indivíduo tem a obrigação de pedir permissão para realizar determinadas tarefas e ações que ele poderia fazer no mundo exterior sozinho e por conta própria – sair da sala, terminar o expediente, expor algum argumento, se dirigir ao oficial mais antigo (GOFFMAN, 1974, p. 28–31). Tal obrigação, além de colocar o indivíduo em um papel submisso, possibilita que os oficiais ou equipes dirigentes interfiram nas ações dos subordinados (GOFFMAN, 1974).

Congruentemente com Foucault (1987), Goffman (1974, p. 52–53) menciona a existência de um sistema peculiar de punições e recompensas em instituições totais, fazendo com que alguns atos mal vistos tendam a aumentar as punições, assim como ações bem vistas as atenuem e uma certa reorganização do eu ocorra.

Cabe ressaltar que as instituições totais se preocupam com o restabelecimento dos mecanismos autorreguladores dos indivíduos, permitindo que, mesmo após a sua saída os padrões estabelecidos sejam mantidos espontaneamente (GOFFMAN, 1974). Na opinião de Goffman (1974, p. 67–68), ao ser liberado, o indivíduo se depara com o *status* civil, podendo dispor de prazeres e liberdades que não mais estavam acostumados. Entretanto, na visão do mesmo autor, ainda conservam sua experiência institucional e entendem que sua posição social nunca mais será a mesma. Caso tal experiência seja positiva, o ‘ex-militar’ terá orgulho; mas, caso seja desfavorável, fará um esforço para esquecer o seu passado, tentando até mesmo disfarçar-se. (GOFFMAN, 1974, p. 68).

Até o presente momento, foram exemplificadas algumas práticas disciplinares que ocorrem dentro de instituições disciplinares, especialmente, as militares, voltadas para o indivíduo. Entretanto, Foucault (1999) alude à existência de práticas regulatórias ou governamentais que tendem a impactar, da mesma forma, a subjetividade disciplinar da população. Tais práticas são subjacentes a uma série de intervenções e controle reguladores, constituindo-se na biopolítica da população, que se utiliza de um sistema de medições com o objetivo de acompanhar e controlar taxas de mortalidade e de natalidade, níveis de saúde pública, habitação, migração e longevidade populacional correspondente a uma “gestão calculista da vida” (FOUCAULT, 1999, p. 131).

As regulações atinentes à demografia populacional pressupõem a necessidade de se estimar a relação entre recursos e habitantes, compilar riquezas e suas respectivas formas de circulação em função de a duração provável das vidas (FOUCAULT, 1999, p. 131). Na concepção de Foucault (1999, p. 132), este biopoder corresponde a um elemento indispensável

para o desenvolvimento do capitalismo, que somente pode ser garantido por meio de uma adequação dos fenômenos populacionais aos processos econômicos.

O que se pode depreender é que a obrigatoriedade de se reconhecer o passivo atuarial dos militares da reserva remunerada constitui-se de um mecanismo de gestão racionalizador da vida desses militares, uma vez que, na opinião do TCU, “o cálculo e a divulgação das projeções e dos *déficits* atuariais da União” são essenciais para a transparência e o gerenciamento da sustentabilidade fiscal e previdenciária, “bem como para a preservação do equilíbrio econômico e financeiro entre a geração atual e a futura de brasileiros” (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2014, p. 1).

Nesse sentido, estudar as peculiaridades da vida militar, sua identidade profissional e sua cultura torna-se imprescindível para o entendimento de como essas técnicas contábeis tenderão a repercutir no desenvolvimento desses indivíduos, em suas características profissionais e em seus valores culturais.

2.4 Identidades Profissional e Cultural dos Militares das Forças Armadas

Apesar da guerra caracterizar-se como uma atividade antiga como as sociedades humanas, a profissionalização do militar, sociologicamente falando, é recente e complexa quando se considera seus aspectos tecnológicos e organizacionais (CARRILHO, 1978).

Com o advento da era moderna e a criação dos estados-nação, os militares passaram por mudanças radicais, onde seus líderes perderam poder temporal em virtude da criação da organização burocrática na estrutura do estado nacional, passando os militares a atuarem como um exército permanente, liderado por autoridades civis que passam a controlar a negociação internacional, subordinando as atividades militares aos interesses comerciais (CAFORIO, 2018).

Ressalta-se que a característica da sociedade burguesa, se torna cada vez mais burocratizante no controle das atividades militares, indicando um antimilitarismo pela conclusão de que as guerras estão destinadas a acabar (CAFORIO, 2018). Até o recrutamento instituído durante a Revolução Francesa é visto como uma redução do papel dos militares para uma tarefa social subalterna, onde a natureza especializada da profissão militar tem no recrutamento uma diluição de seus costumes e de sua mentalidade, marcando a subordinação dos militares ao complexo maquinário da sociedade moderna (CAFORIO, 2018).

Em sua trajetória rumo a sociologia contemporânea da profissão militar, Caforio (2018) identifica os militares como exercendo um papel fundamental na origem das sociedades, onde as primeiras ferramentas são as armas e a primeira autoridade estabelecida pelo grupo é a do chefe militar, que impõe determinada cooperação entre os seus membros pela necessidade da guerra (CAFORIO, 2018).

A profissão militar, na perspectiva de Vaz (2001), começou a ser delineada como profissão apenas a partir da discussão em que Huntington e Janowitz mantiveram a respeito dos modelos institucional e ocupacional de Forças Armadas. Mesmo a profissionalização militar não estando na centralidade das discussões desses dois autores, as concepções acerca da melhor maneira de garantir o controle civil das Forças Armadas, bem como a de reforçar seus laços com a sociedade oportunizou a abordagem da temática militar profissional (VAZ, 2001).

Congruente com essa opinião, Caforio (2018) aponta a existência de duas principais correntes de pensamentos referentes aos estudos acerca da profissão militar. Uma delas, capitaneada por Huntington (1957), defende o Modelo Integral ou Institucional como forma de controle político militar por meio de uma posição divergente do papel das Forças Armadas em relação à sociedade baseada na profissionalização (CAFORIO, 2018; NUCIARI, 2018; VAZ, 2001). O Modelo Institucional deriva-se da ética e da delimitação da prática da profissão militar em relação à eficácia de sua atuação, entendendo a práxis militar como uma atividade realizada por um determinado indivíduo altamente organizado em um grupo funcional e especializado, onde as características que o distinguem de uma ocupação são a especialização, a responsabilidade e o corporativismo oriundo do direito de praticar a profissão militar, sendo essa legalmente permitida a um restrito e bem definido grupo social que, assim, adquire um forte espírito corporativo (CAFORIO, 2018).

Por sua vez, a outra corrente de pensamento, conduzida por Janowitz (1964), entende o Modelo Pragmático ou Ocupacional como a ideia de controle político das Forças Armadas através da convergência da ação militar em relação à sociedade e à política, visto que o soldado profissional de hoje está muito mais envolvido nas escolhas políticas do país, precisando do consenso da sociedade a qual pertence para sua atuação (CAFORIO, 2018; NUCIARI, 2018; VAZ, 2001).

Dessa forma, o Modelo Institucional identifica as características ideais para um profissional militar, especificando que os militares exercem a função de gestores da violência, por meio da direção, operação e do controle de uma organização cuja função principal é a aplicação da violência (CAFORIO, 2018). Além disso, a responsabilidade do profissional

militar gira em torno do fato de que a violência administrada deve ser usada apenas para fins socialmente aprovados, onde o cliente é o Estado (CAFORIO, 2018; HUNTINGTON, 1996).

Já o Modelo Ocupacional, leva em consideração o processo de mudança da profissão militar em decorrência das mudanças contextuais e sociais ocorridas ao final da segunda grande guerra, onde novas forma de exercer a autoridade surgem de maneira intimamente ligada ao novo papel atribuído às Forças Armadas, acentuando a descentralização, a dispersão em campo e a autonomia de comando em níveis inferiores (CAFORIO, 2018). Tal situação trouxe uma mudança gradual no exercício da autoridade, fazendo com que formas mais precisas de procedimentos em busca de obediência e consenso surgissem, bem como, em função de o aumento do tamanho da organização que acarretou uma demanda crescente por habilidades técnicas adquiridas por meio da ampliação da base do recrutamento (CAFORIO, 2018). Diante disso, o Modelo Ocupacional admite que os termos do controle político sobre as Forças Armadas também mudaram, fazendo com que o profissional militar se transformasse em um “produto típico dos regimes políticos democráticos”, onde o Governo exerce sua autoridade sobre os militares de forma legítima (VAZ, 2001, p. 55).

Acrescenta-se, ainda, o destaque dado aos valores capitalistas nas novas sociedades comerciais e democráticas que implicaram em mudanças de motivações para escolhas profissionais, onde o número crescente de militares por meio do recrutamento fez com que os indivíduos passassem a considerar a profissão militar como uma ocupação qualquer, e não como uma missão, fazendo com que a integração social desse grupo fosse diminuída e que prevalecesse, naturalmente, o nascimento e o sentimento de pertença a uma classe social bem definida (CAFORIO, 2018). Significa dizer que o Modelo Ocupacional identifica o profissional militar decorrente de um treinamento prolongado que adquire habilidades que o capacitam para a prestação de serviços especializados (CAFORIO, 2018). Ambos os Modelos são apresentados em forma de Atributos no Quadro 1.

Quadro 1 – Organização social militar Institucional *versus* Ocupacional

Atributo	Institucional	Ocupacional
1. Legitimidade	Valor normativo	Economia de mercado
2. Compromissos de função	Difuso	Específico
3. Base de remuneração	Nível e antiguidade	Nível de habilidade e mão de obra

4. Modo de compensação	Em grande parte, na forma não monetária ou diferida	Salário e bônus
5. Nível de compensação	Despressionados, baixo salário de recrutamento	Pressionados, alto salário de recrutamento
6. Avaliação de desempenho	Holística e qualitativa	Segmental e quantitativa
7. Sistema jurídico	Justiça militar	Jurisprudência civil
8. Grupo de referência	Vertical, dentro da organização	Horizontal, externo à organização
9. Respeito social	Estima com base na noção de serviço	Prestígio com base no nível de remuneração
10. Status pós-serviço	Benefícios e preferências do veterano	O mesmo que o civil
11. Residência	Adjacência das localidades de trabalho e residência	Separação de trabalho e residência
12. Cônjuge	Integrado à comunidade militar	Removido da comunidade militar

Fonte: Elaborado com base em (NUCIARI, 2018, p. 49).

Cabe ressaltar que, de acordo com Vaz (2001), o processo de industrialização ao final do século XIX, impulsionou um relevante salto qualitativo nos armamentos e artefatos militares, revolucionando toda a arte da guerra ao provocar a complexidade dos exércitos, bem como introduzir a necessidade de operadores com aptidões mais técnicas e científicas, o que influenciou a criação, por toda a Europa, de Academias e Escolas destinadas a preparar os militares para as especificidades da profissão. Seguindo o pensamento do mesmo autor, a confiança nos exércitos de conscritos durante a primeira grande guerra declinou em função de a dimensão insuportável dos teatros de operações combinados com os avanços tecnológicos dos armamentos que exigiam uma gestão operacional com conhecimentos especializados cada vez mais robustos, fazendo com que os responsáveis políticos e militares dos países envolvidos chegassem à conclusão que, para tais contextos, a conscrição em um serviço militar baseado em recrutamento de curta duração praticamente era ineficiente (VAZ, 2001).

Nessa mesma linha de pensamento, Vaz (2001, p. 54) discorre que foi a partir da análise da constituição das Forças Armadas profissionais britânicas bem menos numerosas, mas que

mobilizaram três vezes mais combatentes do que as francesas para a Operação Tempestade do Deserto durante a Guerra do Golfo, que chefes militares, responsáveis políticos e a opinião pública desses países envolvidos chegaram à conclusão de que “a guerra é assunto para profissionais”. Significa dizer que a profissão militar deve ser entendida como uma atividade que requer treinamento avançado em um domínio específico, estruturada de maneira que os interesses do profissional sejam tanto mais facilmente alcançados quanto melhor servir seus clientes, entendidos como a sociedade e o governo, utilizando critérios objetivos de avaliação cuja confiança do cliente na habilidade do profissional seja neutra sob o ponto de vista afetivo, resultando na qualidade do desempenho, conforme os requisitos desenvolvidos e os princípios aceitos pelo conjunto dos profissionais (VAZ, 2001).

Nesse sentido, o militar reflete um profissional que se desenvolveu gradualmente ao longo do tempo, de acordo com a necessidade do Estado e da sociedade, passando do **tipo tradicional** heroico, que personifica o espírito marcial e de bravura pessoal, sendo progressivamente transformado no **tipo gerencial**, refletindo as dimensões pragmáticas e sociais da Guerra Moderna, e no **tipo tecnológico**, que emergiu após a segunda guerra como um desdobramento do tipo gerencial (CAFORIO, 2018).

Segundo Caforio (2018), todos os três tipos se encontram presentes nos militares da modernidade, equilibrados em termos percentuais. Entretanto, a maior incidência e a real necessidade dos tipos gerenciais e tecnológicos tendem a diminuir, significativamente, a diferença entre civis e militares na sociedade contemporânea, gerando a convergência entre essas duas esferas, o que pode indicar uma maior aproximação das Forças Armadas à sociedade a qual pertencem, possibilitando uma maior aceitação social (CAFORIO, 2018).

Especificamente, em relação aos estudos sobre a profissão militar, uma distinção mais articulada é utilizada por Nuciari (2018) como forma de permitir uma melhor descrição e discussão relativa a variedade de questões temáticas, modelos teóricos propostos e aplicados, ressaltando-se a possibilidade de sobreposição entre eles em função de a diferenciação sob o ponto de vista de cada pesquisador, sendo as seguintes áreas especificadas : (1) Soldados em situação de combate e não combate; (2) Soldados como um grupo profissional e suas tendências de mudanças; (3) e Militares como uma Organização formal.

No que diz respeito aos estudos sobre a profissão militar sob o enfoque das organizações formais, uma das visões apresentadas por Caforio (2018) é de que a instituição militar do estado moderno se caracteriza por uma organização burocrática, com regras instituídas e obedecidas na forma prevista pela vontade da comunidade. Significa dizer que, um militar não difere de um funcionário, constituindo-se apenas em uma categoria especial, que também deve obedecer

a uma norma formalmente abstrata, estando seu direito ao poder legitimado por regras que estabelecem sua competência objetiva (CAFORIO, 2018). De acordo com o mesmo autor, tanto a profissão militar quanto suas organizações são burocráticas, uma vez que o soldado profissional se organiza em níveis de especialidades e hierarquia de postos e uma organização se estabelece por meio da hierarquia das atribuições, sendo a hierarquia priorizada em detrimento das atribuições (CAFORIO, 2018).

Diametralmente oposta à associação das instituições militares com a burocracia, Vaz (2001, p. 57) relembra as críticas ao modelo burocrático e assume ser tal associação um tanto pejorativa, visto que o pensamento burocratizante conduz a concepção de “um aparelho de funcionários, sem imaginação, sem chama, confinado ao estrito cumprimento de normas e regulamentos”. O mesmo autor, utilizando-se de três principais diferenças entre a profissão militar e o profissional burocrata, defende a ideia da natureza não burocrática das Forças Armadas. A primeira delas corresponde ao fato de que os cargos em uma organização burocrática são atribuídos por indivíduos burocratas, isto é, com qualificações específicas em determinada área, diferentemente dos militares, onde a qualificação específica não tem relevância pois, espera-se que os militares sejam competentes em um grande número de funções, justificando suas frequentes mudanças de cargos, funções, e movimentações entre Organizações Militares (OM) com missões distintas (VAZ, 2001). Em segundo lugar, os militares das Forças Armadas são adestrados e designados para funções em OM tendo por base critérios diferentes das instituições burocráticas, além de manterem uma política de ascensão na carreira e premiações de forma diferente dos burocratas (VAZ, 2001). Por fim, as normas e regras que regem uma instituição militar são bem diferentes daquelas que governam as atividades civis burocráticas, uma vez que atuam, simultaneamente, na vida profissional e pessoal dos militares das Forças Armadas, determinando deveres profissionais e pessoais, assim como o uniforme ou o traje civil para cada circunstância, imiscuindo-se até em outros detalhes da vida social, com a justificativa da função vital de seu cargo, que é a proteção das sociedades e de seus territórios a qualquer hora e momento (VAZ, 2001).

Nesse sentido, Vaz (2001, p. 57) menciona que alguns especialistas militares, em função de a magnitude dos objetivos e missões das Forças Armadas, acham justa tal invasão de privacidade pois, concordam que todo comandante “está moralmente obrigado a conhecer e influenciar o estado de saúde, a aptidão física e o estado de espírito dos subordinados” como forma de assegurar o estado de prontidão de sua unidade e disponibilidade individual de cada militar em caso de necessidade e “sacrifício supremo”, mesmo que isso implique a adoção de comportamentos e valores não conciliáveis com uma democracia.

Cabe ressaltar que, tendo como base o fato de que as Forças Armadas são instituições complexas, mas que, no entanto, se assemelham a algumas organizações civis em termos de dimensão e complexidade, existe uma fundamental diferença entre elas (CARRILHO, 1978, p. 162). Tal diferença, de acordo com Carrilho (1978) diz respeito ao cálculo da “violência legítima” que, por ser específico da organização militar, “não deve ser colocado ao mesmo nível de outras características que possam distinguir as organizações militares das civis” (CARRILHO, 1978, p. 162).

Ainda sobre críticas acerca da comparação entre profissionais militares e burocráticas, Caforio (2018) expõe que a perspectiva das organizações militares como organizações complexas conduz a comparação entre essas organizações na modernidade e na contemporaneidade, partindo do ponto de vista de que o profissional militar exerce uma vocação focada em valores essenciais para sociedade e agindo com base em um código de ética, enquanto a atividade do burocrata consiste em relacionar os meios com os fins, seguindo mais regras escritas do que um código moral (CAFORIO, 2018). Além disso, a lealdade do profissional militar é para com a sua profissão, onde, frequentemente, é julgado pelos seus colegas, ao passo que a lealdade do burocrata é para com a organização e o julgamento que conta é o de seus superiores (CAFORIO, 2018). Por fim, a estrutura de uma profissão é horizontal, enquanto o de uma organização militar é vertical, uma hierarquia, concluindo-se que os militares pertencem à uma organização complexa, onde seus profissionais exibem características bastante salientes dos profissionais centrados em valores e responsabilidades sociais importantes e de corporatividade.

A opinião de Caforio (2018) é a de que a burocratização dos militares é uma estrada sem volta. Trata-se de uma maneira de ordenar racionalmente a ação desse grupo específico, uma vez que a lealdade da instituição é assegurada pelo fato de o oficial ser um funcionário profissional acorrentado à sua atividade com todas as suas existências material e espiritual, sem qualquer poder substancial para modificar o complexo maquinário burocrático, no qual ele não é nada mais do que uma única engrenagem. Ainda, de acordo com o mesmo autor, a burocratização dos militares ocorre de forma análoga à construção e instituição do capitalismo moderno, onde a objetividade da disciplina que surge de ambos os sistemas não constitui um fato social em si, mas um modelo ideal de organização para uma corporação industrial, uma vez que o conceito objetivo de disciplina funciona tanto a serviço do poder burocrático, quanto a serviço de líderes carismáticos na disseminação do desempenho e treinamento para a constituição da competitividade seja de um exército ou de uma fábrica (CAFORIO, 2018).

Assim, o controle objetivo da disciplina militar baseado no reconhecimento de seu profissionalismo autônomo atua como forma de separação dos militares da esfera política, visto que um corpo formalmente e completamente profissionalizado tende a ser politicamente estéril e neutro, o que garante a supremacia civil, ao mesmo tempo que preserva elementos de poder necessários ao cumprimento da tarefa institucional (CAFORIO, 2018).

Por sua vez, os estudos ancorados nos militares como um grupo profissional, apontam algumas características que distinguem o serviço militar de outras ocupações, como por exemplo, seus membros: (1) são obrigados a seguir ordens e estão sujeitos à lei e disciplina militar e não são tão livres quanto outros civis para tomar decisões independentes ou para escolher evitar ferimentos pessoais em conflitos armados; (2) tem autoridade para aplicar força letal contra as forças inimigas; e (3) são frequentemente colocados em ambientes de alto risco, incluindo em guerra ou serviço operacional e durante o treinamento ou serviço em tempo de paz (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019).

O ingresso na profissão militar, de acordo com Kegler e Macedo (2015, p. 29), “é acompanhado da exigência de observância e obediência à regras disciplinares e preceitos hierárquicos que condicionam a vida pessoal e profissional do sujeito”, caracterizando o profissionalismo militar como dedicação exclusiva e total ao trabalho que obriga o indivíduo a comprometer e arriscar sua própria vida em atividades bélicas na defesa da pátria, na garantia dos poderes constitucionais e na garantia da lei e da ordem.

Até a socialização militar não é meramente cognitiva, visando apenas ensinar, pois reestrutura as formas de pensar, agir e de sentir do indivíduo, tratando-se de ressocialização em prática por mais de dois séculos, que absorve toda uma experiência humana que sempre foi desenvolvida voltada para o modo de fazer a guerra (COBRA, 2005).

Digno de nota é a observação de Carrilho (CARRILHO, 1985, p. 47) acerca de que a maioria dos estudos sociológicos sobre os militares considera como um paradigma do profissionalismo militar apenas os Oficiais dos “Quadros Permanentes” (que os separa ou distingue em termos de especialidades por meio de Corpos, Armas ou Quadros). Segundo a mesma autora, tal ponto de vista tornou-se inadequado na medida em que, em função de os avanços tecnológicos dos equipamentos de guerra, as carreiras de praças permanentes passaram a ser mais estruturadas e especializadas, seguindo na esteira dessa evolução e, assim, tornando-se cada vez mais semelhantes à dos oficiais, mesmo que em outro escalão (CARRILHO, 1985).

Segundo o Departamento de Defesa Australiano, os indivíduos juntam-se às Forças Armadas por uma variedade de razões, mas, coletivamente, aceitam perder certas liberdades desfrutadas, e tidas como certas, por todos os outros membros da sociedade, passando quase

todos os aspectos da vida uniformizados, bem como apresentando um risco ou custo para o membro e/ou suas famílias (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). Enquanto a maioria dos membros das Forças de Defesa Australianas faz a transição com sucesso e restabelecendo, rapidamente, sua vida civil, alguns lutam para enfrentar os desafios que enfrentam ao deixar o exército não sendo, às vezes, os impactos do serviço tão aparentes até muitos anos após a reserva (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). Além disso, a saúde e o bem-estar dos membros da família de militares em serviço e veteranos também podem ser prejudicados pelo serviço militar, especialmente, as famílias de militares que morreram em consequência do serviço e famílias que vivem com veteranos com doenças ou lesões físicas ou doenças mentais (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019), conforme observado por Macdonell et al. (2016) em seus estudos relativos à saúde mental dos veteranos e seus cônjuges na Austrália. Segundo o Guia para tratamento de estresse pós-traumático do Centro de Saúde Mental Pós-Traumática da Universidade Melbourne (2013), os militares confrontados com uma série de experiências, incluindo eventos militares específicos e comuns, como por exemplo, vendo alguém gravemente ferido ou morto, ou vendo inesperadamente um cadáver ou testemunhar atrocidades e acidentalmente ferir ou matar outra pessoa, podem contribuir para o transtorno de estresse pós-traumático (CENTRO DE SAÚDE MENTAL PÓS-TRAUMÁTICA, 2013).

Com relação às famílias dos militares, o estudo de Vilhena (2005) no Exército Português, que priorizou investigar a relação entre a profissão militar e os fatores de *stress* familiares em seus quotidianos, foi justificado pela autora como a profissão na qual os indivíduos estão muito mais expostos a uma série de especificidades referentes à vida militar, visto que, pela sua natureza e severidade das tarefas, tendem a causar profundos constrangimentos a nível pessoal e familiar. Segundo a autora, tradicionalmente, os militares devem cumprir missões de variadas ordens, seja em território nacional ou no exterior, onde devem estar totalmente disponíveis e empenhados para todas essas missões. Não obstante, pela sua natureza, a profissão militar requer dos seus profissionais uma prontidão contínua para, a qualquer momento, desempenharem as missões superiormente determinadas, fazendo com que a disponibilidade e o empenho destes profissionais se tornem características muito mais acentuadas e particularizadas mais do que em outras profissões (VILHENA, 2005). Desta forma, de acordo com Vilhena (2005), esse total compromisso com as causas e objetivos das Forças Armadas desenvolvidos nesses indivíduos tende a gerar, naturalmente, diversos constrangimentos, a nível pessoal, familiar, e mesmo social aos militares.

São vários os estudos que relatam a profissão militar como desgastante e causadora de elevados níveis de *stress*, de acordo com Vilhena (2005), caracterizando, assim, a profissão

militar como fonte de desgaste pessoal e familiar. O estudo dessa autora aponta que uma das maiores causas de “perturbação” é a elevada mobilidade profissional que se caracteriza pela possibilidade de deslocamentos” entre organizações ou unidades no país e no exterior (VILHENA, 2005, p. 25).

Para Vilhena (2005), os militares são movimentados e recolocados em unidades em função de a necessidade da organização, devido a sua formação, função e especialidade, não levando em conta aspectos pessoais ou familiares. Adicionalmente, muitos desses militares cumprem serviços em unidades ou órgãos militares distantes de suas residências, o que agrava o distanciamento em relação à família, pois, frequentemente, aos militares são impostos “serviços relacionados com a segurança das unidades que os fazem permanecer 24 horas ausentes da sua vida familiar”, fazendo com que tal situação, em virtude de sua frequência, exigência e responsabilidade seja a causadora de estados de desgaste pessoal que, naturalmente, tem implicações no contexto familiar (VILHENA, 2005, p. 26).

Essas mesmas particularidades também foram ressaltadas no estudo de Kegler e Macedo (2015), elaborado em uma unidade da Aeronáutica brasileira, apontando o forte vínculo que o militar e a sua família mantêm com a instituição, bem como os conflitos gerados entre as aspirações pessoais e familiares e os interesses institucionais. Segundo o estudo desses autores, fica comprovado, nas falas dos participantes das entrevistas em profundidade realizadas que, as exigências da profissão militar e o efeito de suas imposições é percebido, principalmente, pelo impacto causado na vida familiar.

2.5 As tendências de mudanças em tais identidades militares na Pós-modernidade

Devido ao processo de globalização, processos complexos e abrangentes associados à princípios, valores e visões de mundo, tendem a gerar implicações e grandes mudanças no mundo contemporâneo, assim como no papel e na identidade social dos indivíduos (ANTUNES; MARTINS, 2012).

Ressalta-se que, de acordo com Cardoso, Batista e Graça (2016), pelo fato de as identidades individuais serem mais criativas, reflexivas, ativas e cooperativas, elas acabam construindo as identidades coletivas, uma vez que interferem no contexto da comunicação, socialização e da cooperação com outros profissionais, o que, por sua vez, reconstrói a identidade profissional.

Nesse sentido, com a evolução e a integração das sociedades contemporâneas e as novas formas emergentes de individualidades que surgem como resultados involuntários e sem serem programados acabam por modificar os modos de identificação dos indivíduos em consequência de transformações relevantes nas organizações política, econômicas e simbólicas das relações sociais (DUBAR, 2006). A pós-modernidade pode ser caracterizada como um período de grande ceticismo e ambiguidade em relação ao conhecimento científico, conjugado com a fragilidade ecológica do planeta, o interesse pela energia nuclear, bem como o surgimento de fenômenos sociais como o desemprego, a pobreza e a crise dos estados-nações, que fragilizam o presente e o futuro da condição humana, forçando à modernidade a reconhecer suas limitações (GIDDENS, 1998).

Assim, a reconstrução da identidade tende a ser moldada pela cadeia de mudanças das instituições contemporâneas, delimitando novos contornos ao conceito de identidade com base na complexidade social e no conceito de multidimensionalidade identitária como um processo interativo, socialmente construído que se aproxima mais do construtivismo social (SANTOS, 2005).

Para Dubar (2006, p. 86), uma crise de identidade é mais evidente e justificada em matéria de trabalho, emprego e relações profissionais nas sociedades industrializadas, podendo ser explicadas partindo-se da dinâmica do capitalismo como processo de “destruição criadora” e do processo de racionalização, bem como percorrendo as evoluções do emprego e as transformações do trabalho sob o ponto de vista de seu significado e das relações sociais. Tais crises, em uma perspectiva construtivista, podem conduzir à mudança social compreendida como uma construção de um determinado mundo e de uma identidade especializada não coincidente com a reprodução social, sendo essa mudança inseparável da transformação da identidade, ou seja, dos mundos construídos pelos indivíduos, pelas práticas decorrentes desses mundos, influenciando a introdução de novas regras, novos modelos relacionais, novos jogos sociais (SANTOS, 2005).

Desta maneira, a identidade se transforma em uma preocupação e em um objeto de análise quando seus atores não conseguem chegar a um consenso sobre o significado da situação e papéis que deveriam desempenhar (LAVABRE, 1990).

Seguindo o mesmo panorama, a identidade profissional e cultural do militar sofre as mesmas mudanças e crises relativas ao seu atual papel na sociedade contemporânea. Sem o Pacto de Varsóvia extinto em 1991, cujo objetivo era combater a ameaça da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), em particular, o rearmamento da Alemanha Ocidental, a ausência de um inimigo credível não justificava o prolongamento da prontidão dos dispositivos

e arsenais militares que se tinham vigiado reciprocamente, durante anos, através da cortina de ferro (VAZ, 2001).

Atualmente, a redução dos efetivos militares, as restrições orçamentárias e a evolução do conceito de segurança existem, simultaneamente, com a ampliação da atuação profissional militar em todo espectro de conflito, legitimando sua atribuição às missões ligadas “ao narcotráfico, à imigração ilegal, ao terrorismo, aos desastres naturais, à assistência humanitária ou às ações de apoio à paz” (VAZ, 2001, p. 61). Esse novo conceito de militar está inscrito em uma nova estrutura tecnológica, onde o “*continuum*” de conflitos, o desenvolvimento de armas nucleares e os conceitos estratégicos relativos à meios de dissuasão levam a uma transformação de profissionais militares em controladores de uma máquina destinada a permanecer inativa, levando os soldados profissionais a sofrerem uma crise de identidade profissional, visto que “os militares tendem a pensar nas atividades policiais como menos prestigiosas e tarefas menos honrosas “ (NUCIARI, 2018, p. 41).

Segundo Vaz (2001, p. 61), pode não parecer à primeira vista, mas tais alterações em suas atribuições demandam das Forças Armadas “um esforço sem paralelo” no que diz respeito à reciclagem, uma vez que, diferentemente das profissões civis, os militares não escolhem o que, onde e como fazer, mas, sim, quem escolhe é seu cliente em potencial, representado pela sociedade, o Governo, e em alguns casos, a opinião pública (VAZ, 2001).

Especificamente no caso do Brasil, Santos (2003, p. 2) enfatiza que a redefinição e, conseqüentemente, a adequação da missão das Forças Armadas no contexto de um governo democrático e de uma nova ordem internacional constitui-se como uma questão central do que tem sido denominado “crise de identidade” dos militares. Para a mesma autora, pelo fato de os militares na América Latina terem contribuído diretamente nos momentos históricos mais importantes de cada país, exercendo um “papel tutelar” torna ainda mais lento o processo para a aquisição de valores democráticos e para a mudança de percepção acerca de sua missão.

Desta forma, na pós-modernidade, as concepções sintetizadas entre os Modelos Institucional e Ocupacional foram levadas em contraposição, onde entende-se que o Modelo Pluralista diante do contexto no qual os valores de mercado terem, parcialmente, sobrepostos os valores institucionais, a profissional militar ganha progressivamente um caráter mais ocupacional, congregando elementos dos dois modelos anteriores (VAZ, 2001).

2.5.1 Tipologia identitária profissional de Charles Moskos (1975, 1977, 1979, 1986).

O modelo de Moskos (1975, 1977, 1979, 1986), na opinião de Caforio (2018), mesmo assumindo um modelo diferenciado de Janowitz (1964) (Pluralismo *versus* Estruturalismo),

parece diretamente avançar nas previsões sobre a utilização futura do militar como uma força policial, estudando as Forças Armadas na “Modernidade Tardia” e na Pós-modernidade.

Ao examinar as unidades americanas em operações de manutenção da paz, Moskos (1975, 1979) identifica a tradicional ética militar como o ponto de partida mais marcante em relação ao uso da força, sendo suas limitações de uso extremamente circunscritas e detalhadas, resultando em uma ética “policial” que surge mais em campo do que nos contextos teóricos ou conceituais (CAFORIO, 2018, p. 22).

Entretanto, mesmo que a ética policial entre em conflito com a tradicional ética militar, Moskos (1975, 1977, 1979, 1986) entende esse conflito como uma evolução processual, onde a autoridade absoluta dá lugar às formas de liderança gerencial baseada na persuasão, ou seja, a glória da guerra sendo substituída pela honra da manutenção da paz, demonstrando uma progressão do profissionalismo militar (CAFORIO, 2018).

A definição de camaradagem sofre algumas mudanças da modernidade para a contemporaneidade em virtude de a decorrência de contratos sociais estipulados entre os soldados em uma base racional a fim de garantir a sobrevivência recíproca em um ambiente extremo como o campo de batalha, do que como um conjunto de sentimentos baseados em amizade, altruísmo e solidariedade humana como foi retratada em estudos anteriores (CAFORIO, 2018).

Além disso, a relevância do fator ideológico é enfatizado não apenas como uma ideologia política cujo impacto é relevante quando uma orientação ideológica é realmente compartilhada por soldados (por exemplo, como em unidades de guerrilhas revolucionárias), mas uma latente ideologia compartilhada por um soldado como cidadão de uma sociedade civil à qual se sente ligado e pela qual ele acha que vale a pena lutar, sendo este o compromisso ideológico latente presente entre os soldados americanos e considerado por Moskos (1975, 1977, 1979, 1986) em seus estudos como capaz de “inspirar” soldados no campo de batalha (CAFORIO, 2018, p. 38).

O Modelo Institucional/Ocupacional (I/O), exemplificado no Quadro 1, foi criado por Moskos (1977), sofrendo atualizações em função de críticas até o ano de 1986 (CAFORIO, 2018; NUCIARI, 2018). De acordo com Moskos (1977, 1986), o Modelo Institucional é legitimado em termos de valores e normas, ou seja, um propósito que transcende o interesse próprio individual em favor de um bem maior presumido. Esses valores são capturados em lemas como “dever”, “honra” e “país” (MOSKOS, 1977, p. 44). Os membros de uma instituição são frequentemente vistos como seguindo uma vocação (MOSKOS, 1977, 1986). Na medida em que a filiação institucional de alguém é congruente com as noções de auto sacrifício,

geralmente gozará de alta estima da sociedade (MOSKOS, 1977, 1986). O serviço militar baseia-se no conceito de cidadão-soldado, o pagamento dos recrutas é inferior ao salário de mercado (MOSKOS, 1977, 1986). Embora a remuneração para o pessoal de carreira possa não ser comparável ao que se poderia esperar no mercado de trabalho, existe uma compensação por benefícios não pecuniários (MOSKOS, 1977, 1986). Quando ocorrem algum tipo de queixa, os membros da instituição não se organizam em grupos de interesse (MOSKOS, 1977, 1986). Pelo contrário, se for procurada reparação, esta assume a forma de recurso pessoal aos superiores, com a implicação de que a organização cuidará de si mesmo (MOSKOS, 1977, 1986). O serviço militar, tradicionalmente, adquiriu muitas características institucionais: por exemplo, termos fixos de alistamento, responsabilidade pelo serviço 24 horas por dia, mudanças frequentes de si e da família, sujeição à disciplina militar e à lei, e incapacidade de demitir-se, fazer greve, ou negociar condições de trabalho (MOSKOS, 1977, 1986). Acima e além destas condições, é claro, existem os perigos físicos inerentes às manobras de combate e operações de combate reais (MOSKOS, 1977, 1986).

É também significativo que um sistema de remuneração paternalista tenha evoluído em um modelo institucional: grande parte da compensação é recebida de forma não monetária (“em espécie”) – como alimentação, habitação, uniformes e cuidados médicos; instalações de consumo de base subsidiada; pagamentos aos militares parcialmente determinados pelo tamanho da família; e uma grande proporção como pagamento diferido sob a forma de benefícios de aposentadoria (MOSKOS, 1977, p. 2, 1986, p. 378–379). Noções de “pagamento de horas extras” são estranhos ao modelo militar institucional (MOSKOS, 1977, p. 2, 1986, p. 378–379). Além disso, ao contrário de muitos sistemas de compensação civil, onde a comercialização determina recompensa, a remuneração dos militares é essencialmente baseada em classificação e antiguidade (MOSKOS, 1977, 1986).

Por outro lado, o modelo ocupacional é definido em termos de mercado, onde a oferta e a demanda são a centralidade ao invés de considerações normativas (MOSKOS, 1977, 1986). Trabalhadores com níveis de habilidade equivalentes devem receber aproximadamente o mesmo salário seja qual for a organização empregadora (MOSKOS, 1977, 1986). Em uma sociedade industrial moderna, os trabalhadores, geralmente, aproveitam a utilização da negociação para a determinação de salários adequados e condições de trabalho (MOSKOS, 1977, 1986). Tal direitos são contrabalanceados pelas responsabilidades adquiridas por parte das obrigações contratuais (MOSKOS, 1977, 1986). A ênfase no nexo “dinheiro-trabalho” equilibra e organiza a negociação entre os indivíduos ou grupos de trabalhadores (MOSKOS, 1986, p. 379). O modelo ocupacional implica uma prioridade do interesse próprio ao invés do

interesse do empregador da organização (MOSKOS, 1977, 1986). Por ser ancorado no princípio de mercado, isto é, sob a métrica da econometria ou análise de sistemas, tal redefinição do militar é baseada seguindo algumas suposições principais, como: (1) Não há distinção analítica entre sistemas militares e outros; em particular, não há diferença entre análises de custo-efetividade de empreendimentos e serviços civis e serviços militares; (2) A compensação militar deve, tanto quanto possível, ser em dinheiro, e não em espécie ou diferida, permitindo, assim, uma operação mais eficiente de mercado; e (3) a compensação militar deverá ser vinculada diretamente à diferenças de habilidades individuais de serviço entre seus membros (MOSKOS, 1986).

Mais tarde, uma tipologia híbrida entre os modelos institucional *versus* organizacional também foi criada com o objetivo de examinar os diferentes graus entre os atributos institucionais e ocupacionais, bem como onde eles se encontram em oposição ou se manifestam conjuntamente, destacando uma justaposição inconstante e dinâmica de características a serem estudadas como possibilidades de transformação nas Forças Armadas (NUCIARI, 2018).

Segundo Nuciari (2018), desde sua criação, o modelo de Moskos (1975, 1977, 1979, 1986) foi bastante utilizado em diversas forças armadas ao redor do mundo, tornando-se um quadro de referência clássica para conceitos e definições de um conjunto de indicadores prontos para serem utilizados para medir o grau de mudança de um formato para o outro e, até mesmo para medir mudanças no período pós-moderno (Quadro 2), visto que algumas mudanças relevantes de definição de esferas coletivas da sociedade tendem a mudar a base de legitimidade de atribuições e papéis das forças armadas, impactando diretamente seu prestígio social. Tais mudanças trazem novos padrões de legitimidade das OM, não apenas em seu propósito convencional, mas, também, em suas novas tarefas, onde o “novo tipo de soldado profissional”, o “Peacekeeper”, reconstrói parcialmente o padrão de determinadas tarefas, valores e normas tradicionais, segundo as quais os atributos ocupacionais refletem de forma mais coerente tal mudança (NUCIARI, 2018, p. 57).

A autora ressalta que o referido modelo foi criado para ser aplicado em instituições militares e não em um militar específico, uma vez que os militares e suas organizações apresentam sistemas em formatos diferentes que dependem da história civil-militar, das tradições militares e culturais do país e do local, bem como de posições geopolíticas. Ainda, de acordo com a autora, o modelo I/O tende a interagir de maneiras diferentes entre serviços e especialidades militares, entre oficiais de corpos e quadros distintos, entre militares permanentes e temporários e entre oficiais e praças (NUCIARI, 2018).

Por fim, o Modelo (I/O) oferece críticas às teorias relacionadas a convergência e a divergência dos militares na medida em que entende um militar totalmente institucionalizado como um problema para a sociedade em função de sua radicalidade, assim como, um militar totalmente ocupacional, que tende a carregar fortes riscos de inadequação e ineficácia para a função específica atribuída aos militares (NUCIARI, 2018). Porém, como consequência, ao examinar uma organização militar com atribuições específicas e reafirmá-la por meio da aplicação do modelo de que certos subsistemas organizacionais cuja manutenção da divergência com a sociedade civil seja importante, torna-se um conhecimento crucial para a finalidade funcional atribuída pela própria sociedade civil às forças Armadas e vice e verso (NUCIARI, 2018).

Quadro 2 – Forças armadas e sociedade pós-moderna

Atributos das Forças Armadas	Início da modernidade (pré-guerra fria) 1900-1945	“Modernidade tardia” (Guerra Fria) 1945-1990	Pós-modernidade (pós-guerra fria) Desde 1990
1. Ameaça percebida	Invasão inimiga	Guerra nuclear	Conflitos Subnacional (por exemplo, étnicos violência, terrorismo)
2. Estrutura da força	Exército em massa	Grande exército profissional	Pequeno exército profissional
3. Definição da Missão principal	Defesa da pátria	Apoio às alianças	Novas missões (Por exemplo, Manutenção da paz, humanitária)
4. Tipo dominante de Profissional Militar	Líder de combate	Gerente ou técnico	Soldado-estadistas e soldado-estudioso
5. Atitude pública em direção aos militares	Solidário	Ambivalente	Cético ou indiferença apática
6. Relações com a Mídia	Manipulado	Incorporado	Cortejado
7. Funcionários civis	Componente menor	Componente médio	Componente principal
8. Papel feminino	Corpo separado ou excluído	Integração parcial	Integração total

9.Cônjuge e militar comunidade	Parte integral	Parcialmente envolvida	Removida
10.Homossexuais militares	Punido	Dispensado	Aceito
11.Objeição Conscienciosa	Limitado ou proibido	Permitido na rotina base	Submetido ao serviço civil
12.Impacto no orçamento da Defesa	Positivo	Neutro	Negativo
13.Tensão Organizacional	Funções de Serviço	Luta Orçamentária	Novas Missões

Elaborada com base em (NUCIARI, 2018, p. 54).

Na opinião de Caforio (2018), o Modelo Pluralista deve ser considerado como uma referência, mesmo que sua concepção analítica não tenha sido feita de forma abrangente, considerando apenas as Forças Armadas dos EUA. Nele, a transformação dos militares pode ser interpretada como uma evolução dialética, onde aspectos institucionais e divergentes subsistentes concorrem e reagem contra as pressões à assimilação da vida civil e das sociedades em geral em uma atitude convergente e eivada de características ocupacionais (CAFORIO, 2018). Demonstra um processo de mudança que perpassa fases históricas da divergência à convergência com a sociedade civil (CAFORIO, 2018). Contudo, não deve ser entendido como um processo de mudança seccional, onde as Forças Armadas passam de um estágio para outro de forma homogênea, mas, sim, deve-se enxergar a instituição militar como um organismo pluralista, onde setores com características marcantes de assimilação à sociedade civil coexistem com setores que preservam a visão mais tradicional militar, distante da mentalidade civil (CAFORIO, 2018).

No contexto atual, Caforio (2018), aponta que a solução pluralista seja a melhor forma de combinar os dois fundamentos de um militar pós-moderno em um ambiente democrático, que busca, além da eficiência operacional e política, a prestação de contas à sociedade civil. Significa dizer que o Modelo Pluralista define como ambiente institucional aquele em que o indivíduo entra nas Forças Armadas voluntariamente, se identificando com o bem da coletividade pela qual está disposto a se sacrificar, procurando incentivos mais morais do que materiais e manifestando sua possível insatisfação vertical ao longo da hierarquia (CAFORIO, 2018). Conjuntamente e contrastando com isso, aspectos ocupacionais são definidos pelo mercado, no qual prevalece a retribuição sobre outras formas de gratificação, onde as

responsabilidades e os deveres do soldado são contratuais, e o indivíduo está mais preocupado com os seus interesses do que com os da coletividade, tendendo a se organizar e proteger-se por meio de grupos de pressão (CAFORIO, 2018).

Os modelos conceituais delineados para a profissão militar, na opinião de Carrilho (1978), são análogos às concepções de modelos das profissões civis, existindo o estruturalista, o processual e o pluralista. De acordo com a mesma autora, o modelo estruturalista considera que cada profissão se distingue das outras a partir de atributos específicos, podendo ser associado ao Modelo Institucional. Já, o modelo processual, semelhante ao Modelo Ocupacional, adota a abordagem histórica que descreve o processo do desenvolvimento profissional, onde a profissionalização deve ser considerada como o resultado da conjunção de fatores profissional e organizacional, dividindo o fator profissional em dois subprocessos: um ligado às transformações históricas, tecnológicas, econômicas e sociais, e outro referindo-se ao processo de socialização militar (CARRILHO, 1978). Por sua vez, o mais recente, o modelo pluralista, tratado com o mesmo nome nos estudos sociológicos militares (MOSKOS, 1975, 1977, 1979, 1986) pode ser caracterizado como aquele decorrente dos problemas sociais enfrentados após à guerra do Vietnam pois, considerar a profissão militar como responsável pela “administração da violência organizada” não se adequava mais em função de a transformação do papel dos militares em atividades de dissuasão, conservação da paz, ação cívica e apoio à pacificação (CARRILHO, 1978, p. 161). Para esta autora, tal mudança de concepção no papel dos militares fez com que os estudiosos buscassem concentrar seus estudos em uma tradição mais estruturalista, defendendo que a instrução dos militares deveria ocorrer em universidades civis como um pré-requisito a ascensão à postos superiores (CARRILHO, 1978, p. 161).

2.5.2 Tipologia identitária profissional de Nuciari (2018)

A proposta desse modelo é distinguir as tipologias e atributos do Soldado “Guerreiro e do Soldado “Pacificador” ao tentar compreender o que seria um “bom-oficial” (NUCIARI, 2018, p. 55). De acordo com Nuciari (2018), o presente modelo foi aplicado em uma pesquisa empírica realizada por especialistas multiculturais, considerando a opinião de oficiais que participaram de várias experiências em Operações diferentes da Guerra, entre elas as Operações de Manutenção da Paz, onde a proposição relacionada indicava que o relacionamento, de acordo com a cultura militar nas várias unidades nacionais envolvidas nas Operações, influencia, entre outros aspectos, na capacidade dos oficiais (neste caso específico) de lidar com os compromissos e com as expectativas que vêm de um conjunto de funções complexas, e muitas

vezes incertas, compostas por muitos e vários não militares observadores no teatro de operações, influenciando esses relacionamentos. Nesse sentido, segundo os resultados, essa proposição foi confirmada, uma vez que os oficiais que declararam menos dificuldades com os relacionamentos civis são, principalmente, os do Tipo Flexível ou Pacificador (NUCIARI, 2018).

Foi observado que os oficiais com maior orientação profissional voltada para o tipo Guerreiro ou mais inclinados para o tipo Pacificador reagem de formas diferentes frente às variedades de expectativas advindas de seu papel definido no Teatro de Operações (NUCIARI, 2018). Em particular, são os Guerreiros que encontram maior dificuldade em gerenciar um ambiente turbulento e com bastante diversidades, como por exemplo, muitos atores diferentes, incerteza dos resultados, ambiguidades na relação de hierarquias, etc., enquanto os Pacificadores se sentiam mais à vontade com a flexibilidade e a cooperação entre as relações não hierárquicas (NUCIARI, 2018).

Assim, conforme exemplificado no Quadro 3, a tipologia foi formada por três tipos: o “Guerreiro”, o “Pacificador” e um terceiro tipo, definido como um intermediário, o “Flexível”. Não obstante, assumiu-se que em cada um dos dois tipos “puros” pudessem ocorrer escolhas híbridas entre atributos relativos ao padrão de "bom oficial"(NUCIARI, 2018, p. 55). Desta forma, o tipo Guerreiro se caracteriza com os atributos típicos relacionados à disciplina, prontidão para ação, determinação, liderança, obediência, patriotismo, prontidão, fazer sacrifícios, capacidade de se submeter a estresse, lealdade ao poder civil, e pouca atitude negativa em relação às Operações diferentes da Guerra, considerando essas como não sendo “um trabalho normal” para um soldado (NUCIARI, 2018, p. 55). Já o tipo Pacificador, caracteriza-se pelos atributos da empatia, experiência, cooperação, mente aberta, determinação, educação geral, senso de responsabilidade, sociabilidade (capacidade de fazer amigos facilmente), força mental e uma atitude positiva em relação às Operações diferentes da Guerra, consideradas como parte normal do trabalho de um soldado (NUCIARI, 2018). Por sua vez, o terceiro tipo, o Flexível, não é simplesmente um padrão intermediário, não devendo ser considerado como uma transição entre os dois padrões, mas, sim, uma tipologia de soldado que tem que lidar com um trabalho que “não é um trabalho de soldados, mas apenas um soldado pode fazer isso” (NUCIARI, 2018, p. 55). Significa dizer que o padrão do tipo “flexível” não corresponde a alguém “no meio”, incapaz de decidir o que fazer ou o que ser, mas, sim, um profissional capaz de combinar qualidades diferentes, algumas delas pertencentes ao modelo guerreiro, algumas outras pertencentes ao modelo de pacificador, a fim de adaptar seu desempenho à solicitações demandadas de um ambiente incerto e variável provenientes de um

contexto turbulento como o teatro de operações muitas vezes aparenta ser (NUCIARI, 2018, p. 55).

De acordo com o estudo de Nuciari (2018), foram considerados Guerreiros aqueles respondentes que selecionaram de 4 a 5 itens da lista de atributos específica para guerreiros, tendo estes respondido “Não” para a última característica. Os respondentes considerados Pacificadores foram aqueles que, da mesma forma, selecionaram de 4 a 5 itens da lista de atributos específica para Pacificadores, tendo estes, ainda, respondido “Sim” para a última característica. A terceira tipologia encontrada, a do Soldado Flexível, surge com os respondentes que selecionaram 3 itens para um dos tipos e 2 itens para a tipologia oposta, não importando sua resposta relativa à última categoria. Como resultado da pesquisa de Nuciari (2018), o percentual de Pacificadores (38%) foi maior do que de Guerreiros (24%). Entretanto, o soldado Flexível apresentou o mesmo percentual do Soldado do Tipo Pacificador (38%). Quando a amostra total é analisada, considerando os países de origem dos respondentes, a distinção dada pelas tipologias é bastante nítida, podendo-se ver casos em que a tipologia Flexível (Bulgária, Rússia, África do Sul e Hungria) ou a perspectiva Pacificador (Itália) parecem estar em queda, senão pelas dificuldades ou pela percepção dos problemas encontrados nas Operações. Nos outros quatro países, a estratégia vencedora foi a tipologia do Guerreiro (França, Polônia, Suécia e EUA).

Ainda, de acordo com os resultados da pesquisa de Nuciari (2018), foram encontradas evidências que a experiência de implantação de variedades de missões diferentes de uma Operação de Guerra são capazes de influenciar a estrutura cultural do militar, ou seja, na medida em que ocorre um aumento de experiências e prolongamento dessas operações, podem ser verificadas mudanças de atitudes e atributos de um Soldado Guerreiro ou de um Soldado Flexível para o tipo Pacificador, indicando que os novos ajustes nos papéis militares tendem a impactar características tradicionais tanto profissionais quanto culturais, afetando a percepção dos militares quanto à definição do que é ser um “bom-militar”.

Quadro 3 – Comparação entre as tipologias guerreiro *versus* pacificador

Guerreiro	Pacificador
Disciplina	Determinação
Estar apto para a ação	Empatia
Decisão	Expertise
Liderança	Capacidade de fazer amigos facilmente

Obediência	Cooperatividade
Capacidade de sofrer estresse físico	Força mental
Patriotismo	Educação Geral
Prontidão para fazer sacrifícios	Mente aberta
Lealdade ao poder civil	Assumir a responsabilidade
Operações além da guerra não fazem parte da natureza dos militares	Operações além da guerra fazem parte da natureza dos militares

Fonte: Elaborado com base em (NUCIARI, 2018, p. 57).

Essa nova definição de ‘bom-militar’, vem, também, impactando os militares e seus contextos familiares na pós-modernidade. De acordo com as investigações de Vilhena (2005), o aumento das Operações diferentes da guerra, como as Missões de Apoio à paz, tem gerado uma maior preocupação dentro do Exército Português, levando ao Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE) a tarefa permanente de acompanhar essas missões e os militares que delas participam. Trata-se de Operações ou missões, normalmente, bem aceitas pela opinião pública, pelas Forças Armadas e pelos militares nelas participantes, onde a dimensão humanitária subjaz a adesão dessas missões, constituindo um considerável exercício prático de planejamento estratégico, que fortalece a identidade profissional e o reconhecimento social do papel militar na sociedade (VILHENA, 2005). Além disso, o fator remuneratório constitui, também, uma fonte motivadora de participação desses militares nesse tipo de missão, uma vez que permite auferirem remunerações acima daquelas que seriam auferidas mensalmente no seu cotidiano profissional (VILHENA, 2005).

Em que pese os aspectos positivos mencionados, as operações diferentes da guerra caracterizam-se, também, como a causa de elevados transtornos na vida pessoal e familiar dos militares, constituindo um acréscimo às exigências já inerentes à profissão militar, sendo seus efeitos perceptíveis nas diversas áreas da vida dos militares expressos pelos psicólogos destacados para acompanhar essas missões (VILHENA, 2005).

De acordo com Vilhena (2005, p. 26), vários estudos em países como os EUA e Austrália, fizeram uma interface entre *stress* ocupacional e saúde, permitindo identificar níveis elevados de *stress* nos militares, principalmente, nos Oficiais em situação de não combate, “que não só excediam a média nacional, como, também, ultrapassavam os resultados esperados para as vítimas de desastres”.

Na prática, as Missões de Apoio à paz demandam dos militares a permanência fora do território nacional por um período de seis meses (VILHENA, 2005). Adicionalmente a este

longo período de ausência do contexto familiar e de intenso preparo operacional, soma-se, ainda, a fase anterior de preparação para a missão, também, com duração de seis meses, onde permanecem em uma Unidade Militar, estando sujeitos à treinamentos operacionais (VILHENA, 2005). Por fim, ao término da missão, que corresponde a um período de uma semana, os militares, ainda aquartelados, procedem à elaboração de relatórios, entrega de materiais bélicos e fardamento (VILHENA, 2005).

Além disso, durante o desdobramento de operações de guerra ou diferentes de guerra, não é incomum que o pessoal militar experimente vários eventos traumáticos, associados, frequentemente, a exposição de morte real ou ameaça e lesões físicas graves que podem levar a uma condição de Estresse Pós-Traumático, que muitas vezes é inimaginável para um indivíduo que teve pouco tempo para preparação (CENTRO DE SAÚDE MENTAL PÓS-TRAUMÁTICA, 2013). Cada vez mais, as forças armadas estão envolvidas em tarefas humanitárias e de manutenção da paz, fazendo com que os militares estejam expostos a situações de considerável sofrimento humano sem qualquer ameaça imediata para si próprios (CENTRO DE SAÚDE MENTAL PÓS-TRAUMÁTICA, 2013).

O que não se pode negar, segundo Vaz (2001), é o fato de que o processo de profissionalização militar se desencadeou como uma forma de responder à certos problemas apontados pela opinião pública e pelos responsáveis políticos. Entretanto, ainda existem outros problemas a serem resolvidos, inclusive aqueles que emergirão, inevitavelmente, da dinâmica de transformação social, econômica e financeira que tem conduzido às Forças Armadas a adotarem características de mercado que tenderão a deixar em segundo plano certos valores tradicionais das atividades militares (VAZ, 2001). Nesse sentido, adverte-se aos administradores públicos contra a tentação de gerir as Forças Armadas seguindo normas econométricas, uma vez que tal opção tende a redundar em prejuízo ao interesse nacional, visto que a perda da relevância institucional junto à lideranças políticas conjugado com a diminuição do interesse do cidadão comum pela profissão das armas e pelo significado cívico da prestação do serviço militar por recrutamento, tende a refletir no relacionamento civil-militar (VAZ, 2001).

2.5.3 Estudos nacionais e internacionais mais recentes

Embora exista a necessidade de um processo de construção de identidade que atenda às normas e aos ideais dos militares na pós-modernidade, os indivíduos também podem funcionar como agentes de mudança (KOURI, 2023). Com base no conceito de resistência micropolítica, Kouri (2023) apresenta uma análise empírica de como os oficiais das Forças de Defesa da

Finlândia (FDF) desafiam, resistem e reforçam as identidades militares coletivas construídas nos discursos organizacionais predominantes. O estudo de Kouri (2023) apresenta uma análise temática do discurso com base em textos escritos por 108 oficiais e 12 entrevistas sobre o tema “o soldado ideal”. O discurso predominante girou em torno do bem maior cujas características refletem mais as exigências de um campo de batalha como valores éticos, patriotismo, defesa nacional, sacrifício e lealdade (KOURI, 2023). O juramento militar foi considerado como um marco importante para os conscritos na transição de civil para soldado (KOURI, 2023). Tanto o juramento militar quanto o voto do cadete expressam os valores organizacionais e as expectativas que os militares assumem e representam no discurso oficial das FDF (KOURI, 2023).

Por outro lado, a resistência micropolítica deriva de sentimentos de alteridade, bem como do conflito entre as identidades organizacionais dominantes e os interesses pessoais dos indivíduos. Foram identificados três discursos principais de resistência micropolítica: (1) a percepção da profissão militar como um trabalho como outro qualquer e não como uma vocação sagrada; (2) colocar a família em primeiro lugar; (3) e ser você mesmo em vez de encarnar o tradicional ideal masculino de soldado (KOURI, 2023).

Releva mencionar que, congruentemente com esses achados, em contextos colonialistas que apresentam, da mesma forma, processos de resistência psicológicas e políticas, Nandy (1983) identifica três figuras principais que atuam de maneira semelhante na dicotomia das relações de poder: os (1) *players*, que atuam como admiradores e imitadores culturais; os (2) *counterplayers*, que jogam por meio da superação e da derrota da cultura Ocidental, se utilizando de um jogo próprio; e os (2) *non-players*, que mesmo de forma “inocente”, atuam como agentes ativos fazendo escolhas cognitivas, morais e julgamentos em sua batalha pela sobrevivência contra o colonialismo. A resistência psicológica dos não-jogadores – consciente ou inconsciente – contribui para contestar e subverter a colonização das antigas colônias (NANDY, 1983; PRASAD, 2003).

Considerando que o serviço militar difere de outras profissões em requisitos especiais de patriotismo, lealdade e ética corporativa, assim como tais qualidades vão se desenvolvendo no processo de socialização durante a formação na academia militar, o artigo de Karlova, (2018) apresenta os resultados de um estudo sociológico das questões da motivação profissional militar e das orientações de valores dos cadetes das Forças Aéreas. Seus resultados revelaram que os cadetes se encaixavam em três tipos principais, quais sejam, os Idealistas, os Pragmáticos e os Céticos (KARLOVA, 2018). Diferentes tipos de motivação correlacionam-se com os diferentes indicadores de atitude em relação à profissão militar (KARLOVA, 2018). Os Idealistas são

mais propensos a partilhar os valores institucionais do serviço militar, identificando-se com várias categorias de militares e planejando servir nas forças armadas durante um longo período (KARLOVA, 2018). Os Pragmáticos são atraídos em grande parte pelas oportunidades de carreira do serviço militar e pelas vantagens materiais, embora, também, partilhem os valores militares tradicionais e mantenham a lealdade à organização militar, planejando servir na organização militar por um tempo suficientemente longo (KARLOVA, 2018). Por sua vez, os Céticos demonstraram menos simpatia pelos valores institucionais do serviço militar, ordens e disciplina, e também planejavam servir no exército por um período relativamente curto (KARLOVA, 2018). Os dados obtidos são consistentes com a mudança de valores marcada pelos sociólogos e apoiam a existência de dois tipos de ideais de motivação para o serviço militar (KARLOVA, 2018). O autor conclui que os cadetes do tipo Idealista têm o maior potencial como os mais patrióticos e fiéis (KARLOVA, 2018). O tipo Pragmático de motivação parece ser menos confiável, dada a diminuição dramática do número de cadetes do primeiro para o quinto ano do curso, e a substituição deste tipo por Céticos (KARLOVA, 2018). Os Pragmáticos geralmente concordam com os valores militares, mas a sua devoção às forças armadas é menor em comparação com os Idealistas e, dada as circunstâncias da vida, existe grande probabilidade de não os levar à conclusão da carreira militar (KARLOVA, 2018).

Por sua vez, no que diz respeito aos estudos sobre a identidade dos militares que constituem a reserva remunerada, isto é, os veteranos, Vest et al. (2023) investigaram como a identidade militar representada pela centralidade da identidade do veterano na medida em que o serviço militar é central para o senso de identidade de um indivíduo, se relaciona com o uso não medicinal de medicamento prescritos e a saúde mental entre os soldados da Reserva do Exército dos EUA e da Guarda Nacional. Modelos de regressão (n = 413 soldados) examinaram relações entre identidade militar e o uso de substâncias, ou seja, problemas com álcool, uso não medicinal de medicamentos prescritos nos últimos 3 meses, uso de drogas ilícitas, uso de tabaco e saúde mental (ansiedade generalizada, raiva, depressão e Transtorno de Estresse Pós-traumático (TEPT), controlando sexo, raça, idade, escolaridade, anos de serviço militar, *status* militar (atual/antigo) e destacamento fora de sede (sempre/nunca) (VEST et al., 2023). Seus achados evidenciaram que, geralmente, uma identidade militar mais proeminente está transversalmente associada a maiores chances com problemas com o uso medicinal de medicamentos prescritos nos últimos 3 meses, uso de drogas ilícitas e uso de tabaco nos últimos 3 meses e, maiores sintomas de raiva, ansiedade generalizada, depressão e TEPT (VEST et al., 2023). Embora a identidade militar possa não causar problemas de saúde mental ou uso de substâncias, uma identidade militar mais intensa na presença desses problemas pode contribuir

para sintomas maiores, persistência de sintomas ou inibir a busca por tratamento (VEST et al., 2023).

Outro estudo realizado com veteranos noruegueses com o objetivo principal de examinar como o desdobramento das operações internacionais se relaciona com o fortalecimento ou enfraquecimento das identidades militares, não evidenciou em seus resultados nenhuma diferença entre os níveis de individualismo antes e depois da participação das operações no Afeganistão (LIEN; BØE; JOHANSEN, 2021). Para Lien et al. (2021), o individualismo é caracterizado pelo egocentrismo e se preocupa, principalmente, se os soldados acreditam que salário, condições de trabalho e direitos individuais são pré-requisitos importantes para trabalhar nas Forças Armadas. Para os autores, a identidade militar nem sempre é descrita como uma estrutura fixa de identidade pessoal ou características do grupo, mas, sim como uma identidade construída com base na prática e na experiência (o que fazemos) e não em certas características (o que somos) (LIEN; BØE; JOHANSEN, 2021).

Na África pós-colonial, “ex-combatente”, “veterano de guerra”, e “soldado desmobilizado” são categorias que denotam uma história de guerra, violência e conflito (MARINGIRA, 2018, p. 53). Em essência, esses são rótulos que representam as identidades militares (MARINGIRA, 2018). No entanto, de acordo com o estudo de Maringira (2018), apesar de o programa de Desmobilização, Desarmamento e Reintegração (DDR), na ausência de uma identidade expressa sob sua égide, não conseguir reintegrar os ex-combatentes na vida civil, os ex-combatentes puderam optar por abraçar a paz nas comunidades em que vivem. Sob o argumento de que os ex-combatentes pertencem a uma categoria de pessoas violentas, Maringira (2018) evidenciou que eles podem adotar práticas não violentas enquanto mantêm sua identidade militar. No entanto, em suas jornadas pacíficas, os ex-combatentes, geralmente, mantêm sua identidade militar em parte porque as comunidades continuam esperando proteção deles (MARINGIRA, 2018). Uma identidade de paz, na opinião do mesmo autor, não combina facilmente com a identidade militar que foi forjada no braço armado por meio do treinamento militar (MARINGIRA, 2018). Na pesquisa de Maringira (2018, p. 61), a paz é retratada por parte dos veteranos como uma “jornada” caracterizada pela vulnerabilidade, podendo ser humanizada como um “novo amigo”. É apresentada, também, na forma metafórica como “uma nova cruz”, apresentando-se como um processo de resistência em que a vulnerabilidade à violência é inevitável (MARINGIRA, 2018).

Na pesquisa de Binks e Cambridge (2018), cujo objetivo foi investigar as experiências de transição e seus impactos na identidade dos veteranos militares britânicos ao saírem das forças armadas e voltarem à sociedade civil, foi argumentada que a filiação às Forças Armadas

pode ter um efeito duradouro sobre a identidade de um indivíduo, alterando visões de mundo e afetando os conceitos de si, reforçando a conformidade de ações e atitudes e distanciando os indivíduos da vida civil. Na transição de volta à vida civil, o indivíduo que foi doutrinado para um modo de vida diferente do mundo civil, tende a sofrer conflitos relacionados ao senso de identidade e estabilidade social durante e após vida nas Forças Armadas (BINKS; CAMBRIDGE, 2018). Utilizando-se da Fenomenológica Interpretativa com dupla abordagem hermenêutica, a análise foi empregada em sete entrevistas semiestruturadas com ex-militares (BINKS; CAMBRIDGE, 2018). Os resultados sugerem que a transição do militar de volta à vida civil é muitas vezes problemática, com complicações de identidade, sentimento de perda e desconexão, tanto dos militares quanto da sociedade em geral (BINKS; CAMBRIDGE, 2018). Indivíduos com uma identidade militar mais saliente tiveram experiências de transição mais difíceis (BINKS; CAMBRIDGE, 2018). Foram revelados três principais relações e conflitos identitários: (1) Vários “Eus”: Identidade; (2) Soldado e Sociedade: Separação; e (3) Tempo de Transição: Perspectiva Pessoal (BINKS; CAMBRIDGE, 2018).

Como não foram encontrados estudos mais recentes acerca das identidades profissional e cultural dos militares no Brasil, este estudo optará, inicialmente, pela linha de pensamento que compreende os militares como uma profissão peculiar, responsável pelo monopólio da violência organizada e gerenciada em nome da sociedade, mas, que, no entanto, possuem atributos e traços culturais e profissionais impossíveis de serem separados da função organizacional, bem como impossibilitando-os de escolher ou não aceitar a missão que lhes é imposta pelo Estado (CARRILHO, 1985; COBRA, 2005; FOUCAULT, 1987, 2017; VAZ, 2001; VILHENA, 2005). Considerando que a profissão militar está em transformação na pós-modernidade, bem como o indivíduo pode ser um agente de mudança (DUBAR, 2006; KOURI, 2023), ela tende a apresentar características e contornos híbridos relacionados ao modelo pluralista, possibilitando a geração de uma certa crise de identidade (DUBAR, 2006) cujo impacto reverbera diretamente nas relações dos militares com a sociedade (KOURI, 2023; MOSKOS, 1977, 1979, 1986; NUCIARI, 2007, 2018), especificamente, em relação às escolhas e técnicas contábeis previdenciárias internacionais e universalizantes que tendem a racionalizar a relação entre os militares e a sociedade, em detrimento de um tratamento contábil mais coerente e adequado para o modelo profissional do SPSMFA no país (FOUCAULT, 1987, 1999; NEU, 2000b, 2000a).

3. A CONTABILIDADE COMO UM MECANISMO DE (DES)CONSTRUÇÃO DA REALIDADE SOCIAL E CULTURAL

A história da contabilidade se confunde com a história da manifestação do homem na Terra (ANTUNES; MARTINS, 2012). Tendo nascido junto com a civilização, seus progressos coincidem sempre com a evolução da sociedade, do homem e sua necessidade de controle patrimonial (SÁ; SÁ, 2009). Desta forma, a linguagem contábil, representada pela escrita e técnicas de contabilidade surge como uma necessidade de demonstrar objetos, números e suas relações com as pessoas (SÁ; SÁ, 2009).

Pode-se depreender que a contabilidade como um fenômeno linguístico está intimamente ligada a cultura de um povo, uma vez que representa a maneira como determinados grupos sociais interpretam o ambiente bem como a forma que se comunicam com ele (GOMES; SALAS, 2001; HOFSTEDE, 1997; MINTZBERG, HENRY; AHLSTRAND, BRUCE; LAMPEL, 2000).

Nesse sentido, por ser a cultura um fenômeno coletivo, onde pessoas que vivem em um mesmo lugar compartilham as mesmas palavras, gestos, modelos de comportamentos e atividades coletivas próprias, manifestações culturais consideradas socialmente essenciais e apresentadas por diversos países, sociedades e grupos sociais, serão distintas entre cada uma delas, uma vez que representarão papéis e significados diferentes (HOFSTEDE, 1997).

Não obstante, os significados das práticas e dos artefatos utilizados por cada arranjo societal não são visíveis ao observador externo, pois representam crenças, valores, percepções, pensamentos e sentimentos inconscientes, assumidos como verdadeiros em uma dada sociedade (HOFSTEDE, 1997; SCHEIN, 1984, 2009).

Levando-se em consideração tal percepção de que crenças, valores e pensamentos inconscientes e tomados como certos guiam a construção de determinados artefatos bem como moldam o estabelecimento de certas práticas sociais, depreende-se que a contabilidade, suas técnicas, práticas, princípios e normas adotadas em cada país representará a imagem/ símbolo cultural da identidade e dos valores compartilhados por parte de cada sociedade (HOFSTEDE, 1997; SCHEIN, 2009), justificando, assim, a diversidade contábil existente entre os países.

Entretanto, o fenômeno da globalização impulsionou a integração e a interdependência econômica entre as diversas nações, aproximando mercados bem como gerando uma crescente necessidade de incremento na comunicação e entendimento nessas áreas (IUDÍCIBUS; MARTINS, 2015).

Como globalização, Antunes e Martins (2012) apontam para um complexo e abrangente processo que também está associado a princípios, valores e visões de mundo, gerando implicações e grandes mudanças no mundo contemporâneo, assim como no papel social de homens e mulheres.

Algumas perspectivas acerca da globalização tendem a considerar seu domínio estritamente econômico e independente da ação humana, devendo ser aceito como inevitável (CAMPOS; CANAVEZES, 2007). Nesse sentido, a esfera política tende a ser menos relevante e “secundarizada”, fazendo com que se estabeleça uma deslegitimação indevida para a responsabilização política de atores sociais, sejam eles individuais e/ou coletivos, em prol do curso positivo ou negativo do processo de globalização (CAMPOS; CANAVEZES, 2007).

De acordo com Antunes e Martins (2012), os riscos da aceitação da dinâmica inevitável do processo de globalização incorrem na legitimação de políticas favoráveis aos interesses do livre curso globalizante, mesmo quando apresentam contornos impopulares; bem como, na legitimação da não implementação de políticas que respondam adequadamente às contingências que a globalização impõe, no sentido de resguardar os interesses da população, sendo utilizado, para ambos os casos, o discurso da inevitabilidade do referido processo.

Assim sendo, o argumento utilizado para deslegitimar a diversidade contábil e validar a contabilidade internacional, foi a transformação da contabilidade em uma forma representativa da “linguagem universal dos negócios”, onde investidores e credores necessitam se comunicar em uma mesma “língua” para se relacionarem financeira e economicamente (IUDÍCIBUS; MARTINS, 2015, p. 9; NIYAMA, 2008).

Nesse sentido, o discurso da globalização e o argumento da internacionalização de padrões contábeis ostentam uma homogeneidade cultural e econômica mundial capazes de legitimar essa proposta universalista como uma ação humanitária, uma vez que possibilita acelerar o progresso de países menos desenvolvidos, ao mesmo tempo em que, favorece determinados grupos prejudicando outros no contexto do capitalismo financeiro (MANASSIAN, 2007; NIYAMA, 2008; SAUERBRONN; AYRES; LOURENÇO, 2017).

Pesquisas internacionais já examinaram as maneiras pelas quais a contabilidade foi utilizada como um instrumento de poder, de forma a resguardar ideais universalistas de países ocidentais no contexto da internacionalização de normas contábeis. Estas pesquisas evidenciaram a contabilidade atuando: na disseminação da cultura dominante em detrimento de tradições culturais (MARINI; ANDREW; VAN DER LAAN, 2018); articulada com o discurso da globalização, justificando o ideal imperialista de dominação e controle encapsulado em projetos de desenvolvimento social (DAVIE; MCLEAN, 2017); como tecnologia de controle à

distância a serviço do poder imperial, tornando visíveis realidades organizacionais para a gestão de trabalhadores em colônias distantes (DAVIE, 2017); como argumento universalista – em termos de práticas contábeis – capaz de reforçar relações de dominação e subordinação entre o Ocidente e países menos desenvolvidos (BOUSSEBAA, 2015); como um mecanismo de subalternidade no controle do trabalho assalariado, impedindo a independência econômica dessa parcela da sociedade (FLEISCHMAN; OLDROYD; TYSON, 2011); a natureza ideológica e universalista das *International Public Sector Accounting Standards* (IPSAS) como o primeiro passo na longa estrada da reforma das práticas e técnicas contábeis governamentais ao redor do mundo (CHAN, 2008); como um discurso ou uma técnica “calculável” governamental traduzindo políticas em práticas dominantes por meio da introdução de instrumentos próprios de incentivos (NEU, 2000b, 2000a, 2003, p. 196); ou como forma de legitimar o poder das elites ao manipular informações contábeis de maneira “criativa” (HOOPER; PRATT; KEARINS, 1993, p. 79).

Cabe destacar que a contabilidade atua como um importante mecanismo associado às operações de empréstimos e financiamentos para o avanço da agenda neoliberal em países menos desenvolvidos (ANNISETTE; NEU, 2004; CHAN, 2008, 2010; FUKOFUKA; JACOBS, 2018), uma vez que, na medida em que países se tornam beneficiários de tais assistências financeiras, oferecem menos resistência para aceitar novas formas e padrões contábeis internacionais para o controle financeiro desses empréstimos (ZEFF, 2007).

Não obstante, a adoção de práticas contábeis estrangeiras, ao mesmo tempo em que racionaliza as relações entre países e organizações internacionais, tende a apagar a experiência das populações nativas (ANNISETTE; NEU, 2004), pois que subvertem mecanismos tradicionais pelos quais as sociedades locais se entendem e interagem com seus ambientes (O'REGAN, 2010).

Portanto, no contexto do processo da globalização, práticas contábeis universalistas tendem a provocar encontros culturais com outras práticas que representam crenças, valores e percepções locais diversas, modificando e sendo modificadas por estas, bem como criando, desta maneira, uma nova realidade social que pode ou não ser benéfica para o arranjo social local.

A noção da neutralidade contábil muito contribuiu para a propagação da contabilidade internacional, uma vez que o “entendimento descontextualizado” da ciência contábil retoma a ideia de constituição de um mundo material em termos quantitativos, regido por leis que representam o fenômeno econômico em concordância com as leis da natureza, podendo, assim, ser traduzido em equações matemáticas (LACEY, 2005, 2008, 2010, p. 625; ZANCHET, 2014).

No entanto, a contabilidade trata-se de uma ciência social, onde o objeto de sua investigação deve estar inserido e contextualizado socialmente, moldando e sendo moldado por ele (LACEY, 2010; NEPOMUCENO, 1999b; NEU, 2003). Nessa perspectiva, a ideia é de que a representação do fenômeno econômico está mais para ‘como ele aparenta ser’ do que como ele, de fato, é, ou seja, como um produto humano e derivado de práticas advindas de experiências próprias e subjetivas (LACEY, 2008; ZANCHET, 2014). Sob esta lógica, a contabilidade somente pode ser explicada por meio de relações meio/fim, onde políticas econômicas e sociais adaptam e moldam padrões à técnica contábil, tornando, assim, a concepção de fidelidade informacional contábil mais ambígua do que fidedigna (LACEY, 2005; MARICONDA; LACEY, 2001; NEPOMUCENO, 1999b; ZANCHET, 2014). Congruentemente a esse mesmo pensamento, Nepomuceno (1999a) argumenta que a normatização internacional da contabilidade, especialmente para os países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, sugere muito mais uma prescrição de padrões do que normas que sirvam para uma fiel preditividade contábil.

Essa ótica alternativa de compreender a contabilidade como um produto de relações sociais, possibilita investigações e abordagens científicas caracterizadas por uma concepção mais crítica sobre a atuação contábil e sua relevância na sociedade (HORVAT; KOROŠEC, 2015). Estudos que defendem a ideia da não neutralidade contábil pregam que a contabilidade não apenas representa com fidedignidade a realidade econômica e social, mas sim, cria uma dada realidade, fazendo do profissional contábil um agente da transformação social (TINKER, 1991). Nesse sentido, significa dizer que, o pesquisador contábil consciente criticamente “não mais se satisfaz com a importação de objetos culturais acabados”, mas, sim, deve preocupar-se com a produção de ideias, objetos e categorias adequadas às novas “exigências históricas” e sociais, fazendo com que a compreensão de uma dada realidade social não possa ser reduzida a uma percepção instantânea, mas, sim, que surja de um cauteloso “exame de suas particularidades” (RAMOS, 1996, p. 1).

Assim, a interpretação para a representação fidedigna na contabilidade deve levar em consideração a adequada compreensão do fenômeno, o que não pode ser obtido mediante a aplicação de normas universais. Cabe ressaltar que, este estudo, compreende a representação fidedigna como aquela que mais se aproxima da representação de um determinado fenômeno.

Nesse sentido, a publicação da Lei nº 13.954/2019 que reestrutura a carreira militar e, particularmente, caracteriza, em seu art. 50-A, o SPSMFA como um “conjunto integrado de direitos, serviços e ações, permanentes e interativas, de remuneração, pensão, saúde e assistência” (BRASIL, 2019), diferenciando-o de um sistema de previdência, tende a supor uma

necessidade de alterar as normas brasileiras de contabilidade aplicadas a benefícios aos empregados, uma vez que reconhece um tratamento diferenciado para os militares acerca de suas condições pós-emprego.

O Capítulo 4 busca, tendo como base os argumentos, as reflexões, e as compreensões acerca das Identidades profissional e cultural dos militares discutidas nos capítulos anteriores, sustentar tal necessidade em função da peculiaridade e alteridades profissionais e culturais dos militares quando comparadas com as dos servidores civis públicos.

4. O SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DAS FORÇAS ARMADAS (SPSMFA) E SEUS EFEITOS CONTÁBEIS

Este capítulo tem por objetivo caracterizar um Sistema de Proteção Social, especialmente, para os militares das Forças Armadas. Além disso, intenta expor alguns casos e experiências internacionais relativas às alterações nos sistemas de proteção militares e seus efeitos contábeis, bem como, no caso do Brasil, pretende analisar a criação do SPSMFA, compreendendo seu contexto.

4.1 Sistema de Proteção Social Militar

Os sistemas de proteção social para militares, segundo Silva (2017a), reporta-se à época do Império Romano, tendo seu caráter precursor sido observado em diversos países. Voltado para a cobertura de situações de invalidez ou morte dos militares no desempenho de suas atividades, a maioria dos países adotam medidas diferenciadas quando se tratam de benefícios por invalidez ou pensão por morte de militares (SILVA, 2017a).

A concepção dessa diferenciação se dá pelo entendimento de que tais sistemas de proteção subjazem o oferecimento de contrapartidas pelas limitações impostas por parte da profissão militar, bem como o não usufruto de garantias e direitos comuns aos demais cidadãos (SILVA, 2017a).

Pelo caráter da profissão militar que tem como base a especialização na administração da violência armada, podendo desenvolver-se, atualmente, de acordo com parâmetros de colaboração em ações de cooperação técnica-militar, ou de confrontação, como é frequentemente observado nas operações de apoio à paz e de gestão de crises, expondo soldados a ações eminentes de risco físico, o SPSMFA visa garantir não apenas aos militares ativos, mas, também, aos militares da reserva remunerada, dependentes e pensionistas uma proteção social completa e diferenciada advinda das peculiaridades de carreira e atividades militares envolvidas, que ao contrário dos servidores civis, não podem ser escolhidas e, sim, acatadas sob demanda da sociedade, sob ordens de Governo e sob as lentes da opinião pública (VAZ, 2001).

Tanto no Brasil, quanto na Austrália, o termo “veterano”, tradicionalmente, era descrito como ex-membros das Forças Armadas que foram destacados para servir em ambientes de conflito operacional. No entanto, em 2017, uma Mesa Redonda de Ministros dos Veteranos da Austrália concordou que um veterano seria definido como qualquer pessoa que serviu pelo menos um dia nas Forças Armadas (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). No Brasil, a

Marinha do Brasil (MB) e a Força Aérea Brasileira (FAB), adotaram, também, a partir de 2017 o mesmo conceito de veterano, que o iguala-o ao militar da reserva remunerada.

Para esta pesquisa, será utilizado o termo ‘militar ativo’, para os militares em atividade e militares da reserva remunerada ou ‘veterano’ para abranger todo o pessoal anterior das Forças Armadas, quer tenham sido destacados para conflitos efetivos ou operações de manutenção da paz, quer tenham servido sem serem destacados, abrangendo, também, os membros da família de veteranos falecidos.

4.2 Experiências Internacionais

Analisando a experiência internacional sobre a evidenciação das despesas e receitas associadas aos militares das Forças Armadas, verifica-se que cada país possui critérios e metodologias distintas referentes a atribuição de benefícios e retribuições financeiras e não-financeiras, adaptados a sua realidade e sujeitos aos marcos normativos pertinentes, de tal modo que não se torna patente a adoção de quaisquer comparações por parte da Contabilidade Pública Brasileira. Ao estudar o contexto histórico mundial, a pesquisa da FGV constatou que a origem dos sistemas de proteção social militar precede a dos sistemas previdenciários para os servidores públicos. Muitos são os países que possuem seus sistemas previdenciário civil e de proteção social militar configurados separadamente. Em particular, isso foi mais observado em países cujas aspirações nacionais têm comparabilidade com as do Brasil, no que diz respeito ao crescimento econômico e social (FGV, 2016, p. 15–17). Segundo, ainda, a FGV (2016), o Brasil é apontado como um dos “cinco países monstros” em termos de território e mercado interno, ao lado de países como a China, Estados Unidos da América, Índia e Rússia.

Cabe destacar a existência de sistemas diferenciados entre civis e militares em países como Alemanha, Argentina, Chile, China, Estados Unidos, França, México, Reino Unido e Rússia. Analisando, ainda, a composição estrutural desses sistemas internacionais, constatou-se, nitidamente, “o caráter inconfundível de aposentadoria com reserva remunerada” (FGV, 2016, p. 12).

Na maioria dos países da América Latina existem sistemas de pensões contributivos que cobrem, parcialmente, o setor militar, sendo seus dados agregados aos gastos dos sistemas previdenciários, financiados com recursos públicos, encontrando-os registrados orçamentariamente e administrados por autoridades fiscais dos países da região (MESA, 2019). Entretanto, na maioria dos casos, por motivos de segurança nacional, as estatísticas de

coberturas e benefícios não são públicas e sua gestão depende, diretamente, dos fundos de pensão (administradores ou institutos) das Forças Armadas (MESA, 2019).

Em diversos países, as práticas de aposentadoria e pensão têm sido revistas, considerando as diferenças entre as carreiras militares e de civis, bem como “a crescente diversidade de demandas impostas pela natureza cada vez mais abrangente das tarefas” (FGV, 2016, p. 9). Como exemplos de países que passaram por recentes mudanças em seus sistemas de proteção social militar são citados os Estados Unidos, a Espanha, o Chile e a Austrália (FGV, 2016).

Ao final do capítulo, a Quadro 4 demonstra as principais diferenças entre o Brasil e os demais países em relação aos seus SPSMFA, destacando alguns aspectos importantes para o objetivo dessa investigação.

4.2.1. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

O sistema de aposentadoria militar americano caracterizava-se por um sistema de benefícios definidos, financiado pelo governo, não contributivo, que historicamente tem sido visto como um incentivo significativo para a retenção de uma força militar de carreira que, atualmente, inclui compensação mensal para aposentados qualificados ativos e reserva, benefícios de invalidez para aqueles considerados clinicamente incapazes de servir e um programa de anuidade de sobrevivência para os sobreviventes elegíveis de aposentados falecidos (KAMARCK, 2019; SILVA, 2017a).

O valor da remuneração dependia do tempo de serviço, do pagamento básico na aposentadoria e ajustes anuais de custo de vida, onde veteranos militares também tinham direito a benefícios não monetários, incluindo privilégios de intercâmbio e comissário, assistência médica por meio do *TRICARE* e acesso a instalações e programas de moral, bem-estar e recreação (KAMARCK, 2019).

Assim, as mudanças no SPSMFA iniciaram-se com a constituição de uma comissão independente – a Comissão de Modernização de Aposentadoria e Compensação Militar (*Military Compensation and Retirement Modernization Commission -MCRMC*), por meio da Lei de Autorização de Defesa Nacional (*National Defense Authorization Act -NDAA*) para o ano fiscal de 2013 (KAMARCK, 2019) – para revisar os sistemas de compensação e ingresso na inatividade dos militares, concebendo recomendações para modernizá-los (GONÇALVES, 2017). A motivação para a criação do MCRMC visava assegurar, segundo Gonçalves (2017): (1) uma remuneração adequada e justa ao efetivo; (2) o apoio por meio de programas voltados à moradia, à educação dos filhos, à garantia do emprego/educação dos cônjuges, entre outros;

e (3) a garantia de acesso a saúde de alta qualidade acessíveis por parte do efetivo e seus familiares.

A NDAA, no ano de 2013, ao estabelecer a MCRMC teve como objetivo fornecer ao Presidente e ao Congresso recomendações específicas para modernizar salários e benefícios para as Forças Armadas (KAMARCK, 2019). Em termos de reserva remunerada, a comissão foi incumbida de fornecer recomendações para “modernizar e alcançar a sustentabilidade fiscal para os sistemas de compensação e aposentadoria para as Forças Armadas e outros Serviços Uniformizados para o século 21” (KAMARCK, 2019, p. 20). Entretanto, a comissão manteve os benefícios para os antigos membros militares, tanto ativos quanto para os veteranos, estabelecendo novas regras apenas para os novos entrantes (KAMARCK, 2019). Nesse sentido, determinou que se cumprisse, a partir daquela data, os serviços padronizados, isto é, aos membros que já estavam em atividade antes da promulgação da lei, o valor mensal de seu pagamento na reserva não poderia ser inferior ao que teriam que receber sob o atual sistema de compensação militar e aposentadoria, nem poderiam, na data em que eles já fossem elegíveis para receber seus salários como militares reservistas, ser ajustado em prejuízo financeiro do membro (direito adquirido). Não obstante, para membros dos serviços uniformizados já pertencentes à reserva remunerada a partir daquela data, a elegibilidade e o recebimento de seu pagamento de reservista não poderiam ser ajustados de acordo com qualquer alteração feita pela promulgação dessa lei (KAMARCK, 2019).

As recomendações da MCRMC foram entregues por meio de seu relatório final em janeiro de 2015, tendo o Congresso adotado muitas das recomendações no NDAA no ano fiscal de 2016 (KAMARCK, 2019). Algumas delas incluem a redução do multiplicador de salários dos aposentados, as contribuições de contrapartida do governo e a opção de quantia total (KAMARCK, 2019).

O MCRMC não fez nenhuma recomendação para alterar a elegibilidade de 20 anos para aposentadoria, entretanto, recomendou que o Secretário de Defesa recebesse autoridade para modificar a exigência dos anos de serviço para moldar o perfil da força, desde que não imponha mudanças involuntárias aos membros já pertencentes ao serviço militar (KAMARCK, 2019). O Departamento de Defesa expressou oposição a esta proposta, fazendo com que o Congresso não a adotasse (KAMARCK, 2019).

De acordo com Kamarck (2019), atualmente, existem três categorias gerais de militares: (1) componente ativo; (2) componente da reserva; e (3) reformado por invalidez. O pessoal do componente ativo é elegível para a reserva após completar 20 anos de serviço. Já o pessoal da reserva é elegível após 20 anos de serviço militar com base em um sistema de pontos, mas que,

normalmente, não começa a receber pagamento na reserva até os 60 anos. Finalmente, aqueles reformados por invalidez não precisam ter servido 20 anos para ter direito ao pagamento de reserva, mas, no entanto, devem ter sido considerados não qualificados para serviços adicionais devido a uma deficiência permanente e estável.

No Relatório referente ao ano fiscal de 2018 do Departamento de Defesa dos EUA (2018), aproximadamente, US \$ 59 bilhões foram pagos a 2,3 milhões de militares da reserva e sobreviventes. Nesse sentido, segundo Kamarck (2019), dado o tamanho do programa, alguns viram a reserva militar como um lugar onde economias orçamentárias substanciais poderiam ser feitas, enquanto que outros, argumentaram que as modificações anteriores destinadas a economizar dinheiro tiveram um efeito deletério no recrutamento e na retenção militar.

Reservistas militares, famílias e organizações de serviço de veteranos monitoram de perto as possíveis mudanças no sistema de aposentadoria. Ao considerar alternativas ao sistema atual, o Congresso pode escolher considerar o equilíbrio entre (1) os benefícios do sistema de reserva militar como um incentivo de retenção; (2) as restrições orçamentárias; e (3) as necessidades e preocupações dos constituintes (KAMARCK, 2019).

Grupos de defesa e membros do serviço expressaram preocupação sobre a implementação do Sistema de Reserva Completa, em particular, em relação a anuidade mensal e a opção de pagamento de quantia única. Isso inclui os impactos potenciais do Sistema Misto de Aposentadoria (*Blended Retirement System – BRS*), no recrutamento e retenção, bem como no bem-estar financeiro do pessoal militar (KAMARCK, 2019).

Um estudo recente para o Corpo de Fuzileiros Navais, modelando resultados de retenção em potencial, encontrou efeitos relativamente pequenos nos perfis da força, com a retenção de oficiais sendo um pouco mais sensível do que a retenção de alistados, observando que a retenção pode variar por especialidade ocupacional (KAMARCK, 2019). Significa dizer que a noção de flexibilidade pode ser necessária para os serviços militares como forma de variar o pagamento de benefício continuado, oferecendo outros bônus de retenção, ou aumentando os requisitos mínimos de serviço para campos de alta demanda (KAMARCK, 2019).

Em termos de bem-estar financeiro, o estudo constatou que, em geral, aqueles que se aposentam após uma carreira de 20 anos e contribuem para o Plano de Poupança Econômico (*Thrift Savings Plan -TSP*) ao longo de sua carreira, terão menor remuneração para levar para casa após a aposentadoria aos 60 anos do que aqueles no sistema de aposentadoria fixo, mas estará melhor após os 60 anos de idade, quando for elegível para começar a sacar do TSP sem penalidade (KAMARCK, 2019).

O benefício vitalício total foi estimado como um pouco mais alto no sistema de aposentadoria fixo do que no BRS, segundo o relatório de Kamarck (2019). Como ao se aposentar, o militar, na média, está na casa dos 40 anos, muitos optam por seguir uma segunda carreira civil e, também, podem acumular economias de aposentadoria e benefícios de seu novo empregador (KAMARCK, 2019). Assim, as estimativas de poupança para aposentadoria são sensíveis ao valor que um membro contribui para o TSP e ao retorno sobre o investimento para contas do TPS, fazendo com que o Congresso exigisse a especialização financeira para membros do serviço referente à NDAA do ano fiscal de 2016, como forma de autorizar as mudanças para o novo sistema de aposentadoria.

4.2.2 AUSTRÁLIA

Um princípio implícito que sustenta o sistema de compensação e reabilitação dos veteranos australianos é de que o serviço militar é uma ocupação única (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). O governo australiano tem estado comprometido desde a Primeira Guerra Mundial em apoiar e reintegrar na sociedade aqueles que são afetados por seu serviço na Força de Defesa Australiana, onde muitas organizações prestam apoio a atuais e ex-membros das Forças de Defesa e seus dependentes (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019).

Nesse sentido, a Austrália apoia seus veteranos por meio de um sistema separado e abrangente, que inclui apoio financeiro, compensação, assistência médica, reabilitação e outros serviços. Ressalta-se que o acesso a alguns dos serviços pode ou não depender de o veterano ter sofrido uma lesão ou doença (ou morte) relacionada com o serviço militar (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019).

De acordo com o Relatório do Governo Australiano de 2019 relativo ao exame, análise e propostas para mudanças do sistema de compensação e reabilitação dos veteranos australianos, o Productivity Commission (2019), apesar de algumas melhorias recentes no sistema, ainda não foi considerado adequado para seu propósito, requerendo uma reforma fundamental. Segundo esse Relatório, sua desatualização não está atendendo da melhor maneira os interesses dos veteranos, de suas famílias e da comunidade australiana.

Nos anos de 2017 e 2018, o Departamento de Assuntos de Veteranos (*Department of Veterans Affairs - DVA*) gastou \$ 13,2 bilhões apoiando cerca de 166.000 veteranos e 117.000 dependentes (cerca de \$ 47.000 por cliente) e, embora o sistema de apoio ao veterano seja mais generoso do que os outros sistemas de compensação de trabalhadores, isso não significa que seja um sistema eficaz (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). Na opinião do Governo Australiano, o sistema é falho quando se trata do bem-estar vitalício dos veteranos em virtude

de ser excessivamente complexo, tanto legislativa quanto administrativamente, difícil de operar, injusto e mal administrado, colocando pressão injustificada nos requerentes, além de não focar em alguns pontos diretamente no bem-estar e serem arcaicos, remontando à década de 1920.

O *Gold Card*, que cobre o custo de uma variedade de serviços de saúde públicos e privados, vai contra uma série de princípios-chave que deveriam estar na base de um esquema futuro e, principalmente, não é focado no bem-estar ou baseado nas necessidades especiais dos veteranos. Também é ineficiente, quando encoraja a manutenção em excesso, devendo ser mais bem direcionado e não estendido a nenhuma nova categoria de destinatários (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). Uma revisão independente dos acordos de fixação de taxas da DVA para serviços de saúde também é necessária, uma vez que a forma como os tratamentos e apoios são comissionados e fornecidos aos veteranos e suas famílias também precisa mudar (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019).

Segundo o Productivity Commission (2019), um futuro sistema de apoio aos veteranos precisa ter como foco principal o bem-estar vitalício dos veteranos, devendo ser redesenhado com base nas características das melhores práticas de compensação dos trabalhadores contemporâneos e esquemas de seguro social, embora reconhecendo as características especiais do serviço militar. Segundo o mesmo Relatório, isso mudará os incentivos no sistema para que maior atenção seja dada à prevenção de lesões e doenças, à reabilitação e ao suporte de transição dos militares para a reserva.

Novos arranjos de governança, financiamento entre agências são necessários para resolver os problemas com o sistema atual, como por exemplo, (1) um único Ministro responsável pelo Pessoal de Defesa e Veteranos como forma de garantir a formulação de políticas para o pessoal em serviço e ex-funcionários de maneira integrada; (2) estabelecer um conselho consultivo para o Ministro fornecer aconselhamento sobre o bem-estar vitalício dos veteranos; (3) a criação de uma nova agência estatutária independente, a Comissão de Serviços Veteranos (*Veteran Services Commission-VSC*) como forma de administrar e supervisionar o desempenho do sistema de apoio aos veteranos; (4) deverá ser estabelecido um prêmio anual para financiar os custos esperados de reivindicações futuras a ser cobrado do orçamento da Defesa; (5) uma política veterana para ‘toda a vida’ sob a direção do Ministro do Pessoal de Defesa e Veteranos deve ser desenvolvida pela DVA, Defesa e o VSC, incluindo processos de planejamento entre agências mais rigorosos (incluindo experiência externa); e (6) a responsabilidade de preparar os veteranos em serviço e auxiliá-los em sua transição para a vida

civil deve ser centralizada em uma nova Autoridade de Transição Conjunta dentro da Defesa (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019).

O sistema atual deve ser simplificado para continuar facilitando o acesso dos clientes, racionalizando benefícios, harmonizando as leis (incluindo um único caminho para revisões de decisões, um único teste de responsabilidade e processos de avaliação comuns), bem como passar para dois esquemas de compensação e reabilitação até julho de 2025: (1) abranger amplamente uma coorte mais velha de veteranos do serviço operacional, com base na Lei de Direitos dos Veteranos modificada de 1986; e (2) abranger todos os outros veteranos, com base em um militar modificado, segundo a Lei de Reabilitação e Compensação de 2004 e, com o tempo, se tornará o esquema dominante (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019). O Relatório também aconselha a criação de um órgão nacional máximo que represente os interesses gerais dos veteranos e, nesse sentido, o governo australiano deve considerá-lo (PRODUCTIVITY COMMISSION, 2019).

Assim, como objetivos principais para os ajustes do sistema de apoio aos veteranos, a Productivity Commission (2019) ressalta: (1) a prevenção ou minimização de lesões e doenças, restaurando veteranos feridos e doentes, e fornecendo de reabilitação e cuidados de saúde oportunos e eficazes para que possam participar do trabalho e da vida; (2) o fornecimento de apoio de transição eficaz quando os membros deixam as Forças de Defesa Australianas, capacitando oportunidades de integração social; (3) o fornecimento de compensação adequada e apropriada para os veteranos (ou se o veterano morrer, para a sua família) por dor e sofrimento, e renda perdida por lesões e doenças relacionadas ao serviço.

E, como princípios que devem sustentar o sistema futuro, a Productivity Commission (2019) observa: (1) focar no bem-estar (habilidade, não deficiência), equidade, centrada no veterano (incluindo o reconhecimento das necessidades exclusivas dos veteranos e suas famílias resultantes do serviço militar); (2) basear-se nas necessidades evidentes, na eficiência administrativa (fácil operacionalmente e que alcance avaliações e tomadas de decisão oportunas e consistentes); e (3) sustentabilidade financeira e acessibilidade, sendo tais princípios básicos e objetivos principais definidos em legislação pertinente.

Assim, de acordo com Cunha et al. (2015), o Sistema de Proteção Social Militar atual para a Força de Defesa Australiana (*Australian Defence Force - ADF*) pode ser, resumidamente, entendido por meio de dois planos. O primeiro deles são os Benefícios de Aposentadoria e morte da Força de Defesa Australiana (*Australian Defence Force Retirement and Death Benefits - DFRDB*), introduzido em 1972, como um plano de benefício definido para quem trabalha até 20 anos de serviço e, onde, os membros que se aposentam com 20 anos ou

mais de serviço tem direito a uma pensão igual a uma porcentagem de seu pagamento, que depende dos anos de serviços trabalhados integralmente, variando de 35 para 20 anos de serviço (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015). Quem sai do serviço com menos de 20 anos não recebe uma pensão, mas, ainda têm um “pouso suave” em forma de pagamento único calculado como a soma de 5,5% do pagamento anual de cada ano pela totalidade de seus anos de serviço. Esse “caroço” de pensão, além de não levar em consideração os juros ou ajustes pela inflação, ainda observa uma descontinuidade muito grande no valor presente do pacote de inatividade na marca dos 20 anos de serviços (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015, p. 7).

Por sua vez, como forma de atenuar as desigualdades percebidas no DFRDB, o ADF criou o Regime de Pensões e Benefícios Militares (*Military Superannuation and Benefits Scheme - MSBS*) e inscreveu, automaticamente, todos os membros que entraram no serviço ativo em ou após 1º de outubro de 1991 (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015). O MSBS também se constitui de um plano de benefícios definidos e componentes de contribuição definida, fazendo com que todos os membros recebam pagamentos de inatividade ao atingir uma idade específica (55 anos para os nascidos antes de julho de 1960 e aumentando em um ano até os nascidos após junho de 1964) (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015). O benefício definido é em função dos anos de serviços de seu membro e de seu salário médio final de três anos, sendo considerada uma pensão ou um pagamento de uma única quantia na idade de inatividade (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015). A contribuição definida é de 5% obrigatórios do salário anual do membro, que são investidos em um menu de fundos administrados pelo governo, não podendo ser retirado antes da época da inatividade (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015). Digno de nota é o fato de que todos os membros sob DFRDB tiveram que fazer a escolha entre DFRDB e MSBS até 30 de setembro de 1992 (CUNHA; MENICHINI; CROCKETT, 2015).

De acordo com Cunha et al. (2015), quando esses dois planos são comparados, o MSBS é favorável para aqueles com menos de 20 anos de serviços prestados, sendo ligeiramente mais benéfico para aqueles que ficam mais de 25 anos. Segundo, ainda, os mesmos autores, para aqueles que planejam se aposentar entre 20 e 25 anos de serviço, pelo fato de a incerteza dos retornos futuros sobre os fundos administrados pelo governo, torna-se difícil determinar qual plano seria o mais benéfico.

4.2.3 ESPANHA

Em 1986, o Governo espanhol estabeleceu um sistema de seguro de saúde público (INSALUD) que cobria toda a população e que era, em grande parte, financiado pelas

contribuições para o sistema Seguridade Social, terminando com o exercício orçamental de 1989, quando todo o custo do INSALUD foi imputado ao orçamento do Governo Geral (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997)

Um conjunto de regulamentos para planos de previdência complementar privada foi introduzido em 1987 e, posteriormente, modificado em 1995 (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997). Outra mudança importante foi a introdução, em 1990, de pensões não contributivas para idosos com 65 anos ou mais e para pessoas com deficiência com 18 anos ou mais, que moram com famílias com renda abaixo de um determinado mínimo e atendem ao requisito de residência, sendo o financiamento dessas pensões não contributivas imputadas ao orçamento geral do Estado (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997).

Ao descrever a evolução histórica do sistema de Seguridade Social espanhol e sua atual organização, concentrando-se no principal regime de previdência pública para funcionários privados no setor de manufatura e serviços (RGSS), que cobre, de longe, a maior parte dos trabalhadores espanhóis, Boldrin et al. (1997, p. 12) descreve que, nos termos da legislação em vigor, as pensões públicas contributivas são asseguradas pelo programas “Regime Geral de Segurança Social” (*Regimen General de la Seguridad Social* – RGSS) e “Esquemas Especiais de Previdência Social” (*Regimenes Especiales de La Seguridad Social* - RESS), que cobrem todo os empregados do setor privado, trabalhadores autônomos e profissionais, membros de empresas cooperativas, funcionários da maioria das administrações públicas, exceto os do Governo Central (por exemplo, municipalidades e corporações locais), o clero, indivíduos condenados que trabalharam na prisão, atletas profissionais, membros do Parlamento e indivíduos desempregados que cumpram com o número mínimo de anos contributivos ao atingir 65 anos. Segundo os mesmos autores, tanto o regime geral, quanto o especial, juntos, cobriram 12,4 milhões de trabalhadores em 1996, dos quais 8,7 milhões (70%) foram cobertos pelo RGSS e os 3,7 milhões restantes (30%) pela RESS. Esses últimos incluem cinco esquemas especiais criados para classes específicas de trabalhadores: (1) Autônomo (*Régimen Especial de Trabajadores Autonomos* - RETA), cobrindo 2,3 milhões de trabalhadores, em média, durante 1996; (2) Trabalhadores agrícolas e pequenos agricultores (*Régimen Especial Agrario* - REA), cobrindo cerca de 1,2 milhões de trabalhadores em 1996, dos quais 65 % são empregados e os 35% restantes são autônomos; (3) Trabalhadores domésticos (*Regimen Especial de Empleados de Hogar* - REEH), cobrindo 144 mil indivíduos em 1996; (4) Marinheiros (*Régimen Especial de Trabajadores del Mar* ou RETM), cobrindo 82 mil trabalhadores em 1996, dos quais 84% são empregados e os 16% restantes são autônomos; e

(5) Mineiros de carvão (*Régimen Especial de La Minería del Carbon - REMC*), cobrindo 28 mil trabalhadores em 1996 (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997).

Já o “Esquema de funcionários do governo” (*Régimen de Clases Pasivas - RCP*), que inclui funcionários públicos (militares e civis), atualmente, empregados por parte do Governo Central e seus ramos locais e, também, cobrindo por meio de uma série de pequenos fundos especiais, todos veteranos da guerra civil e sobreviventes, uma variedade de funcionários semipúblicos, vítimas de ataques terroristas, etc., sendo o número de trabalhadores abrangidos pelo RCP, em 1994, de 806 mil (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997, p. 13).

Por sua vez, os "Fundos Especiais", caracterizados como uma família de fundos especiais, remanescentes dos antigos “*Mutualidades y Montepios*”, pagam pequenas pensões complementares, proporcionando seguro básico de saúde para determinados grupos de funcionários públicos (MUFACE), pessoal militar (ISFAS) e membros do sistema judiciário (MUCEJU), complementando as pensões básicas pagas pelo RCP ou pelo RGSS (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997, p. 14).

Ainda, existem “Sistemas de seguros de governos regionais e administrações locais”, de pequeno porte, cobrindo funcionários de certos governos regionais ou administrações locais que são financiados por transferências do Governo Central (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997, p. 14).

Por fim, existem uma longa gama de pequenos planos de pensão, cobrindo os funcionários de outras instituições (por exemplo, o Banco da Espanha, uma série de anteriores bancos públicos, muitas empresas locais, filiais especiais de alguns governos, etc.), que conseguiram manter seus tratamentos especiais apesar do processo de homogeneização, iniciado na década de 1980.

Assim, certas categorias de funcionários espanhóis pertencem ao regime geral de segurança social, tratando-se de um esquema de repartição puro, financiado parcialmente por contribuições de ganhos (cerca de dois terços, em 1996) e parte por transferências do Orçamento do Governo (cerca de um terço, em 1996) (BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, 1997; EUROPEAN UNION, 2013). Já, o pessoal de carreira da função pública, o pessoal militar de carreira e funcionários dos tribunais, do legislativo e de outros órgãos do Estado ou constitucionais, se a legislação aplicável assim o dispuser, estão seguradas por meio de um regime especial de segurança social, onde, apenas os funcionários

públicos têm de pagar contribuições para o programa de seguro e fundo de pensões correspondentes (EUROPEAN UNION, 2013).

4.2.4 CHILE

O Chile foi o país pioneiro na América Latina, não apenas na introdução da previdência social, mas o país que realizou uma reforma estrutural privatizada com a implementação de melhorias importantes (MESA-LAGO; BERTRANOU, 2016). Por meio de uma Comissão Presidencial nomeada em 2014, emitiu seu relatório em setembro de 2015, contendo argumentos e respostas atinentes à conformidade com as normas internacionais, princípios orientadores da segurança social e organizacional do Trabalho (MESA-LAGO; BERTRANOU, 2016).

O estudo de Mesa-Largo e Bertranou (2016) vai justamente avaliar o progresso da reforma e os problemas remanescentes no sistema previdenciário com base no relatório emitido em 2015, analisando o diálogo social, a cobertura universal, a igualdade de tratamento, a solidariedade social, a igualdade de gênero, a adequação de benefícios, eficiência e preços acessíveis, o custo administrativo, a participação social na gestão, a função de supervisão do Estado e a sustentabilidade financeira com base em três etapas: a reforma estrutural (1981-2008), a re-reforma (2008-2015), e as propostas da Comissão Presidencial (2015).

O aparato constitucional subjacente à reforma possibilitou a proteção social baseada nos direitos à liberdade e seguridade individuais, em detrimento da repartição coletiva e da prestação de serviços, majoritariamente públicos, fazendo com que os militares permanecessem no regime de previdência sob a administração do Estado, financiados, principalmente, com recursos públicos (DE OLIVEIRA; MACHADO; HEIN, 2019; MESA, 2019).

Por outro lado, de acordo com Vásquez (2017), os gastos associados à previdência militar aumentaram, substancialmente, durante os primeiros anos da reforma, sofrendo um forte declínio durante o final dos anos 90, coincidindo com o fim da ditadura de Augusto Pinochet. Ainda, segundo o mesmo autor, desde o ano de 2005, essas despesas estabilizaram-se em torno de 1% PIB.

As Forças Armadas Chilenas possuem seu sistema de proteção social financiado por meio de contribuições de seus participantes (6%) e de aportes orçamentários do Governo Central, sendo que reservistas e pensionistas também contribuem com esse mesmo percentual (SILVA, 2017a). Observa-se que, de forma análoga ao Brasil, os militares chilenos pagam contribuições simbólicas para a previdência social, que cobriram 19,7 % dos gastos com pensões em 2003 e

18,5 % em 2016, sendo o restante financiado pelo orçamento geral do estado (VÁSQUEZ, 2017).

Embora esse tratamento especial para as Forças Armadas tenha alimentado um descontentamento social com o sistema, não foram encontrados estudos ou argumentos acadêmicos chilenos que analisassem as peculiaridades das atividades militares, nem questionassem uma necessidade do especial tratamento, existindo apenas argumentos relativos ao ‘*déficit*’ com base na grande diferença entre a arrecadação de receitas e a geração de despesas (VÁSQUEZ, 2017). Não obstante, o gasto público com sistemas de pensões militares é menor do que se destina aos servidores civis, principalmente, devido à menor cobertura do sistema militar, mesmo que tais benefícios sejam, em média, muito maiores (MESA, 2019).

Na opinião de Shelton (2012), de acordo com seu relatório para o Congresso Americano relativo às reformas previdenciárias no Chile, diversos grupos de trabalhadores permaneciam com seus próprios sistemas de pensões e não participavam do sistema de contas individuais, incluindo funcionários de ferrovias, setor público, militares e policiais, marinheiros e trabalhadores portuários. Ressalta-se que as Forças Armadas deram sua contribuição por meio de uma reforma estrutural, mas, tanto elas quanto a polícia foram excluídas e mantêm seus benefícios separados dos benefícios definidos, com condições diferentes dos direitos e pensões do que aqueles no sistema geral (MESA-LAGO; BERTRANOU, 2016; SHELTON, 2012). Cabe ressaltar que, outro país da América Latina que possui outras classes de trabalhadores diferente dos militares em um regime especial é o Uruguai onde, segundo Kritzer et al. (2011), tanto o setor bancário quanto os cartórios têm sistemas separados.

4.3 Experiência Brasileira

Por meio da Emenda Constitucional (EC) nº 03/1993, a previsão constitucional de contribuição por parte dos servidores públicos para fins de aposentadoria passou a ser considerada (BRASIL, 1993). Tal previsão constitucional, entretanto, não abarcou os membros das Forças Armadas, em função da EC nº 18/1998, que os excluiu do conjunto de servidores públicos da União (BRASIL, 1998a). Soma-se a isso, o fato de que os militares foram explicitamente excluídos do RPPS, com fundamento no § 20, do Art. 40, da CF/88, incluído pela EC nº 41/2003, que vedou a existência de mais de um regime e de uma unidade gestora para cada ente estatal, ressalvado o disposto no inciso X, do § 3º, do Art. 142, da Constituição Federal (BRASIL, 1988, 2003).

Desta forma, por ausência de disposição contrária expressa, os encargos financeiros da União com militares da reserva remunerada das Forças Armadas e seus dependentes continuariam caracterizados como um regime administrativo, existindo, apenas, contribuição dos militares ativos e dos militares da reserva remunerada ou veteranos, conforme legislação específica, para custear o benefício de pensão por morte (BRASIL, 1980).

Entretanto, a Medida Provisória nº 2.215-10 de 31 de agosto de 2001, regulamentada pelo Decreto nº 4.307/2002, que dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, alterando as Leis nºs 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, trouxe inúmeras alterações na remuneração dos militares das Forças Armadas a partir do ano de 2000, retirando diversos benefícios e direitos remuneratórios e não financeiros como, por exemplo, a Licença Especial de Seis Meses (LESM), o direito à pensão para filhas, independentemente da idade e o Adicional por tempo de serviço (BRASIL, 2001a).

Ressalta-se, ainda, que com a Reforma do SPSMFA em 2019, os pensionistas passaram a contribuir com a Pensão por Morte sob o mesmo percentual que os militares ativos e veteranos: 9,5% a partir de 01 de janeiro de 2020, passando para 10,5% a partir de 01 de janeiro de 2021 (BRASIL, 2019).

Assim, em 2019, durante as discussões relativas à Reforma Previdenciária brasileira, surge de forma legal e legitimada o SPSMFA, constituído por um conjunto integrado de instrumentos legais e ações, permanentes e interativas, em seus aspectos de remuneração, saúde e assistência social, que visam assegurar o amparo e a dignidade aos militares das Forças Armadas e seus dependentes, haja vista as peculiaridades da carreira militar (BRASIL, 1960, 1980, 2019; FGV, 2016; MENDES, 2016). Trata-se de um sistema protetivo constitucional, de caráter administrativo e orçamentário. Além disso, constitui-se em uma política de governo estabelecida nos textos atinentes à Política Nacional de Defesa (PND), à Estratégia Nacional de Defesa (END) e o Livro Branco de Defesa Nacional (TCU, 2017).

A Lei nº 13.954/2019 deixa bem claro, em seus artigos 24-B, 24-C e no parágrafo único do art. 24-E, que o SPSMFA observa uma natureza distinta dos Sistemas Previdenciários, sejam eles de natureza social ou baseados em um regime próprio destinado aos servidores civis. Além disso, garante a cobertura de eventuais insuficiências financeiras por parte do Orçamento da União decorrentes do pagamento das pensões militares e da remuneração aos veteranos, que não tem natureza contributiva por parte do ente federativo (BRASIL, 2019).

Ressalta-se que, diferentemente dos trabalhadores e dos servidores públicos, o militar da reserva remunerada não se aposenta, permanecendo sujeito ao mesmo regulamento disciplinar do militar ativo, o que o diferencia de qualquer profissão (BRASIL, 1980), não constituindo

seus proventos de características de benefícios pós-emprego. Significa dizer que, diferentemente dos servidores públicos federais aposentados, que perdem por completo seu vínculo com a instituição na qual realizavam suas atividades profissionais, bem como não são passíveis de reconvocação para o serviço ativo, os militares permanecem vinculados à sua respectiva Força Armada de acordo com os dispositivos legais (BRASIL, 1980). Mesmo na condição de reservistas remunerados, eles estão obrigados a conduzir suas ações de tal modo que não prejudiquem os princípios da disciplina, da hierarquia, do respeito às Armas e do decoro militar (BRASIL, 1980). Por este motivo, permanecem sujeitos ao regulamento disciplinar da respectiva Força Armada (BRASIL, 1983), podendo ser submetidos à Conselho de Justificação, no caso dos oficiais, ou Conselho de Disciplina, no caso das praças (BRASIL, 1972a, 1972b, 1980). Releva mencionar que os militares são os únicos profissionais que juram diante da Bandeira Nacional defender a pátria com o sacrifício da própria vida (MENDES, 2016)

Os veteranos da reserva remunerada fazem parte de uma estrutura de defesa que permite o pronto emprego dos militares ativos em combate e, quando reconvocados, ao retornarem para a ativa, realizam as tarefas de base, em especial, as de logística e de instrução de novos contingentes (BRASIL, 1960, 1980; FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2016; MENDES, 2016; TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2017).

Sendo assim, é importante destaca-se que a natureza compensatória dos proventos dos militares da reserva remunerada é distinta da remuneração percebida pelos aposentados do serviço público federal, uma vez que os militares da reserva remunerada recebem um benefício como forma de compensação pela dedicação integral e respectivos riscos inerentes à defesa da pátria (MENDES, 2016), bem como por permanecerem vinculados à sua instituição militar quando na situação de veterano (BRASIL, 1980).

Entretanto, apesar de todo um arcabouço legal e constitucional que ampare e caracterize a natureza compensatória dos proventos dos militares da reserva remunerada, distinguindo-os dos benefícios pós-emprego, o TCU obrigou o Ministério da Defesa (MD) e suas três Forças Armadas a realizarem o reconhecimento do Passivo Atuarial referente aos militares da reserva remunerada, bem como o resultado atuarial decorrente do cotejo das contribuições e gastos com tais militares, tendo por base alguns argumentos mencionados abaixo, durante as Seções do Colegiado e suas respectivas justificativas de voto (TCU, 2022b, p. 1, 115–123) :

“Tradicionalmente, na doutrina nacional e estrangeira, a caracterização das despesas, como de natureza atuarial, ocorre a partir do direcionamento dos recursos para pagamento de benefícios pós-emprego.” [Grifo nosso]

“Tive, mesmo, na oportunidade, **o chiste de dizer que são verbas com tromba de elefante, cauda de elefante, marfim de elefante, corpo de elefante, peso de elefante, mas classificadas formalmente, pelo legislador, como ente diverso, uma paca, talvez.** Em síntese, verbas com a natureza formal, peculiar, de Encargos Financeiros da União, mas, materialmente, verbas previdenciárias, por constituírem **benefícios pós-emprego**, exatamente como são doutrinariamente tratadas em todo o mundo civilizado.” [Grifo nosso]

“Na verdade, recursos do Tesouro Nacional são ordinariamente utilizados em todos os regimes previdenciários, tanto no RPPS, como no RGPS, exatamente **por serem todos os regimes deficitários.** Portanto, não há a transmutação da natureza dos pagamentos aos militares inativos por conta de eles serem EFM. O que importa, em essência – repetindo mais uma vez – **para a caracterização das despesas, como de natureza previdenciária, é o direcionamento dos recursos para pagamento de benefícios pós-emprego.**” [Grifo nosso]

Além disso, este mesmo Tribunal de Contas enfatiza a natureza deficitária do sistema, bem como alega a necessidade da transparência dos gastos futuros comprometidos com as despesas dos militares “inativos” das Forças Armadas e pensionistas, “ante a elevada magnitude desses dispêndios”, como forma de acompanhar seu impacto a médio e longo prazos nas contas públicas (TCU, 2020a, p. 67, 2022b).

A edição da Lei nº 13.954/2019, além de consolidar o SPSMFA, trouxe inúmeras modificações no arcabouço legal que rege os militares das Forças Armadas e seus dependentes e pensionistas, alterando a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares; a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, que dispõe sobre as pensões militares; a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 - Lei do Serviço Militar; a Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas; e a Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012, que dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército; e dando outras providências.

Com base na exposição de motivos de seu projeto de lei, a Lei do SPSMFA, além de elevar a contribuição dos militares para o financiamento parcial das pensões militares para 10, 5%, bem como universalizar a contribuição para custeio da pensão militar, incluindo os pensionistas em seu financiamento e adequando as alíquotas de contribuição, ainda propõe as principais alterações: (1) define encargos pela assistência médico-hospitalar e social prestada aos dependentes do militar falecido; (2) eleva o tempo mínimo de serviço de trinta para trinta e cinco anos, para fins de transferência voluntária dos militares de carreira à reserva remunerada, com ajuste das idades-limites para a transferência (mecanismo de regulação do fluxo de carreira necessário para a renovação dos quadros de oficiais e praças), bem como das idades limite de permanência na reserva e a consequente aplicação da reforma; (3) altera requisitos para

promoção de oficiais das Forças Armadas; (4) estabelece tempo mínimo de exercício de atividade de natureza militar nas Forças Armadas, como forma de assegurar o retorno do investimento do Estado na capacitação do militar, cuja evolução profissional contínua constitui uma das peculiaridades e exigências da profissão; (5) distingue entre militares de carreira e temporários, quanto às diversas situações, direitos e deveres a eles relacionados, diante da previsão de redução do efetivo de militares de carreira e a sua substituição por militares temporários; e (6) propõe diversas medidas para reformular o Adicional de Habilitação, adequar a Ajuda de Custo e estabelecer o Adicional de Disponibilidade Militar, institucionalizando uma política pública do Estado Brasileiro para esses militares.

Desta forma, levando-se em consideração os Balanços Gerais da União (BGU) desde a edição da Lei do SPSMFA em 2019 até o ano de 2023, as Despesas do SPSMFA representaram, aproximadamente, 6% em média, da Despesa Previdenciária da União, seguindo uma tendência de queda no decorrer dos anos (STN, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023a). A Tabela 1 abaixo apresenta a relação entre as despesas com os militares das Forças Armadas e as Despesas Previdenciárias da União durante o referido período, tendo por base o ano de 2018.

Tabela 1 – Despesas do SPSMFA em relação às Despesas Previdenciárias da União.

Em Milhões

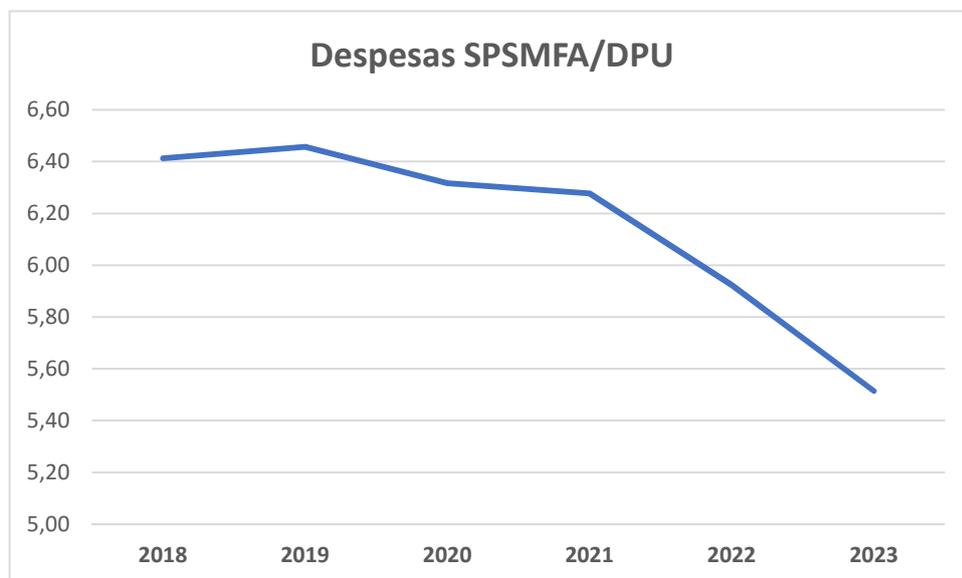
Ano	Despesas do SPSMFA	Despesas Previdenciárias da União (DPU)	Despesas SPSMFA/DPU
2018	46.213	720.648	6,41
2019	49.706	769.763	6,46
2020	51.528	815.753	6,32
2021	54.089	861.674	6,28
2022	56.778	958.496	5,92
2023	58.797	1.066.402	5,51
Média	54.180	865.456	6,10

Fonte: Elaborado pela autora com base nos BGU de 2018 à 2023.

Observando-se a tabela acima, apesar do aumento de 0,5 % na relação das Despesas do SPSMFA com as Despesas Previdenciárias da União do ano de 2018 para o ano de 2019, o indicador apresenta uma tendência de queda a partir do ano de 2020 até o ano de 2023, podendo, supostamente, estar sendo impactado de maneira positiva pelas alterações da Lei do SPSMFA. Tal suposição tem como base o fato de que a média do crescimento das Despesas com o SPSMFA durante o mesmo período foi de 4%, ao passo que a média do crescimento das Despesas Previdenciárias da União foi de 9%.

O Gráfico 1 evidencia a evolução percentual da relação entre as Despesas do SPSMFA e as Despesas Previdenciárias da União no período de 2018 à 2023.

Gráfico 1 – Evolução percentual da relação entre Despesas do SPSMFA/Despesas Previdenciárias da União



Fonte: Elaborado pela autora com base no BGU de 2018 à 2023.

Por sua vez, o *déficit* do SPSMFA representou em média, aproximadamente, 13% do *déficit* Previdenciário da União, apresentando, da mesma forma, tendência de queda durante os anos analisados. A Tabela 2 abaixo evidencia a contribuição percentual do *déficit* do SPSMFA para o *déficit* previdenciário.

Tabela 2 – Contribuição do *Déficit* do SPSMFA para o *Déficit* da Previdência da União.

Em Milhões

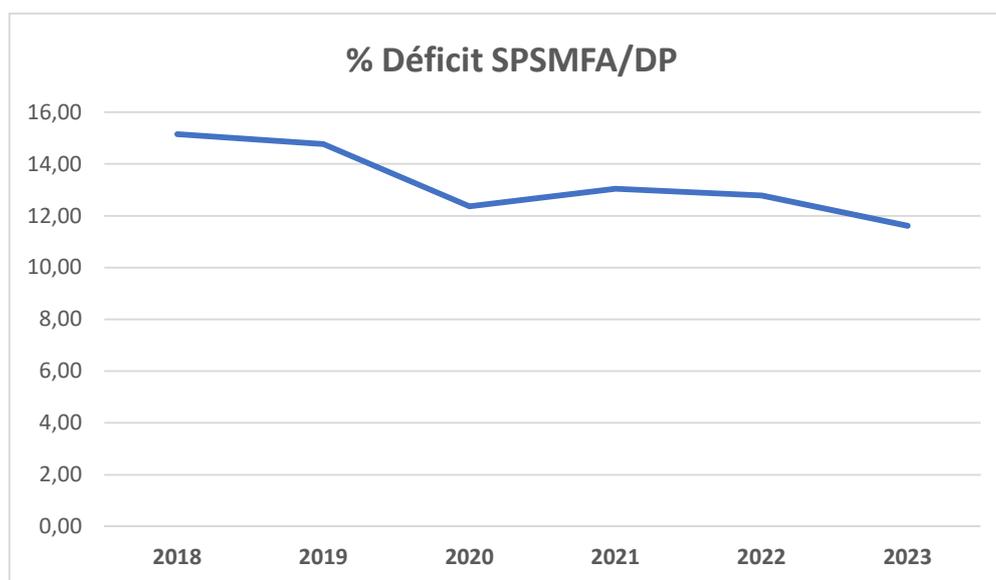
Ano	Déficit do SPSMFA	Déficit Previdenciário (DP)	% Déficit SPSMFA/DP
2018	43.853	289.413	15,15
2019	47.015	318.441	14,76
2020	44.876	363.001	12,36
2021	45.665	350.052	13,05
2022	47.991	375.327	12,79
2023	49.730	428.255	11,61
Média	47.055	367.015	12,91

Fonte: Elaborada pela autora com base nos BGU de 2018 à 2023.

Analisando-se a tabela acima, pode-se observar que a contribuição do *déficit* do SPSMFA para o *déficit* Previdenciário também apresenta uma tendência de queda em relação ao ano de 2018. Embora tenha havido um aumento de 0,69 % do ano de 2020 para o ano de 2021, o *déficit* de 13,05% permaneceu abaixo do *déficit* ocorrido no ano de 2018. Em complemento, o percentual de crescimento do *déficit* do SPSMFA, durante o período de 2018 à 2023, foi de 13,4%, enquanto o percentual do *déficit* Previdenciário da União obteve um crescimento de 47,97% no mesmo período, o que se pode presumir que as alterações ocorridas por meio da Lei nº 13.954/2019 possam estar surtindo um efeito positivo.

O Gráfico 2 evidencia a evolução percentual da contribuição do *Déficit* do SPSMFA relacionada ao *Déficit* Previdenciário da União durante os anos de 2018 à 2023.

Gráfico 2 – Evolução percentual da contribuição do *Déficit* do SPSMFA para o *Déficit* da Previdência



Fonte: Elaborado pela autora com base no BGU de 2018 à 2023.

Diante disso, mesmo com os esforços empreendidos pelos militares como forma de participar das medidas de ajuste econômico, o que se pode depreender é que o TCU, ao creditar características de benefícios pós-emprego aos proventos dos militares integrantes da reserva remunerada permanece igualando o SPSMFA a um sistema de natureza previdenciária e, portanto, deficitário, o que obriga seu registro no Balanço Geral da União (BGU) como um Passivo Atuarial, sem, entretanto, obrigá-lo a considerar o equilíbrio financeiro e atuarial (TCU,

2022b). Assim, mesmo não o reconhecendo, formalmente, como um regime previdenciário, enquadrou-o como um programa estatal de natureza atuarial (TCU, 2022b).

Além do registro contábil do Passivo Atuarial inerente aos militares da reserva remunerada das Forças Armadas, o TCU ainda tornou obrigatória a inclusão das respectivas avaliações atuariais no Anexo de Metas Fiscais da Lei de Diretrizes Orçamentárias (TCU, 2022b).

Não obstante, o MCASP em sua 10ª Edição, mesmo destinando um capítulo específico ao SPSMFA, adotou o mesmo entendimento e a obrigatoriedade por parte do TCU do reconhecimento do Passivo Atuarial dos militares da reserva remunerada das Forças Armadas se utilizando do mesmo argumento do TCU, acrescido dos aspectos normativos referentes à NBCT SP 15 – Benefícios a empregados, que contempla em seu escopo os militares das Forças Armadas, excetuando a necessidade de equilíbrio financeiro e atuarial (CFC, 2018; STN, 2023b).

Por sua vez, a NBC TSP 15 – Benefícios a Empregados, elaborada com base nas IPSAS 39 – *Employee Benefits*, e válida desde o início de 2019, inclui, em seu escopo, os militares das Forças Armadas, destacando a necessidade do reconhecimento do passivo atuarial e sua evidenciação no Balanço Patrimonial da União, em atendimento ao regime de competência (CFC, 2018).

Cabe ressaltar que o escopo das IPSAS 39 refere-se, especificamente, aos benefícios pós-emprego pagos aos empregados, referindo-se aos militares apenas em três passagens (itens 14, 18 e BC.11) e, somente relaciona o benefício pós-emprego pago aos militares quando menciona os benefícios pagos por motivo de reforma, incluindo a reforma por invalidez como “outros benefícios de longo prazo”, sem em nenhum momento enquadrar o tipo de registro contábil a ser efetuado para o SPSMFA (IFAC, 2020, p. 1744).

O Quadro 4 faz uma breve comparação do SPSMFA do Brasil com os outros países.

Quadro 4 – Comparação do SPSMFA do Brasil com os outros países

Questões	EUA	Austrália	Espanha	Chile	Brasil
O SPSMFA é separado do Sistema Previdenciário Civil?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
Militares Ativos contribuem para a Remuneração de Veteranos?	Não	Não	Não	Não	Não

Militares Ativos e Veteranos contribuem para a Pensão por Morte, correspondendo à uma Despesa parcialmente financiada pelo Orçamento Público?	Não	Sim 5,5%	Não	Sim 6%	Sim 10,5%
Os pensionistas contribuem com a Pensão por morte?	Não	Sim 5,5%	Não	Sim 6%	Sim 10,5%
Foram feitos estudos acadêmicos dentro do campo das ciências sociais (Sociologia Militar, das Profissões, etc.) como forma de dar suporte as alterações dos SPSMFA de forma a atenuar os impactos, mantendo a atratividade do ingresso de novos entrantes para as Forças Armadas?	Sim	Sim	Não	Não	Não

Fonte: Elaborado pela autora

Observa-se que dentre os países nos quais os militares ativos e veteranos contribuem parcialmente para a Pensão por Morte, o Brasil possui o maior percentual de contribuição. Nota-se, ainda, que os únicos países evidenciados na tabela acima que empreenderam estudos acadêmicos como suporte às alterações dos seus SPSMFA foram os EUA e a Austrália.

O próximo tópico revisitará as discussões acerca do reconhecimento dos passivos atuariais nos demonstrativos financeiros e seus efeitos contábeis nas Contas Públicas.

4.4 Os efeitos contábeis do reconhecimento do Passivo Atuarial

O conceito de Benefício Pós-Emprego relaciona-se intrinsecamente com o conceito de Passivo Atuarial, uma vez que os benefícios pós-emprego são benefícios a empregados (exceto benefícios rescisórios e benefícios de curto prazo a empregados) que são pagáveis após a conclusão do emprego (IFAC, 2020).

No que diz respeito ao conceito de Passivo Atuarial, Plamondon et al. (2011) o definem como sendo o valor presente dos direitos às parcelas acumuladas até um determinado momento pelos segurados e beneficiários atuais. Contudo, alguns autores apontam na literatura que as regras para o reconhecimento e a mensuração de passivos atuariais são controversas (NIYAMA; SILVA, 2013; SILVA; SILVA; SAVOIA, 2014). Para Niyama e Silva (2013), a controvérsia orbita o campo contábil relativo ao momento em que se deve reconhecer a obrigação: quando

os serviços estão sendo prestados (funcionários na ativa) ou quando ocorrer o pagamento dos benefícios (após a aposentadoria).

Congruente com o mesmo pensamento, Winklevoss (1993) afirma que as várias maneiras de mensurar passivos atuariais estão associadas a cada plano previdenciário e a uma finalidade específica. Ainda, de acordo com o mesmo autor, no processo de mensuração, alguns passivos representam, efetivamente, as obrigações financeiras do plano, enquanto outros podem, simplesmente, ser classificados como subprodutos matemáticos, oriundos dos vários métodos de custeio atuarial, utilizados para o financiamento dos planos previdenciários. Desta forma, observa-se a existência de uma parcela do que se denomina como “passivo atuarial”, que não se enquadra no verdadeiro sentido do conceito de passivo (WINKLEVOSS, 1993). Isso é feito, simplesmente, para distinguir as responsabilidades previdenciárias dos passivos oriundos de outras áreas (WINKLEVOSS, 1993).

Já Glaum (2009), aponta divergências de pensamentos na contabilidade previdenciária quanto ao reconhecimento de ativos e passivos por parte dos organismos normatizadores tanto no setor público quanto no privado. Segundo o autor, existem inúmeras razões pelas quais a contabilidade dos sistemas previdenciários gera tanta controvérsia, dentre elas, destaca-se o desafio de se estimar os valores relativos às pensões, uma vez que tendem a ser de longo prazo e a depender de muitos fatores financeiros e demográficos. Em função de sua natureza de longo prazo, pequenas alterações no modelo de valoração das obrigações referentes às pensões tendem a causar grandes mudanças nas estimativas (SILVA; SILVA; SAVOIA, 2014).

Ainda sob a perspectiva de Glaum (2009), o uso de valores de mercado pela contabilidade previdenciária tem sido alvo de críticas em virtude da incerteza nas estimativas de tais valores e por causa da volatilidade que induzem nos balanços das entidades. Nesse sentido, a mensuração de passivos atuariais pode ser considerada complexa em função da diversidade dos métodos de avaliação atuarial utilizados. Acrescenta-se, ainda, o fato de que as diferenças entre os conceitos atuariais e contábeis provocam discussões acerca de qual medida do passivo atuarial é mais apropriada para constar nos demonstrativos contábeis dos fundos previdenciários (KLUMPES, 2011, p. 35).

Não obstante, Holzmann et al. (2004) ainda apontam que as diversas definições, premissas e metodologias acabam por dificultar o entendimento sobre o passivo previdenciário. Os mesmos autores afirmam, por exemplo, que o *déficit* atuarial de um sistema previdenciário e o passivo acumulado, desse mesmo sistema, até uma data-base, envolvem diferentes conceitos.

Por sua vez, Head et al. (2000) apontam quatro principais motivos para a realização da avaliação atuarial dos benefícios previdenciários, podendo destacar-se o uso dessas avaliações para a elaboração das demonstrações contábeis das patrocinadoras de sistemas previdenciários, em especial, naquilo que se refere à mensuração do passivo dessas entidades. No entanto, em função da prática atuarial implicar, essencialmente, a adoção de premissas, pode-se gerar uma série de desdobramentos (IFAC, 2020). As premissas atuariais tendem a afetar, materialmente, tanto o financiamento do plano quanto as informações previdenciárias evidenciadas (WINKLEVOSS, 1993).

Não obstante, para Klumpes e Whittington (2003, p. 13), os atuários têm considerável margem de manobra na escolha de premissas usadas para calcular passivos de pensão para fins contábeis e, portanto, podem alterar o tamanho dos passivos antecipados, se assim o desejarem. Nesse sentido, com base na proposição de Glaum (2009, p. 26) de que “passivos de pensão são altamente sensíveis a mudanças nas premissas atuariais”, a questão que emerge como indispensável refere-se ao tratamento adequado de tais premissas, em função de que nesse processo pode residir a principal fonte de discordância entre contadores e atuários. Segundo destacam Klumpes e Whittington (2003), uma das premissas que mais sensibilizam o passivo previdenciário reportado é a taxa de desconto, ou seja, quanto maior a taxa, menor a responsabilidade relatada.

E, como consequência disso, Bodie et al. (1987) apontam que diferentes organizações, tendo o mesmo status de financiamento, poderiam, na realidade, parecerem ter responsabilidades, muito díspares com as aposentadorias, simplesmente porque escolheram taxas de desconto diferentes.

Assim, dado o poder discricionário que os atuários possuem na definição das premissas que suportarão os cálculos na mensuração do passivo atuarial, na opinião de Hsu e Lin (2013, p. 3), o pagamento futuro precisa ser descontado e reconhecido como obrigação presente, mas alterações nas premissas atuariais podem impactar o valor justo de passivos e ativos de pensão, ampliando a discricionariedade gerencial e, por sua vez, afetando a confiabilidade dos relatórios financeiros.

Nesse sentido, depreende-se a necessidade da redução da discricionariedade das escolhas atuariais, por meio de uma padronização, ao menos para fins contábeis. Diante disso, Beechy (2009) menciona que os órgãos normatizadores da contabilidade, ao redor do mundo, estão envolvidos com revisões das normas referentes à contabilidade previdenciária, tanto para as normas aplicáveis ao setor privado quanto àquelas que se destinam ao setor público. Infelizmente, não é o que tem acontecido no Brasil, uma vez que apenas o TCU encontra-se

legislando e normatizando, por meio de acórdãos, os padrões e as premissas a serem utilizadas no cálculo atuarial dos sistemas de benefícios a empregados, especialmente, no caso dos militares das Forças Armadas (TCU, 2023).

A visão de Glaum (2009, p. 14) quanto as regras para o reconhecimento e a mensuração de ativos e passivos de pensão é de que continuam sendo controversos. Uma possível explicação para isso seria o pouco consenso entre os órgãos reguladores de contabilidade profissional com base nacional nos países anglo-americanos sobre qual medida de obrigação de pensão é mais apropriada para os relatórios financeiros dos fundos de pensão (KLUMPES, 2011, p. 36).

Soma-se a isso, o fato de que contadores e atuários utilizam termos diferentes, bem como possuem objetivos distintos, o que, por si só, aumenta o potencial de confusão na determinação do passivo de planos de benefícios (BEECHY, 2009).

Na opinião de Glaum (2009), há diversos motivos pelos quais a contabilização de sistemas previdenciários causa tanta controvérsia, dentre eles, o fato de que nem sempre houve um consenso sobre a natureza econômica e jurídica das promessas de aposentadoria e pensão, em termos de obrigações.

Outra razão refere-se ao fato de que a natureza dessas obrigações pode diferenciar-se em ambientes regulatórios diversos. Além disso, em muitos países, a regulação previdenciária tem evoluído e mudado substancialmente, ao longo do tempo (BARR; DIAMOND, 2009; EBBINGHAUS, 2006; WHITEFORD; WHITEHOUSE, 2006).

Ainda, dentro do contexto das razões controversas da contabilidade dos sistemas previdenciários, na opinião de Glaum (2009), estimar valores de responsabilidades com benefícios previdenciários (aposentadorias e pensões) é um desafio, pois tendem a ser de longo prazo e dependem de muitos fatores financeiros e demográficos, fazendo com que pequenas mudanças nas premissas utilizadas para estimar os valores da obrigação de pensão tendam a causar grandes mudanças nas estimativas.

No que concerne à inadequação do enquadramento das obrigações atuariais como um passivo clássico, Franco (1995, p. 12) destaca, como mais relevante, o fato de que as responsabilidades com pensões podem ser reduzidas, alterando as regras de benefícios: as principais reformas previdenciárias reduziram os direitos futuros dos trabalhadores e pensionistas atuais. Mecanismos de indexação, idade da aposentadoria, regras de elegibilidade e outros aspectos do sistema de pensões foram frequentemente modificados nos últimos anos nos países ocidentais (FRANCO, 1995). Consequentemente, para o mesmo autor, seria errado assumir que os programas de pensão representam um firme compromisso legal ou moral (FRANCO, 1995, p. 22).

Com relação à evidenciação, Beechy (2009) pontua que ativos e passivos previdenciários devem ser transparentes e compreensíveis, sendo referenciados nas demonstrações contábeis, uma vez que influenciam os fluxos de caixa atual e projetado.

Nesse sentido, Iudícibus (2010) entende que, pelo fato de a extensão da evidenciação considerar tanto informações quantitativas quanto qualitativas, haverá a possibilidade de diversas formas de divulgação da informação contábil, quais sejam: inseridas nas demonstrações propriamente ditas; em notas explicativas inseridas em quadros e demonstrativos suplementares; ou em relatórios da administração.

No entanto, diferentemente dos esquemas de previdência do setor privado (patrocinados por empresas de capital aberto), o relato de passivos de previdência dos trabalhadores do governo ainda não é padronizado internacionalmente, embora exista uma iniciativa em andamento pela Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE e pelo FMI por meio do chamado “*System on National Accounts*” (SNA) – Sistema de Contas Nacionais (PONDS; SEVERINSON; YERMO, 2012, p. 12).

Releva mencionar que, utilizando-se como base o estudo, publicado pela OCDE, denominado “*Accrual Practices and Reform Experiences in OECD Countries*”, onde foram identificados casos de registro de benefícios pós-emprego (civis e militares) para o Reino Unido, Estados Unidos e Canadá, o TCU justifica a obrigatoriedade do registro do passivo atuarial dos militares da reserva remunerada (TCU, 2022b, p. 120).

Acerca das dificuldades relativas à convergência da IPSAS 39 e o reconhecimento do passivo atuarial, bem como da ausência de consenso sobre o assunto no âmbito internacional, Oulasvitra (2008) destaca que, não há dúvidas sobre a necessidade do Parlamento em ter uma visão justa e verdadeira dos passivos governamentais em relação aos benefícios de pensão dos funcionários e às transferências de renda das políticas sociais e o impacto desses passivos na posição financeira do governo no futuro. Contudo, o mesmo autor reforça que esta informação pode ser fornecida nos relatórios anuais do governo ao Parlamento, nas notas às demonstrações financeiras e nos planos orçamentários do governo e nos relatórios de resultados orçamentários, não sendo necessário incluí-las no balanço (OULASVIRTA, 2008). Justifica-se tal prática quando tais informações podem estar contempladas no plano orçamentário do governo onde já contenha uma seção de política financeira e política orçamentária, finanças governamentais e sustentabilidade para um período mais longo (OULASVIRTA, 2008, p. 232). Segundo Oulasvitra (2008, p. 234), o referido plano orçamentário pode, ainda, fornecer algumas informações sobre o envelhecimento previsto da população, estatísticas de aposentadoria e necessidades para financiar dinheiro para futuras despesas com pensões, além de ser

desenvolvida uma seção que poderia conter também informações sobre passivos de transferência de políticas sociais e suas consequências financeiras.

O mesmo autor, ainda, sugere a criação de um novo anexo separado no orçamento, prevendo e descrevendo os passivos de benefícios pós-emprego e os passivos de política social. Ao mesmo tempo, as notas às demonstrações financeiras de uso geral poderiam ser desenvolvidas e tornadas mais informativas; os cálculos atuariais devem ser explicados de forma transparente para os usuários da informação, contribuindo, com isso, para o trabalho dos auditores externos que auditam não apenas o balanço patrimonial, mas também as notas do balanço patrimonial (OULASVIRTA, 2008, p. 234).

Nesse mesmo diapasão, Mink (2008) aponta que as obrigações de pensão das administrações públicas na Europa são reconhecidas como passivos de pensão implícitos (não financiados) em seu sistema de contas nacionais (SCN) de 1993, não sendo identificados nem como passivos do governo geral ou corporativos, nem como ativos financeiros das famílias. De acordo com o autor, isso se deve ao fato de que tais obrigações não são vistas como passivos em sentido estrito, pois podem ser alteradas unilateralmente a qualquer momento.

Ainda, segundo Mink (2008), já existe um consenso sobre a distinção entre os regimes de pensões patrocinados pelas administrações públicas, que devem ser registados nas contas nacionais principais, e os regimes que devem ser registados apenas numa tabela suplementar sobre pensões. O autor ressalta que o SCN a ser atualizado incluirá como sugestão uma nova tabela obrigatória para todos os Estados-Membros da União Europeia, através do regulamento da “ESA” (*European System of Accounts*) – Sistema de Contas Europeu – que deve ser revisado nos próximos anos, mostrando todos os fluxos e estoques de todos os regimes de pensão (MINK, 2008, p. 203).

Dessa maneira, foi acordado entre os Estados-Membros da União Europeia que as responsabilidades com as pensões (implícitas) dos fundos de pensões da segurança social serão registadas apenas no quadro suplementar proposto sobre os regimes de pensões, e não nas contas nacionais principais (MINK, 2008, p. 203–204).

Dadas as diferentes disposições institucionais dos países, de acordo com Mink (2008), o ESA atualizado permitirá que os países optem por registrar apenas uma parte desses direitos a pensão nas principais contas nacionais. No entanto, o autor aponta que eles deverão fornecer a justificativa e os critérios para a distinção entre os regimes cujos direitos são transportados para as contas principais e aqueles cujos direitos são registados apenas na tabela suplementar:

(...), Os direitos a pensão de todos os planos de pensão patrocinados pelo setor privado são registrados nas contas principais, e apenas os programas patrocinados pelas administrações públicas (por exemplo, funcionários do governo) podem ou não ser registrados como tal nas contas principais, portanto aparecendo como categorias separadas nesta tabela suplementar (MINK, 2008, p. 204) (tradução livre).

Para Mink (2008, p. 208), a nova tabela suplementar sobre todos os esquemas de previdência social fornecerá melhores informações e permitirá comparações consistentes entre os esquemas de previdência das administrações públicas e privadas, bem como avaliações coerentes dos ajustes de políticas.

Seguindo a mesma linha de pensamento, a *Price Waterhouse Coopers* (2014), ao coletar informações relacionadas ao impacto potencial, incluindo custos da implementação da contabilidade de competência no setor público, e analisar tecnicamente a adequação das IPSAS, relatou que a aplicabilidade da IPSAS 25 (atual IPSAS 39), geralmente, tem impactado significativamente as demonstrações financeiras de entidades do setor público, especificamente, sobre a questão das aposentadorias, tendo em vista que os governos, geralmente, empregam um grande número de funcionários e os proporcionam uma variedade de benefícios (incluindo benefícios em espécie e benefícios disponíveis para o pessoal após a aposentadoria).

Nesse mesmo estudo, a *Price Waterhouse Coopers* (2014, p. 108) identificou que os passivos de pensão em relação aos esquemas de benefícios definidos estão entre as áreas mais significativas em termos de impacto no balanço de abertura ao fazer a transição de um sistema contábil baseado em caixa para o de competência. De acordo com a *Price Waterhouse Coopers* (2014), dos 28 governos centrais da União Europeia (EU), 22 confirmaram que foram concedidos regimes de pensão de benefício definido (ou equivalente) a funcionários públicos/funcionários do governo. Ainda, segundo essa mesma instituição, desses 22, apenas quatro países reconhecem passivos de pensão de benefício definido na demonstração da posição financeira; e três governos centrais da UE reconheceram esquemas de benefícios definidos seguindo o método de crédito unitário projetado, que segue outra base de competência.

Essa ausência de reconhecimento de passivos de pensão no balanço pelos governos que possuem planos de benefício definido é explicada por uma mistura de fatores, incluindo a complexidade dos cálculos atuariais necessários para mensurar as obrigações de pensão e os conhecimentos especializados necessários para fazer esses cálculos, o debate conceitual sobre se existe uma obrigação presente para o governo em relação a esses planos de pensão de benefício definido e a não disposição de divulgar grandes passivos que impactariam

negativamente a posição financeira líquida do governo (PRICE WATERHOUSE COOPERS, 2014, p. 109).

E, por fim, Biondi e Sierra (2015, p. 2), ao criticarem o padrão contábil tratado como “*one best way*” asseguram que a definição de padrões contábeis deve encontrar um equilíbrio razoável entre promover uma suposta melhora na maneira de responsabilizar as obrigações com pensões e reconhecer opções alternativas viáveis. Nessa perspectiva, para os autores, a análise teórica realizada fornece dois resultados principais referentes à variedade de modos de gestão de pensões existentes e às dificuldades técnicas e conceituais com uma representação atuarial da gestão de pensões.

Por um lado, ainda de acordo com Biondi e Sierra (2015), existem vários modos alternativos viáveis na prática atual, passando pelos planos individualistas de contas poupança em um extremo do mundo das aposentadorias, para esquemas não-financiados de pagamento conforme o uso, sob responsabilidade coletiva no extremo oposto. Com base nesse resultado, na visão dos mesmos autores, a definição de padrões contábeis pode desenvolver e aplicar um conjunto de opções contábeis claras e consistentes que permitam que vários modos existentes atendam às suas necessidades contábeis específicas de prestação de contas e responsabilidade pelo gerenciamento de pensões ao longo do tempo (BIONDI; SIERRA, 2015, p. 25).

Por outro lado, a definição de padrões contábeis deve se preocupar com questões materiais relevantes identificadas pela aplicação do desconto na mensuração do passivo de pensão. Tal medida prova ser particularmente difícil e subjetiva de ser realizada e, por isso, a divulgação fora do balanço patrimonial pode, então, fornecer uma melhor solução (BIONDI; SIERRA, 2015, p. 25).

Portanto, na perspectiva de Biondi e Sierra (2015), para tornar várias opções alternativas e viáveis comparáveis pelos usuários dos relatórios e divulgações financeiras, a definição de padrões contábeis pode se concentrar na divulgação suplementar de dados brutos sobre fluxos e fundos que caracterizam os processos em andamento do gerenciamento de pensões ao longo do tempo:

“Uma tabela suplementar que padronize essas informações e cronogramas básicos pode ser mais útil, confiável e estabilizadora financeiramente do que um recurso perigoso a uma avaliação atuarial em constante mudança a ser incluída nas demonstrações financeiras. Esta solução de contabilidade financeira ecoa os retidos para o SEC 2010, que incluem uma tabela suplementar sobre sistemas de pensões alternativos, excluindo seu impacto nas contas principais dos sistemas do setor público (BIONDI; SIERRA, 2015, p. 25).” (Trad. Livre).

O fato é que, apesar de toda essa discussão, mesmo com a edição da Lei do SPSMFA, as Forças Armadas se encontram na obrigatoriedade de reconhecer os Passivos Atuariais dos militares integrantes da reserva remunerada no BGU, além de incluir as respectivas avaliações atuariais no Anexo de Metas Fiscais da Lei de Diretrizes Orçamentárias, sob pena de pagamento de multa por descumprimento e improbidade administrativa (TCU, 2019, 2020b, 2020a).

Desta forma, à despeito de todo esse debate intrincado sobre a evidenciação dos passivos atuariais no setor público, o que se pode inferir é que o processo de convergência aos padrões internacionais brasileiro, utilizando-se do discurso de elevar a informação contábil à fiel revelação da situação patrimonial do ente público, aumentando sua transparência, bem como em virtude de a característica deficitária desses passivos, pode estar priorizando as necessidades dos organismos internacionais interessados em seu pleno conhecimento, como forma de introduzir mecanismos econômicos universalizantes que melhor os favoreçam, em detrimento das necessidades do seu real agente, a administração pública brasileira e as necessidades do controle social (NASCIMENTO; BOTELHO; LIMA, 2011, p. 22). Além disso, não se ateu às diferenças e às necessidades culturais, sociais, econômicas e jurídicas específicas no Brasil, se utilizando de práticas contábeis consideradas como “as melhores práticas”, e que, no entanto, os próprios países que as endossam, conforme visto, não as utilizam de fato (BIONDI; SIERRA, 2015; CHAN, 2003, 2008, 2010).

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O respectivo capítulo aborda o paradigma epistemológico escolhido para a investigação, bem como a estratégia metodológica e os métodos de coleta e análise dos dados, justificando, ainda, a escolha do *corpus* da pesquisa que representará o fenômeno a ser investigado.

5.1. Abordagem metodológica

A pesquisa, de cunho qualitativo, inicialmente, como forma de atingir o objetivo principal e os objetivos específicos da pesquisa, realizou uma busca em referências bibliográficas, artigos científicos específicos acerca da Sociologia e Cultura das Profissões, da Sociologia e Cultura Militares, da produção de subjetividade disciplinar em instituições militares, e de como a contabilidade, como uma ciência social, e técnica ou mecanismo racionalizante tende a construir ou desconstruir o contexto em que atua. Também, buscou-se em documentos, relatórios e em artigos científicos concepções e alterações dos SPSMFA no Brasil e pelo mundo.

Como forma de compreender e caracterizar a essência do ‘ser-militar’, de como o seu espírito de corpo reflete suas identidades profissional e cultural, foi proposta uma abordagem interpretativa com inspiração fenomenológica. Para Silva (2017b, p. 97), “etimologicamente, fenomenologia é o estudo ou a ciência do fenômeno”. Na opinião do mesmo autor, um fenômeno é considerado aquilo que aparece e se mostra por si mesmo e o “*logos*” é considerado como o discurso esclarecedor, onde a fenomenologia propõe ser o discurso esclarecedor daquilo que se mostra por si mesmo, abordando-o, interrogando-o e descrevendo-o diretamente, como forma de capturar sua essência (SILVA, 2017b, p. 97).

De acordo com Silveira et al. (2012, p. 270), o “método fenomenológico, no âmbito da filosofia, significa método de estudo da fenomenologia”. Segundo os mesmos autores, a fenomenologia caracteriza-se como um dos movimentos filosóficos mais importantes do século XX, tendo o seu início uma associação estreita com a psicologia, recém criada, mas que acabou servindo de meio para disseminação do método para outras áreas no campo das ciências sociais (SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012).

Segundo Gil e Silva (2015), a fenomenologia foi percebida, não somente para tornar a ciência filosófica mais robusta, mas, também, para estudar aspectos da existência cujos procedimentos tradicionais das ciências humanas não se mostraram suficientes, sobretudo, para estudo da experiência vivida no dia-a-dia das pessoas, passando, então, a ser reconhecido como

adequado para fundamentar pesquisas qualitativas, principalmente, no campo da sociologia (GIL; SILVA, 2015).

Nesse sentido, a contabilidade, como ciência social, está diretamente ligada à outras ciências, como a Fenomenologia, sendo, assim, possível resgatar as contribuições desta para com as ciências contábeis e a sociologia (CARVALHO; NAKAGAWA, 2001), incluída nesse bojo as identidades profissional e cultural dos militares.

Na concepção de Carvalho e Nakagawa (2001), a fenomenologia é a investigação das essências da consciência e da percepção, o que exige uma postura crítica e até mesmo retificadora, na busca pelo eterno provisório. Como no caso do profissionalismo, o profissional contábil deve sempre buscar a melhor percepção e a compreensão dos fenômenos possíveis de alterar o patrimônio de uma empresa, sendo necessário para isso uma atitude crítica e contemplativa, que poderá distinguir ou generalizar os atos e fatos observáveis, segundo sua essência e real natureza (CARVALHO; NAKAGAWA, 2001).

A Fenomenologia, na opinião de Carvalho e Nakagawa (2001, p. 7), engloba fenômenos de todos os mundos e formas contextuais, tanto objetivos como subjetivos, e de todas as expressões, sejam elas físicas ou culturais:

“É a experienciação da autenticidade, em que o objeto ao se desvelar revela o ritmo, a dimensão do seu tempo e espaço de sua própria essência, de suas próprias leis, e é considerada como a ciência objetiva da mais pura subjetividade”.

No que diz respeito à cultura, na opinião de Fabri (2007), a fenomenologia tende a ser compreendida como uma filosofia redutora, que só reconhece um único modelo cultural como verdadeiramente humano e sensato, isto é, a cultura filosófica (universal). No entanto, a fenomenologia, como abordagem analítica intencional de pesquisa, toma para si um significado de rompimento e aprimoramento na medida em que recorre a análise intencional para descrever a constituição de objetos e de relações intersubjetivas complexas (FABRI, 2007).

Desta forma, a abordagem fenomenológica passa a ser transcendental quando valoriza, intencionalmente, diferentes perspectivas e contornos culturais particulares que ainda não foram reconhecidos pela filosofia ou se encontram distantes da vida científica, abrindo-se para a multiplicidade, uma vez que o conhecimento e a afirmação de uma identidade própria e específica se caracteriza como uma condição necessária as relações interculturais (FABRI, 2007). Assim, a fenomenologia pode ser compreendida como racionalidade intercultural e “intermonádica” (FABRI, 2007, p. 41), isto é, uma concepção da intersubjetividade transcendental que une conceitos de identidade e diferença, onde “o diferente e o estranho são

sujeitos de um mundo comum, num enlace de vivências subjetivas” (SANCHEZ, 2014, p. 109). Significa dizer que a abordagem fenomenológica não propõe nem a exclusão e nem a inclusão, nem a imposição de valores e nem a interpretação esclarecida dos outros, mas, sim, um conhecimento transcendental dinâmico e dialético, consistindo em uma afirmação da subjetividade e no reconhecimento e compreensão da alteridade (FABRI, 2007, p. 41). Ou seja, na concepção de Fabri (2007), a cultura apenas se efetivará como universal, no sentido humano, na medida em que acolhe, como uma forma de resposta, o que é estrangeiro. Não obstante, o método fenomenológico aplicado de maneira responsiva não se refere a negação pura e simples da racionalidade fenomenológica, mas, sim, ao desdobramento crítico de tal racionalidade (FABRI, 2007).

Deste modo, a escolha de uma abordagem interpretativista com inspiração fenomenológica heideggeriana justifica-se em virtude de a preocupação de possibilitar e oferecer as primeiras bases para o início do estudo sobre qualquer tema, inclusive, as identidades profissional e cultural dos militares (LIMA; LIMA; GONÇALVES, 2016), uma vez que o objetivo primordial da fenomenologia heideggeriana é deixar que as coisas se mostrem, primeiramente, tal como elas são para, então, se interpretar aquilo que se mostrou (GONZÁLEZ, 2012). Além disso, a fenomenologia interpretativa foca na investigação da existência humana inserida no mundo, direcionando esforços para descrever os significados construídos e compartilhados pelos indivíduos “sendo no mundo”, objetivando compreender de que forma influenciam as escolhas que esses “seres” fazem, bem como constatando-se a experiência humana na forma como ela emerge em determinado contexto e como ela é vivida (PINTO; SANTOS, 2008, p. 8).

Por outro lado, a fenomenologia de Husserl busca o conhecimento com base na dualidade corpo e mente, na neutralidade do pesquisador e no rigor metodológico, onde procura descrever as coisas por meio da redução fenomenológica, afastando a intervenção do tempo, do espaço e do contexto, com o foco na mensuração e na visualização “do positivismo cartesiano” (GONZÁLEZ, 2012, p. 35).

A opção pela fenomenológica interpretativa surge em função de as inquietações acerca da compreensão e caracterização do fenômeno do ‘ser militar’ e de sua essência, bem como a intenção de verificar como esse fenômeno atua e influencia seus respectivos grupos sociais (GONZÁLEZ, 2012). Ressalta-se que a real intenção é a de estabelecer uma aproximação entre a fenomenologia interpretativista com inspiração heideggeriana e o fenômeno identitário profissional e cultural do ser-militar, sem a pretensão de elaborar uma filosofia fenomenológica do “ser-aí”, isto é, uma construção de conhecimentos filosóficos focados na compreensão da

experiência vivida do “ente que possui em seu modo de ser, entre outras coisas, a possibilidade de questionar-se e de buscar o sentido de ser sendo no mundo” (GONZÁLEZ, 2012, p. 35). Importante destacar que, a fenomenologia caminha em um movimento que vai desde uma vertente “inicial” descritiva, preocupada em tornar as experiências conscientes, até uma vertente interpretativa, que aponta para a necessidade de “localizar” essa experiência (PINTO; SANTOS, 2008, p. 4).

A investigação baseada na fenomenologia focaliza a experiência vivida no cotidiano, onde se age, projeta-se, se é feliz ou infeliz, o que justifica sua aplicação quando se pretende destacar a experiência de vida dos militares e de seu mundo, que é experienciado, vivido, dado ou aparece conscientemente naquilo que se fala e se percebe (SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012).

Nessa perspectiva, por fenômeno, no sentido mais genérico, entende-se “tudo aquilo o que se manifesta na consciência de alguém” (PINTO; SANTOS, 2008, p. 7). E, ainda, cabe ressaltar que, tal manifestação vai além dos aspectos físicos, sendo caracterizada, também, por alguma coisa intuída, imaginada, fantasiada ou simbólica (GIL; SILVA, 2015; PINTO; SANTOS, 2008; SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012). Depreende-se, com isso, que o indivíduo e o seu mundo estão justapostos de uma forma tal que suas experiências estão intrinsecamente ligadas, não podendo ser apartadas de seu contexto social, cultural, ecológico, histórico, político, etc., no qual vivem (PINTO; SANTOS, 2008).

Desse modo, a fenomenologia interpretativa recoloca as essências na existência do ser humano situado no mundo ao invés de refletir o sujeito “puro” (PINTO; SANTOS, 2008, p. 9). Significa dizer que o fenômeno se caracteriza pela consciência de alguma coisa, incluindo pensamentos, vontades e desejos, sensações, uma recordação ou uma crença que possuem, assim, natureza própria sem representar nenhum objeto (GIL; SILVA, 2015; SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012), podendo, ainda, ser capturado e compreendido por meio de narrativas sobre práticas comuns da vida cotidiana (PINTO; SANTOS, 2008).

5.2 Metodologia de Coleta de Dados

A escolha pela fenomenologia como forma de investigação foi considerada mais do que uma maneira de coletar e organizar dados na pesquisa, pois trata-se de uma conduta assumida na busca pelo sentido e significado daquilo que se faz e do que se escolhe fazer, caracterizando-

se como um autoconhecimento e o conhecimento do outro, onde a reflexão, a análise e a crítica são indubitavelmente basilares (PAULO; SANTIAGO; AMARAL, 2013).

Pelo fato de a fenomenologia considerar que um objeto de pesquisa é o que e como o sujeito o percebe, devendo ser investigado sem interferência de qualquer regra de observação, isto é, “tal como o são para o espectador” (GIL; SILVA, 2015, p. 102), optou-se por concentrar a coleta de dados do estudo no contexto militar, em virtude de a pesquisadora atuar como oficial da Marinha do Brasil e conhecer, praticamente, o ambiente castrense em que os indivíduos a serem estudados vivem e convivem. Isso faz com que ela possa descrever e interpretar o ser-militar de acordo com a sua própria subjetividade. Nesse caso, como forma de atenuar vieses e interações intersubjetivas entre a pesquisadora e o fenômeno do ‘ser-militar’ na presente pesquisa, os indivíduos a serem priorizados para o estudo foram os militares que compõem a reserva remunerada da Marinha do Brasil, como forma de conhecer a trajetória desses militares.

A fenomenologia, por considerar que as experiências, na forma como se apresentam e são percebidas pela consciência humana, têm “valor científico” e devem ser “tomadas” como objeto da pesquisa científica (PINTO; SANTOS, 2008, p. 7), reforça a necessidade de se sentir e perscrutar as experiências de vida de um militar da reserva remunerada, visto que, mesmo representando uma informação subjetiva, trata-se de uma forma fundamental para o pesquisador compreender a ação humana, e como ela é influenciada por aquilo que os indivíduos percebem como “real” (PINTO; SANTOS, 2008, p. 7).

Desta forma, partindo-se do artifício das histórias de vida, foram buscadas narrativas dos militares da reserva remunerada como forma de capturar o ‘ser-militar’ como profissão e cultura, bem como sua influência fora desse contexto, seja ela positiva ou negativa.

As histórias orais e de vida objetivam, a partir do discurso individual, reconstruir uma experiência vivida em grupo, caracterizando-se como uma tendência coletiva e universal que se busca conhecer, tendo como base a experiência do indivíduo, recolocando-o no mundo social (LOPES; CARRIERI, 2010). Além disso, a história de vida possibilita capturar o modo como os indivíduos constroem a história, modelando sua sociedade, bem como sendo, também, modelados por ela (LOPES; CARRIERI, 2010).

Ainda que as histórias compreendam o tempo e recomponham a memória, caracterizando-se em um encadeamento ambíguo de narrativas que misturam a fantasia com a realidade, o objetivo com o subjetivo, as lembranças reais e transformadas, o imaginário capta o que também é real, abrindo-se para uma oportunidade de se sentir, dar significado e explicações (LOPES; CARRIERI, 2010). Não obstante, o que se busca nas narrativas orais e de vida é justamente a subjetividade do indivíduo e como ele se apropria do mundo social, fazendo

com que, ao solicitar que o indivíduo conte sua história, seja possível capturar e compreender seu universo mediado pelo seu ponto de vista (subjetividade) articulado com os fatos sociais, onde ele é o centro daquilo que é contado (LOPES; CARRIERI, 2010). Sendo assim, no caso da presente pesquisa, o ponto de vista a ser analisado foi o dos militares da reserva remunerada no que se concerne ao ser militar, buscando capturar e compreender esse universo no qual elas fazem parte.

Assim, a utilização do método da narrativa de vida estruturada foi aplicado na presente pesquisa com a intenção de colher o depoimento dos militares da reserva remunerada a fim de buscar entender o fenômeno que está sendo estudado, o ser militar (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013).

Além disso, como forma de explorar uma área específica das essências profissional e cultural militares ou visões pré-concebidas dos indivíduos relacionados ao fenômeno a ser estudado ou, ainda, sobre uma questão ou tópico especial que surja durante as análises das narrativas de vida coletadas, que forneçam algum *insight* adicional ou informações e compreensões acerca de concordâncias ou discordâncias de determinado tema, foram empreendidos Grupos Focais (GF) com militares da reserva remunerada como forma de ratificar ou retificar as percepções e compreensões do fenômeno a ser investigado (BLOOR et al., 2012; GAMMIE, ELIZABETH; HAMILTON, SUSAN; GILCHRIST, 2017; ROBINSON, 2003).

Os Grupos de Foco correspondem à uma metodologia de coleta de dados cuja a discussão interativa com um determinado grupo de pessoas está centrada em uma determinada área específica (BLOOR et al., 2012; GAMMIE, ELIZABETH; HAMILTON, SUSAN; GILCHRIST, 2017; ROBINSON, 2003). Diferentes das entrevistas em grupo, onde os participantes respondem diretamente às questões colocadas pelo pesquisador, os grupos focais apoiam-se na interação dentro do grupo que é gerada a partir de tópicos fornecidos, podendo ser usados para a geração de informações sobre visões e significados coletivos (BLOOR et al., 2012).

Na opinião de Bloor et al. (2012, p. 5-6), o grupo é uma ocasião socialmente legitimada para os participantes se engajarem em uma “introspecção retrospectiva”, objetivando, de forma coletiva, extrair suposições assumidas anteriormente. Porém, embora o ato de “introspectar retrospectivamente” ocorra de forma parcial, repleta de ambiguidade ou opacidade limitadas por parte dos significados compartilhados entre o grupo, pode produzir dados ricos sobre normas de grupo da mesma forma que a etnografia.

5.2.1 Sistematização da aplicação da História de Vida

Para atender aos objetivos propostos, o método da história de vida foi utilizado baseado na realização de uma narrativa de vida estruturada. Significa dizer que os militares da reserva remunerada que aceitaram participar da pesquisa receberam um texto de orientação único que delineou uma trilha com alguns pontos-chave representados por pequenas questões que constem o objetivo da investigação, fazendo com que os informantes discorressem livremente, seguindo algumas instruções básicas do referido texto (LOPES; CARRIERI, 2010; LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013).

Além disso, seguindo o roteiro para a coleta da narrativa histórica estruturada, foram requeridas algumas informações biográficas atinentes à carreira dos respectivos militares de maneira a compreender e evidenciar melhor as narrativas colhidas.

Por fim, foi solicitada uma fotografia de um local no interior da residência ou de um objeto/artefato desses militares que mais representasse a interface de seus cotidianos com as identidades profissional e cultural dos militares. Essa escolha justificou-se em função de que imagens, representadas por fotografias, estátuas, bustos, panóplias refletem todo o simbolismo e a cultura compartilhada entre o contexto da rotina dos militares da reserva remunerada e a rotina organizacional, servindo, também, como um guia para que os componentes sejam envolvidos e comprometidos de forma tanto objetiva como subjetiva nos planos, projetos e ações do serviço militar e de suas organizações (LOPES; CARRIERI, 2010).

Pelo fato de ter sido escolhido o método fenomenológico interpretativo com inspiração heideggeriana, que considera o tempo, o espaço e o contexto da experiência vivida, tanto do fenômeno quanto a do próprio pesquisador (GONZÁLEZ, 2012), espera-se que a narrativa histórica, mesmo que estruturada, proporcione uma forma de se obter uma descrição detalhada dos informantes acerca do fenômeno do ser-militar e como isso influencia o seu dia-a-dia, encorajando-os a descrever suas interações, cargas de trabalho e relações interfamiliares, suas sensações físicas e mentais, definições de tempo e espaço, bem como todas as experiências vividas e suas práticas diárias em um contexto típico de uma vida militar (PINTO; SANTOS, 2008).

Releva destacar que, pelo fato de a pesquisadora compartilhar as experiências e vivências do contexto militar por ser uma Oficial da Marinha do Brasil e, portanto, uma “*Insider*” no contexto da pesquisa, a escolha do método de história de vida estruturada derivou-se da necessidade de um maior distanciamento entre a pesquisadora e os participantes, como forma de não contaminar os dados capturados pela percepção dos respondentes, o que seria impossível no caso das entrevistas.

O roteiro estruturado, que serviu de guia para as narrativas, teve como inspiração principal a pesquisa de Kouri (2023) sobre o soldado ideal e o ser militar, objetivando capturar características relacionadas ao discurso do bem maior, bem como aos possíveis traços de resistências psicológicas e micropolíticas que podem emergir; e o estudo de Binks e Cambridge (2018) que se refere às experiências de transição para a reserva e seus impactos na identidade dos veteranos ao voltarem à sociedade civil. O Quadro 5 abaixo detalha o roteiro e as intencionalidades com base nas referências teóricas que serviram de inspiração para a pesquisa.

Quadro 5 – Matriz teórica aplicada na estrutura do documento de coleta de dados.

Questão	Propósito	Referência Teórica
(1) Como é ser militar? (3) Como descreveria o “militar ideal”?	- Identificar características relacionadas ao discurso do bem maior; e - Capturar traços de resistências psicológicas e micropolíticas.	Kouri (2023) e Nandy (1983)
	- Compreender questões relativas à motivação profissional militar e suas orientações quanto aos valores necessários.	Karlova (2018)
(2) Existe diferença entre o “ser militar” na caserna e o “ser militar” fora dela? (4) Desenvolveu algum projeto de vida particular durante a Reserva Remunerada?	- Compreender experiências de transição para a reserva e seus impactos na identidade dos veteranos ao voltarem à sociedade civil.	Binks e Cambridge (2018)

Elaborada pela autora

Após confeccionado, o documento de coleta de dados passou pelo processo de avaliação por parte do Comitê de Ética da Pesquisa (CEP) do Centro de Filosofia e Ciências Humanas – CFCH da UFRJ, recebendo o parecer aprovado de número 6.567.134 em 09 de dezembro de 2023. Foram efetuados os devidos ajustes sugeridos pelo referido Comitê, quais foram: (1)

inserir uma minibiografia sobre o CEP; e (2) retirar o trecho no ponto 13: “(...) O participante da pesquisa receberá assistência integral e imediata em caso de danos decorrentes da pesquisa.”

Em seguida, foi prontificado o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido – RCLE a ser entregue aos possíveis participantes como convite para a participação da pesquisa. O documento de coleta de dados, o RCLE ajustado, o comprovante de envio ao CEP e o Parecer do CEP/CFCH encontram-se nos anexos finais deste trabalho de pesquisa, respectivamente.

5.2.2 Sistematização da elaboração do Grupo Focal (GF)

A aplicação metodológica do Grupo Focal serviu de base para explorar melhor ou profundamente algum aspecto detectado nas narrativas estruturadas dos militares, bem como confirmar outros aspectos que mais foram evidenciados nas histórias de vida, tentando compreendê-los de maneira mais aprofundada.

Ocorreu por último, tendo como base os militares da reserva remunerada participantes da aplicação da história de vida estruturada que aceitaram participar de maneira voluntária. Dessa forma, tendo por base os achados na narrativa estruturada, foi elaborada uma moldura teórica com os principais aspectos relacionados às características identificadas, bem como alguns pontos a serem melhor esclarecidos e debatidos nos Grupos Focais.

Nesse sentido, como forma de preservar a hierarquia ordinária do serviço militar, foram elaborados dois GF para cada classe de militar, preservando, assim, seus círculos hierárquicos. Significa dizer que Oficiais e Praças foram segregados por grupos focais distintos.

Inicialmente, o GF seria aplicado no formato presencial, nas instalações do Edifício Almirante Gastão Motta (EAGM), situado no Complexo do 1º Distrito Naval, na região central do Rio de Janeiro-RJ. Porém, o fato de a pesquisadora necessitar estar fardada para a aplicação do GF poderia causar algum tipo de viés nas respostas dos participantes, uma vez que tanto as praças quanto os oficiais da reserva remunerada em graduações e postos inferiores ao da pesquisadora seriam capazes de se sentir inibidos ou constrangidos em suas argumentações. Além disso, o GF foi realizado em meados de dezembro, o que fez com que as agendas dos respondentes estivessem cheias de compromisso em virtude de a proximidade do encerramento do ano, dificultando a conciliação presencial de todos em um mesmo dia e horário.

Assim, optou-se pela realização do GF na forma *on-line* suportado por meio do aplicativo “*WhatsApp*”. Segundo NEO et al. (2022), a utilização de tecnologia digitais para a coleta de dados, como por exemplo o *WhatsApp*, *Zoom*, *Skype* ou *Facebook*, têm sido cada vez mais utilizadas na investigação qualitativa devido à capacidade destas plataformas para mitigar a participação à distância, bem como extrair nuances socioculturais através de variados modos

de expressão como *GIFs* e *Emojis* e capitalizar a natureza cada vez mais onipresente dos meios digitais de comunicação.

De acordo com os mesmos autores, ao realizarem sua pesquisa exploratória sobre o conhecimento, as atitudes, as percepções e os comportamentos dos residentes em Singapura em relação à COVID-19 durante a pandemia por meio da utilização do *WhatsApp*, foi observado que essa ferramenta não apenas serviu como meio de gerar dados essenciais e de maneira rápida para a pesquisa, mas, também, melhorou a qualidade e a quantidade dos dados gerados em face às discussões tradicionais de grupos focais (NEO et al., 2022). Assim, pelo fato de o *WhatsApp* permitir a extensão do tempo para discussão em dias, em um ritmo confortável para os respondentes e pesquisadores, faz com que o escopo envolvido possa ser ampliado no que diz respeito às questões debatidas, em comparação com a exploração da mesma amplitude de questões numa sessão tradicional de GF de 3 a 4 horas (NEO et al., 2022).

Além disso, os grupos focais digitais propiciam um ambiente mais aberto, fazendo com que os participantes se sintam mais confortáveis a partilhar informações ou opiniões potencialmente sensíveis ou controversas, e a expressarem divergências de forma mais direta em comparação com os grupos focais presenciais (NEO et al., 2022). Significa dizer que a ausência de relacionamento pessoal entre pesquisador e participantes no GF *on-line* conduzido por meio do *WhatsApp* permite que estruturas de poder não sejam perfeitamente implementadas, fazendo com que os participantes tenham tanto o poder de falar e o controle para mudar o fluxo da conversa quanto os pesquisadores (NEO et al., 2022).

Por outro lado, a utilização da metodologia de GF *on-line* por meio do *WhatsApp* apresenta alguns obstáculos a serem enfrentados em comparação com os grupos focais tradicionais (NEO et al., 2022). Um deles corresponde ao fato de que não é possível ao pesquisador ler e acessar a linguagem corporal ou o tom de voz dos participantes nas discussões dos grupos focais baseados em aplicativos, o que pode dificultar a captura de certas nuances na resposta de um participante e/ou aumentar as chances de mal-entendidos entre eles (NEO et al., 2022). A falta de tais sinais corporais também impactam negativamente o incentivo aos participantes mais calados a responderem, ou a encorajar os participantes mais dominantes a dividirem o espaço (NEO et al., 2022).

Outro aspecto importante é que, apesar de existirem temas distintos para cada dia de discussão, eles podem, muitas vezes, se sobrepor, organicamente, uns com os outros à medida que os participantes compartilham seus pontos de vistas em momentos diferentes (NEO et al., 2022).

Especialmente, no que diz respeito ao formato síncrono e assíncrono, observa-se que o formato síncrono proporciona à equipe discussões mais direcionadas, fazendo com que os participantes permaneçam no ponto a ponto e sigam às instruções oferecidas (NEO et al., 2022). Já o formato assíncrono tende a dispersar os participantes, reduzindo as interações, principalmente, quando o prazo para conclusão do GF é curto (menor do que cinco dias) (NEO et al., 2022).

Desta forma, em que pese os desafios apontados pela literatura para a utilização do aplicativo de conversas *WhatsApp* como ferramenta para a aplicação do GF *on-line*, foi considerado como fator primordial a possibilidade de um maior distanciamento possível entre a pesquisadora e os objetos da pesquisa a fim de minimizar a influência da descrição do fenômeno por parte dos participantes ao impô-los a figura de poder do “Oficial Entrevistador”, estivesse ele fardado ou não.

5.3 Corpus de pesquisa

Levando-se em consideração que a escolha do *corpus* da pesquisa foi baseada em militares que se encontravam na reserva remunerada a fim de buscar um maior entendimento e reflexão sobre suas trajetórias e seus reflexos nos contextos familiares (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2013), os referidos militares foram convidados a participar da pesquisa por meio de seleção intencional e por conveniência, tendo por base a rede de conhecimento e referência da pesquisadora, a qual compreende militares da reserva remunerada que, quando na situação ativa, haviam servido com a pesquisadora.

Em seguida, a presente pesquisa buscou, dentre os militares da reserva remunerada “intermediários” ou “sementes” (BOCKORNI; GOMES, 2021, p. 111), indicações de outros militares da reserva remunerada que poderiam ser recrutados para o estudo. Acredita-se que a amostragem do tipo bola de neve seja vantajosa para o escopo desta pesquisa, uma vez que se utiliza de indicações de militares da reserva remunerada já participantes, tendendo a gerar confiança aos indicados para expor algum tema de cunho sensível sem ser identificado (BOCKORNI; GOMES, 2021).

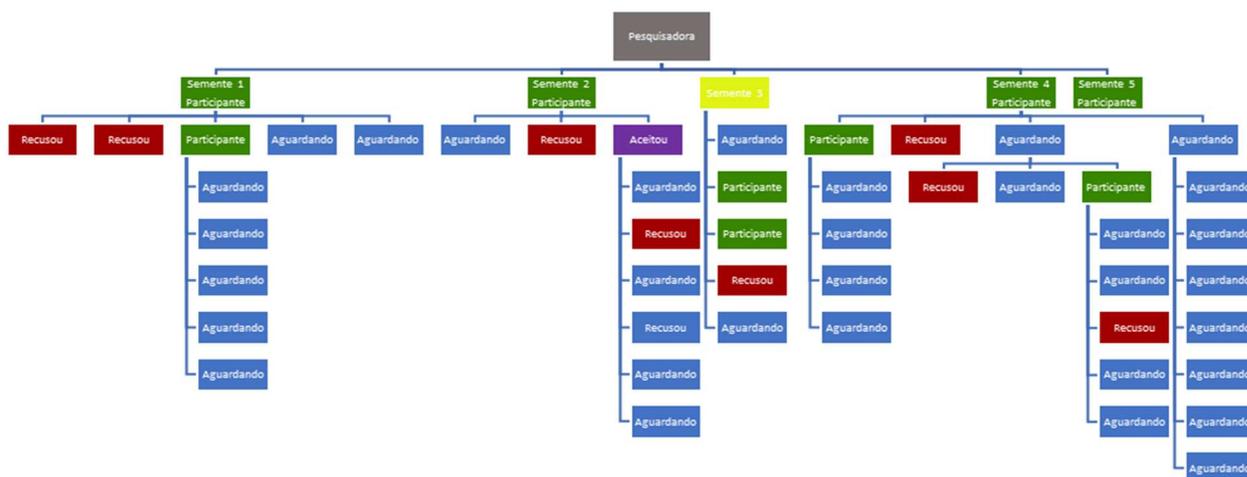
A partir desses procedimentos iniciais, os referidos militares foram questionados no sentido de verificar quais os que aceitavam participar da pesquisa, garantindo-lhes a confidencialidade de suas identidades, elegendo por conveniência militares entre vários postos/graduações de modo a contemplar um acesso à maior parte possível de militares

distribuídos por sua hierarquia em postos e graduações, objetivando maior diversidade e consistência nas respostas. Deste modo, intentou-se escolher, inicialmente, um número mínimo de seis participantes para cada círculo hierárquico entre Oficiais e Praças (KEGLER; MACEDO, 2015), perfazendo o número mínimo de 36 militares, de acordo como anexo I do Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980).

O contato inicial com as “sementes” deu-se por meio de diversos caminhos, sendo o envio final formalizado do roteiro para a coleta da narrativa histórica estruturada ocorrido por meio de e-mail, a partir da data da aprovação do CEP.

Por meio das 05 sementes intermediárias iniciais, chegou-se a uma amostra de 51 militares da reserva remunerada. Desse total, 09 aceitaram participar da pesquisa, 01 foi retirado por não se enquadrar nos critérios da amostra, isto é, era um militar da ativa; 08 se recusaram a participar por motivos variados, dentre eles, necessidade de acompanhar familiares doentes e receio de participar de pesquisa que mencione o TCU; e 33 se abstiveram a participar sem mencionarem os motivos, conforme Figura 1.

Figura 1 – Arqueologia do processo das amostras e a evidenciação da ordem de aceitação



Fonte: Elaborado pela autora

Os 09 participantes voluntários possuem os seguintes dados biográficos, de acordo com o Quadro 6:

Quadro 6 – Dados Biográficos dos participantes

Participante Codificado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Categorias	Oficial	Oficial	Praça	Praça	Oficial	Oficial	Oficial	Praça	Oficial
Posto/ Graduação	Capitão de Fragata	Capitão de Mar e Guerra	Sub Oficial	Sub Oficial	Capitão de Fragata	Capitão de Mar e Guerra	Capitão de Mar e Guerra	Sub Oficial	Capitão de Mar e Guerra
Corpo/ Quadro/ Especialidade /Habilitação	IM	IM	QPA	QAP	QT	QT	IM	QPA	IM
Tempo na Ativa	18 anos	29 anos	28 anos	31 anos	28 anos	32 anos	30 anos	30 anos	35 anos
Tempo na Reserva Remunerada	5 anos	9 meses	5 anos	9 meses	3 meses	10 anos	9 meses	5 anos	7 meses
Número de Movimentações na carreira (Sede/Fora de Sede):	7	11	01	10	8	6	Não mencionado	7	12

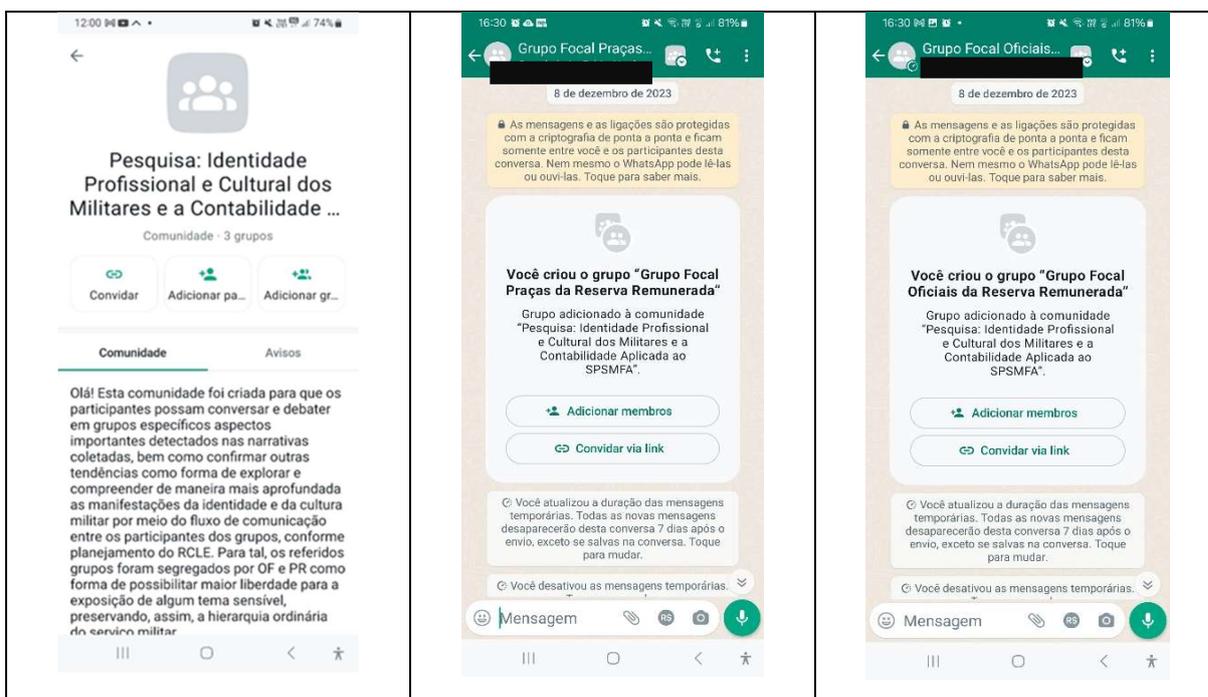
Fonte: Elaborado pela Autora

Observa-se que a intenção de alcançar 06 participantes para cada círculo hierárquico entre Oficiais e Praças não foi atingida, sendo apenas captados 05 integrantes do círculo de Oficiais Superiores nos postos de Capitão de Mar e Guerra e Capitão de Fragata, e 03 Suboficiais do círculo de Suboficiais e Sargentos. O que se pode depreender é que o fato desses círculos hierárquicos serem os últimos círculos alcançados por mérito ou por antiguidade bem próximo ao tempo necessário para a entrada na condição de reservista remunerado pode ter impactado na captação em função de a grande quantidade existente.

Por sua vez, para o Grupo Focal, os 09 participantes da primeira rodada das histórias de vida estruturadas aceitaram em participar da segunda fase. O GF foi realizado ao mesmo tempo com ambos os grupos por meio do aplicativo “*WhatsApp*”, com duração total de duas semanas.

Nele utilizou-se a ferramenta “Comunidade”, onde foram criados dois grupos distintos dentro dela: um para os oficiais e outro para as praças. O terceiro grupo, mais amplo, contemplava todos os integrantes da comunidade, onde foi possível agradecer a participação de todos na primeira fase e convidá-los a participar da segunda fase, o GF, conforme o Quadro 7.

Quadro 7 – Comunidade e Grupos criados no *WhatsApp* destinados à pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

Além disso, foram disseminadas algumas orientações acerca do fluxo das comunicações, esclarecimento de dúvidas e questionamentos de caráter geral, conforme o Quadro 8 abaixo.

Quadro 8 – Orientações e questionamentos em caráter geral



Elaborada pela autora

Os dois grupos focais relacionados aos Oficiais e Praças seguiram a seguinte distribuição exposta no Quadro 9:

Quadro 9 – Distribuição dos Grupos Focais por participantes

Grupo Focal Oficiais da Reserva Remunerada	Grupo Focal Praças da Reserva Remunerada
P1	P3
P2	P4
P5	P8
P6	-
P7	-
P9	-
06 Participantes	03 Participantes

Elaborada pela Autora

A aplicação de GF por meio do aplicativo “*WhatsApp*” e da ferramenta “Comunidade” possibilitou a aplicação do GF ao mesmo tempo para os dois grupos de oficiais e de praças, permitindo o contato rápido e dinâmico com os participantes que estavam em diferentes lugares de forma assíncrona, possibilitando a participação deles no momento em que mais estivessem dispostos a contribuir (BLOOR et al., 2012; NEO et al., 2022). Além disso, como os participantes estavam distantes uns dos outros e, muitas vezes não se conheciam, favoreceu uma maior liberdade e desinibição para os debates e as discussões em grupo (BLOOR et al., 2012; NEO et al., 2022). Por outro lado, no GF dos Oficiais, pelo fato de muitos ali não se conhecerem pessoalmente, observou-se uma certa necessidade de esclarecimentos pormenorizados dos argumentos sustentados como forma de ser melhor entendido e de não ferir algum tipo de suscetibilidade, o que para o estudo foi relevante (BLOOR et al., 2012; NEO et al., 2022).

Outro aspecto importante foi a utilização de caracteres especiais, “*emoticons*”, jargões e abreviaturas específicas das comunicações mediadas por computador que foram preservadas, como forma de melhor compreender o que está sendo descrito (BLOOR et al., 2012).

Pelo fato de não estarem concentrados o tempo todo para a interação com o grupo, observou-se que nem todos os participantes contribuíram com as discussões como um todo, manifestando-se apenas com relação ao que estava sendo discutido no momento em que acessavam a ferramenta (NEO et al., 2022). Tal atitude fez com que a pesquisadora incentivasse a participação daqueles que liam, mas não interagiam para a discussão, sem se distrair da discussão em tempo real e sem destacar a reticência desses participantes na frente do resto do grupo (BLOOR et al., 2012), por meio de frases de incentivo como, por exemplo, “*Muito boa essa percepção! Alguém deseja complementar?*” ou “*Muito obrigada pela contribuição! Todos concordam? Alguém gostaria de apresentar outro ponto de vista?*” (NEO et al., 2022).

No entanto, para a pesquisadora, a utilização da ferramenta de maneira assíncrona apresentou-se como um desafio, uma vez que os participantes, em muitas ocasiões, debatiam e argumentavam em horários que a pesquisadora estava em outras tarefas, fazendo com que a atenção desta tivesse que retornar ao aplicativo para resgatar o que se estava sendo discutido e, assim, pudesse redirecionar o assunto, caso o foco da discussão estivesse sendo perdido. Tal problemática pode ter ocasionado a dispersão no entorno do escopo da discussão entre os entrevistados e a perda de *timing* das questões e das respostas dos participantes (NEO et al., 2022).

E, especialmente, no que diz respeito ao número de participantes captados em cada grupo focal na presente pesquisa, embora a literatura metodológica incentive a participação de

no mínimo 04 e no máximo 08 participantes (GAMMIE, ELIZABETH; HAMILTON, SUSAN; GILCHRIST, 2017; ROBINSON, 2003), a utilização de até 03 participantes tem sido utilizada com sucesso em Grupos Focais de pequeno porte em estudos comportamentais, favorecendo discussões mais aprofundadas sobre os temas (BLOOR et al., 2012).

5.4 Estratégia de Análise de Dados

A fenomenologia da essência surge na interação entre o homem e o mundo, bem como na inter-relação da existência tal como é vivida de maneira intencional, tratando-se, portanto, de um método dinâmico de evidenciação (SILVA, 2017b). Nesse sentido, a abordagem fenomenológica permite o tratamento e a interpretação dos dados coletados de maneira que seja possível evidenciar o que é revelado no movimento da interpretação, não impondo uma verdade teórica ou ideológica pré-concebida, mas que atua na realidade, buscando compreender o que se é e o que se faz (PAULO; SANTIAGO; AMARAL, 2013).

Assim sendo, no que diz respeito à análise dos dados coletados, esta pesquisa, considerando as essencialidades das concepções que envolvem a fenomenologia ou o método fenomenológico, como os conceitos de fenômeno e de essência, realizará os dois movimentos (coleta e análise de dados) de maneira iterativa, isto é, a análise e a interpretação será conduzida à medida que os dados forem coletados, como forma de não arriscar-se perder subsídios e elementos essenciais do fenômeno investigado (SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012).

Na opinião de Silveira et al. (2012, p. 296), a apreensão do conhecimento por meio da estratégia de separar os processos de coleta e análise de dados tende a recorrer a cortes, que podem dissociar “as relações de toda ordem, sejam anárquicas, “sense making”, sejam nomológicas”.

Para a análise propriamente dita dos dados coletados nas narrativas das histórias orais e na entrevista dos Grupos Focais, será utilizada, predominantemente, a metodologia fenomenológica de Van Manen (1990), uma vez que, além de ser reconhecida por usar a fenomenologia de maneira híbrida (descritiva e interpretativa), pouco se alinha a fenomenologia essencialmente descritiva, como Van Kaan (1959), Colaizzi (1978) e Giorgi (1985) e à fenomenologia hermenêutica, como Dickelmann, Allen e Tanner (1989) (GIL; SILVA, 2015). Adiciona-se, ainda, o fato de que Van Manen (1990) não compreende seu método como uma sequência de etapas, mas, sim, de abordagens, conforme descrito no Quadro 10 (GIL;

SILVA, 2015). Tal fato justifica-se em função de a fenomenologia se posicionar em uma dimensão muito mais intangível e abstrata do que o conceito de processos, mesmo que o processo explicativo não deva ser apartado, visto que se trata de um método investigativo (SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012).

Nesse caso, a análise de conteúdo inspirada em Bowen (2009) foi utilizada como metodologia complementar para análises textuais em cada abordagem proposta por Van Manen (1990) assim como para analisar normativos que evidenciam o sistema de recompensas e punições, o controle e utilização dos tempos e movimentos no âmbito naval, bem como os valores institucionais declarados pela MB. O procedimento analítico de documentos implica encontrar, selecionar, avaliar (compreender) e sintetizar os dados contidos nos documentos (BOWEN, 2009). A análise de documentos produz dados - trechos, citações ou passagens inteiras - que são então organizadas em grandes temas, categorias e exemplos de casos, especificamente por meio da análise de conteúdo (BOWEN, 2009).

A análise documental é frequentemente usada em combinação com outros métodos de pesquisa qualitativa como um meio de triangulação – “a combinação de metodologias no estudo do mesmo fenômeno” (BOWEN, 2009, p. 28). Espera-se que o pesquisador qualitativo utilize múltiplas (pelo menos duas) fontes de evidências; isto é, buscar convergência e corroboração através do uso de diferentes fontes e métodos de dados (BOWEN, 2009).

As abordagens propostas por Van Manen (1990) iniciam-se com a Abordagem Holística, que corresponde ao exame do texto como um todo, visando captar os significados. Logo em seguida, utiliza-se a Abordagem Seletiva como forma de destacar as frases que parecem essenciais para a experiência em estudo. E, por último, a Abordagem Detalhada que constitui o exame de cada sentença para definir o que revelam acerca da experiência (GIL; SILVA, 2015).

Não obstante, como forma de evidenciar tacitamente a trajetória de captura, compreensão e identificação do arcabouço teórico acerca das principais dimensões e/ou novos significados e aspectos profissionais e culturais que melhor evidenciem os militares, a terceira e última fase correspondente à Abordagem Detalhada foi encorpada e acrescida com outras etapas metodológicas construídas por Giorgi (1985) e Colaizzi (1978), como a elaboração de síntese das unidades de sentido em relação à experiência dos sujeitos e a validação da análise pelo retorno a cada participante, respectivamente, antes da elaboração do relatório final.

Quadro 10 – Descrição da Metodologia de Van Manen (1990) em comparação com outros métodos.

Autores /Etapas	DICKELMAN ALLEN & TANNER (1989)	COLAIZZI (1978)	VAN KAAM (1959)	GIORGI (1985)	VAN MANEN (1990)
1	Análise do texto como um todo	Leitura integral das descrições	Listagem e agrupamento preliminar das expressões.	Leitura geral da descrição para obtenção de uma visão geral	Exame do texto como um todo visando captar os significados (abordagem holística)
2	Resumo das seções do texto e identificação das categorias	Formulação de significados para as assertivas	Redução das expressões dos participantes em termos expressivos	Discriminação de unidades de sentido	Destaque das frases que parecem essenciais para a experiência em estudo (abordagem seletiva)
3	Análise do texto com base nas categorias	Organização de significados em temas	Eliminação dos elementos não inerentes ao fenômeno que está sendo estudado.	Articulação dos insights das unidades de sentido	Exame de cada sentença para definir o que revelam acerca da experiência (abordagem detalhada)
4	Identificação de temas relacionais no texto	Organização dos temas numa descrição exhaustiva do fenômeno	Redação de uma identificação e descrição hipotética do fenômeno	Síntese das unidades de sentido numa declaração consistente em relação à experiência dos sujeitos	
5	Geração de padrões constitutivos	Formulação da descrição exhaustiva do fenômeno numa declaração de sua estrutura	Aplicação da descrição hipotética a casos selecionados aleatoriamente		
6	Validação da análise por pessoas que não fazem parte	Validação da análise pelo retorno a cada participante	Com base nas operações realizadas na etapa anterior, considerar		

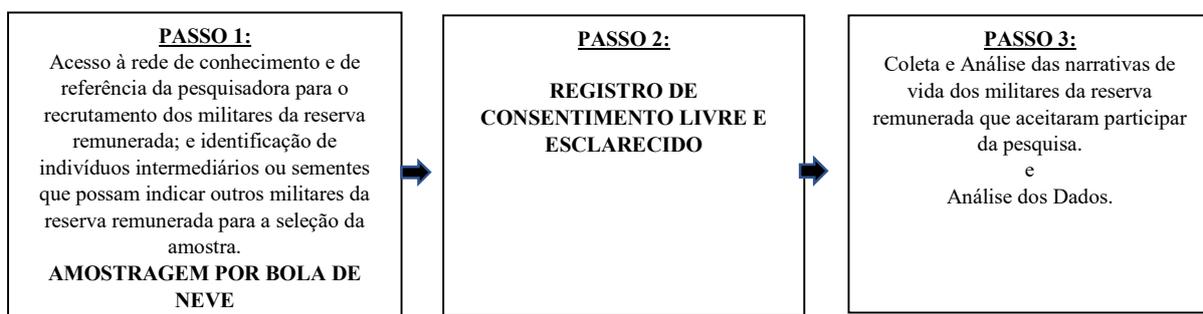
	da equipe		a identificação final		
7	Elaboração do relatório final				

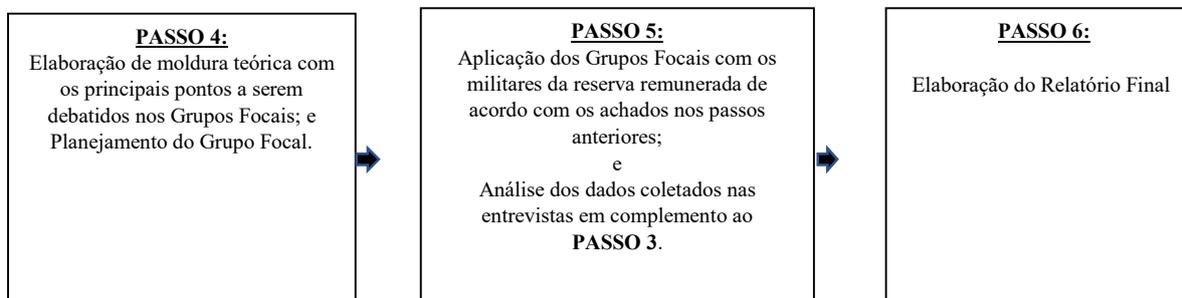
Fonte: Gil e Silva (2015)

Destaca-se que uma gama de autores construiu caminhos interpretativos próprios devido às variadas formas de compreensão e aplicação da fenomenologia, seja ela como abordagem ou como método, mesmo que tenham suas pesquisas, inicialmente, sido derivadas da concepção de Edmund Husserl, em função de o próprio autor admitir se tratar de uma proposta inacabada (SILVEIRA; GUERRA; GONÇALVES, 2012).

Desta forma, a presente pesquisa tomará como fonte de inspiração a quarta fase do Protocolo de Percepção de uma Prática (3Ps) de Brandão e Silva (2022), fundamentado na fenomenologia da Prática de Van Manen (1984). Os 3Ps compreendem quatro fases, onde a primeira refere-se à preparação para entrada no campo; a segunda e a terceira envolvem a imersão fenomenológica no campo e as entrevistas em profundidade estruturadas (BRANDÃO; SILVA, 2022). Por sua vez, a quarta fase compreende a descrição e análise do material empírico, realizada com base na técnica do “texto aberto” para a estruturação do texto final (BRANDÃO; SILVA, 2022, p. 1). Consiste no processo de apresentação e análise dos relatos dos atores sociais da pesquisa a fim de evidenciar a dimensão prática do fenômeno, fazendo as seguintes reflexões com base nas abordagens da prática fenomenológica no momento da leitura: (1) Abordagem Holística: “como o significado eidético, originário ou fenomenológico – principal significado do texto – como um todo, pode ser capturado?”; (2) Abordagem Seletiva: “que afirmação ou frase parece particularmente essencial ou reveladora sobre o fenômeno ou a experiência descrita?”; e (3) Abordagem Detalhada: “o que isso pode revelar sobre o fenômeno ou a experiência descrita?” (BRANDÃO; SILVA, 2022, p. 1).

O esquema abaixo evidencia a trajetória metodológica que será seguida na presente investigação desde a coleta de dados até suas análises.





Por fim, releva mencionar que a análise do material coletado nos estudos fenomenológicos é fundamentalmente reflexiva, requerendo, impreterivelmente, a *epoché* e a redução fenomenológica (BRANDÃO; SILVA, 2022). Por *epoché* entende-se o ato de abstenção ou suspensão das crenças (CASTRO; GOMES, 2011), onde pressupõe-se uma abertura de si à experiência testemunhada e uma tentativa de suspender o que se pensa ou o que sabe sobre o fenômeno (BRANDÃO; SILVA, 2022). Significa dizer que o ato de se abster de suas próprias crenças demanda a persuasão da verdade tida como absoluta cuja atitude tende a gerar duas reações opostas: uma negativa, de afastamento da referência que se acredita ser real; e outra positiva, que contempla o frescor de colocar a sua referência de lado e abrir-se ao novo que se apresenta (CASTRO; GOMES, 2011).

Já a redução corresponde ao retorno à forma original de como o fenômeno se manifesta, estabelecendo em sua descrição um regresso reflexivo e intuitivo de maneira intencional a essência da manifestação do fenômeno à consciência (BRANDÃO; SILVA, 2022; CASTRO; GOMES, 2011).

Sendo assim, as fases de suspensão e redução fenomenológicas podem ser entendidas como complementares e inter-relacionais, uma vez que a suspensão das crenças contribui para uma descoberta menos enviesada e livre de conceitos pré-concebidos, abrindo o caminho para a análise e a reflexão da essência do fenômeno (BRANDÃO; SILVA, 2022).

Desta forma, levando-se em consideração o fato de que a pesquisadora é Oficial da Marinha do Brasil e, portanto, compartilha o contexto militar com os participantes, atuando ao mesmo tempo como uma *"insider"* (informante) e *"emic"* (perspectiva do sujeito) (LUKKA; MODELL, 2018), o presente estudo optou por destacar a visão de mundo da pesquisadora

sobre o fenômeno a ser investigado como forma de “suspender” sua percepção sobre o ser militar, bem como permitir um maior distanciamento das análises dos resultados com o mínimo de comprometimento dos achados.

5.5. O “Ser Militar” na visão da pesquisadora

Tenho 50 anos agora e 24 anos de serviço militar. Aos 26 anos, quando iniciei minha carreira como Oficial Intendente da Marinha, não fazia ideia do que era a vida militar. Formada em Ciências Contábeis e com uma filha de 2 anos de idade, minha intenção era trabalhar em um emprego estável, sustentar a minha família e ser feliz. No entanto, durante o curso de formação para oficiais, percebi que não seria apenas isso. Desde o início, o ser militar demonstrou-se significar muito mais do que um trabalho ou um ofício. Pode ser entendido como uma forma de viver, de pensar, de ser e de existir. Isso logo ficou nítido quando, ao caminhar na rua, comecei a reparar como ‘diferentes’ os homens de cabelos compridos, com brincos, com barbas, mulheres com saias muito curtas, decotes que mostravam demais e maquiagens exageradas. Pessoas que falavam muito alto ou de maneira exasperada e as que riam, mesmo de forma franca, mas bem demasiadamente, passaram a ser mais detectáveis por mim nos shoppings, nas praias ou em outros lugares públicos. Passei a investir mais dinheiro em fardas novas e ajustadas, mocassins pretos e blusas brancas componentes do uniforme, bem como tênis para corrida e roupas adequadas para a prática de esporte ao invés de investir em roupas para sair no final de semana. Aprendi que a farda do militar é sua segunda pele e que, mesmo trocando a roupa ao final do expediente para ir embora do quartel, ela permanecia lá, entranhada no corpo, indo e estando conosco aonde quer que estejamos.

Minha primeira Organização Militar (OM) como Oficial foi em uma Base de Fuzileiros Navais na cidade do Rio de Janeiro. Nela, ainda como 2º Tenente, pude perceber que a profissão militar envolvia muitos riscos a integridade física e psicológica do ser humano. Me lembro das vezes em que atuei como Oficial responsável pela linha de tiro, onde militares da Marinha e até militares das forças singulares como bombeiros e policiais civis e federais iam treinar nos estandes de tiro com armas de diversos calibres. Minha tarefa era preservar a segurança na utilização dos estandes e dos atiradores, fazendo-os seguir determinados protocolos. Passava horas com o abafador nos ouvidos, observando os atiradores. A grande maioria apresentava ansiedade antes de entrar nos estandes. Ao entrarem, alguns aparentavam um certo constrangimento que, ao meu ver, parecia medo. No entanto, a maior parte evidenciava prazer

por estar lá e poder revalidar sua destreza. Os que apresentavam mais receio eram os que se acidentavam mais: queimadura pela extração da cápsula do armamento no momento do tiro, dedos das mãos presos no engatilhamento para o tiro e, em uma ocasião, até uma arma escapulindo das mãos suadas e indo ao chão! Eram momentos de tensão! Geralmente, estes eram retirados dos estandes de tiro pelos instrutores por mal estar. Muitas vezes me reconhecia neles! Nunca gostei de atirar. Me sentia péssima depois, principalmente, por saber que aquela “brincadeira” era para tirar a vida de alguém. E, ainda, tinha a questão da pólvora que demora um tempo para sair das mãos. Sempre tinha alguém que comentava que não passaríamos em nenhuma prova balística para inocentes por alguns dias!

Nesta mesma Base, pude ver a rudeza de tratamento entre oficiais e praças. Muitos oficiais precisavam ser indelicados e “incivis” no dia a dia para demonstrar poder e liderança. Sempre destoei dessa prática. Sempre preferi o conhecimento, o respeito e a força da ação em grupo para atingir objetivos. Mas, pude entender e ver essa rudeza se transformar em assertividade, durante os serviços na Sala de Estado da OM, onde os oficiais precisavam ser diretos e determinados em suas ordens e tomadas de decisão para manter a tranquilidade do serviço. Escutei muitas vezes que o militar de serviço não pode ser respeitoso ao dar uma ordem e, sim, tem que ser claro e direto.

Nas relações com o Comando Central, presenciei por diversas vezes o Comandante da OM gritar, dar socos na mesa e falar palavrões ao despachar determinados assuntos com seus oficiais. Inclusive comigo! Aprendi a engolir o choro ou chorar no banheiro para que ninguém visse. Chorar é demonstração de fraqueza!

Em minha segunda OM, um Comando Distrital Naval em Mato Grosso do Sul, aprendi as lições mais valiosas da vida militar! Estando no posto de Capitão Tenente, aprendi que só temos horário certo para entrar no quartel. A hora da saída depende da liberação do comando. Aprendi que não podemos ser gordos ou sofrer de obesidade, pois temos que ser exemplos de higidez física e boa apresentação. Já viu gordo bem apresentado em uma farda? Isso conta para a avaliação da carreira! Aprendi que as praças pedem permissão formal para se casarem, uma vez que necessitam requerer a licença de núpcias. Por sua vez, os oficiais comunicam suas núpcias, verbalmente. Aprendi que devemos ter uma relação bem próxima com nossos subordinados, saber de seus problemas e dificuldades já que temos o “poder de vida e de morte deles”. Significa dizer que, pelo fato de autorizarmos ou não seus afastamentos do quartel e, ainda, puni-los por ausências não autorizadas ou não comunicadas, precisamos saber se é verdade ou não, se o caso é sério em termos de saúde, finanças, família para podermos ajudar,

sob o risco de ainda sermos julgados como omissos se algo de grave ocorre com eles sem sabermos.

Lá, fui encarregada de uma praça antiga, um 1ºSG que era meu supervisor no Hotel de Trânsito. Ele era muito arreadio e, por muitas vezes, se demonstrava machista. Era difícil o trato com ele! Percebi que ele tinha problemas com álcool e se atrasava muitas vezes ao serviço. Tentei me aproximar, mas foi inútil. Ele era muito hostil. Não me restou outra alternativa senão a de enquadrá-lo como contraventor no Regulamento Disciplinar Militar (RDM) por seus atrasos e, especificamente, por sair mais cedo do quartel sem ser autorizado. Com a elaboração da Parte de Ocorrência, eu o enviei à audiência com o meu chefe, um Oficial Superior. Qual foi minha surpresa ao me deparar com a sua punição: repreensão verbal, a qual não é inserida em seus assentamentos militares. E, ainda, levei uma bronca do meu chefe por estar, de alguma forma, o pondo em uma situação difícil, uma vez que o sargento estaria próximo de sua promoção à Suboficial. Significa dizer que, caso ele não fosse promovido por causa de uma possível punição, poderia ingressar com um processo judicial, culpando o meu chefe. Este, por sua vez, por estar próximo do tempo para a reserva remunerada, temia que algo pudesse impedi-la ou atrasá-la. A parte boa nisso foi que consegui com que essa praça fosse movimentada para outra unidade dentro do Complexo e ficasse bem longe de mim!

Por outro lado, como oficial, senti na pele o poder de vida e de morte do superior. Na minha última avaliação de carreira por parte de meu superior neste Comando Distrital, obtive conceitos morais e profissionais reduzidos por ele. Depreendi que, apenas realizar o meu trabalho com afinco, destreza e determinação, bem como cumprir a missão, não eram suficientes. Eu não conseguia trabalhar mais do que 12, 13 horas por dia por mais de três meses consecutivos e acho que isso desagradou o meu chefe. Ele era do Corpo da Armada. Por volta das 22 horas, eu sempre ia me despedir dele, ou seja, pedir a permissão para “baixar terra”, mas ele quase nunca se encontrava na sala e nem seu secretário sabia onde ele estava ou se ia voltar. Esperava uns 10 a 15 minutos e, como ele não aparecia, ia pra casa. Como eu morava em um Próprio Nacional Residencial (PNR) ao lado do Complexo Naval da cidade, ele muitas vezes mandava o Sargento Contramestre de serviço ao meu Edifício me chamar e me alertar, caso eu não fosse. Quem sempre atendia o interfone era meu marido, que dizia que eu já estava dormindo para acordar cedo no dia seguinte e que não iria me acordar. Me lembro que tive crise de ansiedade e tive que tomar medicamentos controlados por alguns dias para me recuperar. E, claro, todos os oficiais ficaram sabendo do ocorrido e do tratamento. Fazer tratamento com remédios psiquiátricos não é bom pra carreira militar de ninguém! Mesmo depois de desembarcar de lá e voltar para o RJ, ainda existem oficiais que se lembram do caso. Fica

marcado, não apenas no conceito baixo da avaliação, mas na nossa memória e na memória dos militares que serviram à época comigo. Como dizem, a Marinha é pequena!

Nesse período outros fatos desagradáveis aconteceram também em outras Unidades do complexo. Uma praça de serviço caiu ao pular entre duas lanchas atracadas a contrabordo da outra. E, no Hospital Naval, o psiquiatra se suicidou. Nunca soube ao certo o verdadeiro motivo, mas correu a boca miúda que ele não obteve permissão para viajar à capital Campo Grande para se tratar, pois era o único Oficial médico psiquiatra da cidade que atendia as três Forças. Em ambos os casos, os militares deixaram esposas viúvas e filhos órfãos. A exceção do Oficial psiquiatra, que convivi com ele e sua família no clube dos oficiais, não conhecia muito bem o militar falecido na lancha, mas pude acompanhar o sofrimento de sua família durante a missa de sétimo dia na capela do Complexo Naval. Foram períodos muito difíceis...

Aprendi, também, que o oficial necessita de uma família que entenda a profissão militar como a coisa mais importante em suas vidas e que deva ser priorizada e incentivada. Esposa ou marido que não acompanham seus cônjuges militares aos eventos institucionais correm o risco de prejudicar seus pares militares na ascensão da carreira. Aprendi, também, que possuímos três famílias: a família efetiva - marido, esposa e filhos -, a família que é escolhida entre os amigos mais chegados do trabalho, independentemente se são oficiais ou praças, juntamente com a família deles e, a família naval! Esta última nunca pode ser decepcionada sob o risco de impactar negativamente a imagem do oficial a ponto de fazê-lo ser visto como antissocial, afetando as relações de trabalho e as avaliações de carreira. Ela se reúne em eventos institucionais que congregam todos os oficiais e suas famílias no clube naval com o intuito de aproximação entre militares, e formação e fortalecimento de laços de amizades. Tais reuniões servem à Administração Central para aproximar as famílias ao ponto de disseminar o entendimento sobre a necessidade de afastamento dos militares de seus lares durante o período de serviço, bem como quando o período de expediente deva ser estendido, o que ocorre quase todos os dias. Tais reuniões são muito importantes, especialmente, em localidades fora da sede. A família naval se encontra sempre nos clubes militares. Os oficiais e praças possuem clubes distintos. Os encontros das “famílias escolhidas” que misturam oficiais e praças e suas famílias ocorrem no clube das praças ou fora do ambiente militar. Nunca no clube dos oficiais. Me lembro que, quando realizei a comemoração do aniversário de 10 anos da minha filha no clube dos oficiais, convidei a todos os amigos de trabalho e a grande maioria das praças apenas enviaram suas famílias.

Entendi que ter um bom relacionamento social com todos faz a diferença, principalmente, quando se tem problemas a serem resolvidos. E, mesmo que não se caia nas

graças de alguns, o seu chefe gostando de você e do seu trabalho abrem portas! O meu primeiro chefe no Comando Distrital era Intendente igual a mim. Nos dávamos muito bem! Foi um período bom! Embora existisse outro Oficial Superior do Corpo da Armada que não gostava de mim, o meu chefe me protegia! Me lembro que fui encarregada do bar do clube dos oficiais, quando este Oficial, em uma sexta-feira à noite, organizou um rodízio de pastel no clube, onde iriam o Almirante e o Chefe do Estado Maior (CEM) com suas famílias. Bom, virou um evento institucional! Chegando lá com minha família, este Oficial queria que eu ficasse dentro do bar acompanhando a venda dos pasteis, enquanto todos os demais estavam com suas famílias, se divertindo. Meu chefe não deixou! Falou para eu ficar com minha família e orientou o Oficial que não mais fizesse isso comigo. Tenho certo receio à oficiais da Armada na Marinha até hoje! Chamam isso de sequela. Fiquei “sequelada”!

Pelo fato de estar fora da sede, sem apoio dos demais familiares, eu e meu marido passamos por alguns apertos! Me lembro de um dia que estava de serviço de estado de 24 horas, guardando uma pistola na cintura, quando meu marido chegou no início da noite com a minha filha de 8 anos à época, dizendo que precisava fazer uma prova decorrente de seu curso de ensino médio para jovens e adultos e que desta vez, não poderia levá-la com ele. Era prova de matemática. Como todos os oficiais já praticamente tinham ido embora, fiquei com ela na Praça d’Armas até ele voltar. Ela ficou fazendo o dever de casa e me perguntando muito o que aquela arma na minha cintura fazia. Eu disse que era para defender o meu quartel e a minha pátria. Ela me indagou se eu mataria alguém para isso. Eu disse que, se houvesse alguém tentando entrar no meu quartel sem ser autorizado, precisaria ter uma cabeça muito dura, pois eu bateria com a arma em sua cabeça! Ela riu, e voltou aos estudos. Cabe ressaltar que nunca soube de caso semelhante que envolvesse uma esposa levando o filho para o marido Oficial de Serviço tomar conta...

Quando voltei a servir no Rio de Janeiro, ainda como Capitão Tenente, decidi fazer o mestrado em Ciências Contábeis e me tornar Oficial Intendente Técnico. Foi a melhor coisa que fiz! Além de me especializar, consegui servir em uma Diretoria Especializada na minha área e lá estou até hoje. E, apesar de trabalhar em uma OM não operativa, aos militares cabem trazer o mesmo ânimo e estado de prontidão de operação. Ficamos de Serviço de Estado, realizamos o hastear e o arriar da bandeira, o cerimonial para os Almirantes, bem como cumprimos expedientes muitas vezes longos. Ainda existe a pressão pelo cumprimento das fainas. Grande parte dos militares que hoje estão em Diretorias Especializadas, fizeram o mesmo périplo que eu: serviram em Unidades de Fuzileiros Navais e do Corpo da Armada. Por

isso trazem o espírito do embarque para as OM de Terra, tornando-a um navio que “combate, navega e flutua”. São as prioridades do Comando em qualquer OM da Marinha.

Hoje, como Oficial Superior no último posto, consigo enxergar e entender muitas coisas que não entendia antes. Especialmente, como Vice-Diretora de uma OM de Intendentes, me vejo utilizando de muitos dos artifícios os quais me foram aplicados à época como Encarregada de Divisão e Chefe de Departamento para que cumprisse a minha missão nas diversas OM as quais passei em minha carreira. Claro que, guardada as devidas proporções! Procuo sempre filtrar os bons exemplos, descartando aqueles que me fizeram sentir mal quando aplicados a mim. Tento reproduzir o modo de bem tratar os subordinados, a dedicação ao cumprimento da missão, o rigor com o resultado da missão, o aconselhamento aos oficiais mais modernos e a correção de atitudes de maneira assertiva, ao mesmo tempo que evito destempero, ofensas e retaliações. À frente de cerca de 30 Oficiais e 150 praças, entendo hoje o que é liderança, ordem, servir à pátria, “missão dada é missão cumprida”, respeito e consideração pelos subordinados e, especialmente, respeito e fidelidade aos meus superiores.

Como Oficial da Marinha, não passei minha carreira enfrentando bandidos reais nas ruas, levando tiros e arriscando a minha vida como os Policiais Militares. Mas, passei me preparando para enfrentar inimigos que não conhecemos e nem sabemos do que são capazes! A espera também causa sofrimento. Acho que se preparar para o que sempre está na iminência de acontecer e nunca acontece é pior do que enfrentar a realidade. Faz com que os militares “inventem” suas próprias guerras internas como forma de treinar táticas para fazer com que o inimigo faça o que se quer. Acho que daí surgem as guerras psicológicas! E, que, infelizmente, atingem à nós mesmos!

Por fim, entendi que não nasci militar. Me transformei em um. Mesmo que, às vezes, o “ser civil” esteja sempre nas sombras, à espreita, o ser militar sempre retoma o leme da embarcação. Me sinto hoje como o Doutor Robert Bruce Banner, o cientista que criou o “Incrível Hulk” na versão do último capítulo de Vingadores: um misto de Cientista e de Monstro, coabitando em sincronia dentro de um mesmo corpo. Qual o efeito disso? Acho que a Figura 2 abaixo reflete bem isso. Uma das paredes da minha casa é dedicada à “Gloriosa Marinha”!

Figura 2 – Fotografia representativa da interface do cotidiano da pesquisadora com a identidade profissional e cultural dos militares.



Fonte: Autora

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O respectivo capítulo aborda a análise documental do caso específico da Marinha do Brasil como forma de exemplificar as práticas disciplinares aplicadas nesta instituição militar, bem como os achados decorrentes dos instrumentos de coleta de dados tendo por base a estratégia da fenomenologia na prática de análise dos dados utilizada como forma de “ver” o significado do fenômeno investigado.

6.1 A Marinha do Brasil e suas práticas normativas e legais para normalização

A criação da Marinha do Brasil iniciou-se com a Secretaria D'Estado dos Negócios da Marinha, criada em 28 de julho de 1736 pelo Rei de Portugal, sendo reorganizada por D. João VI quando da sua chegada ao Brasil em 1808.

Desde então, as normas navais decorrentes de sua criação estão incluídas no *Vade-Mécum* Militar Naval que congrega todo um corolário legal aplicado ao contexto militar naval que exemplificam muitas das práticas disciplinares utilizadas como forma de controle organizacional (FOUCAULT, 1987; GOFFMAN, 1974). Dentre elas, além do Estatuto dos Militares, algumas merecem ser citadas no presente trabalho como forma de elucidar melhor o estudo do caso específico. Porém, todas refletem o conjunto de técnicas e processos de saber necessários para controle e utilização racional dos militares, produzindo individualidades celulares, orgânicas, genéticas e combinatórias (FOUCAULT, 1987).

Além disso, o *Vade-Mécum* Militar Naval exemplifica muitas das características comuns das instituições totais, como o tratamento idêntico a todos os militares, um sistema de regras formais e explícitas, a vigilância, a divisão entre controlados e controladores e suas fronteiras grupais destinadas a restrição de informações e, a violência na economia dos atos (GOFFMAN, 1974).

Ressalta-se que *Vade-Mécum* Militar Naval legitima o Modelo Institucional uma vez que institui valores e normas que estabelecem propósitos que transcendem o interesse individual em favor de um bem maior presumido (MOSKOS, 1977).

Os próximos tópicos servirão como evidências da permanência de características aderentes ao Modelo Institucional tradicional e as práticas disciplinares aplicadas na MB.

6.1.1 SISTEMA DIVISIONAL GENÉTICO (FOUCAULT, 1987)

Como um dos modelos aplicados na MB que evidencia a formação das individualidades genéticas, correspondendo a formação de identidades e continuidades com base na transferência do conhecimento (FOUCAULT, 1987), bem como a divisão entre controlados e controladores (GOFFMAN, 1974), a Lei nº 4.822/1965 e suas alterações estabelece princípios, condições e critérios básicos para as promoções dos Oficiais da Marinha do Brasil. Os principais critérios a serem obedecidos para a promoção dos Oficiais são: (1) escolha, para os postos de Oficial-General; (2) Merecimento, ou da Antiguidade, para os postos de Oficial Superior; (3) Antiguidade, para os postos de Capitão-Tenente e Primeiro-Tenente. As condições de promoção são as exigências mínimas, essenciais e indispensáveis, para o acesso a cada posto, condicionado à existência de vaga, a saber: (1) aptidão física, que é verificada em inspeção para o controle de saúde, conforme os padrões de higiene estabelecidos; (2) idoneidade moral, que é apurada pelo Conselho de Promoções de Oficiais, ou pelas Comissões de Promoções, conforme o caso, em face de partes e/ou de informações regulamentares; (3) e cláusulas de acesso, que são os requisitos profissionais mínimos exigidos para a aferição da capacidade profissional do Oficial, como o Interstício - o tempo mínimo de efetivo serviço naval -, considerado imprescindível para a obtenção de tirocínio profissional; cursos, exames, e estágios, considerados necessários ao exercício da profissão; as comissões, essenciais a serem exercidas em cada posto; e a proficiência revelada no desempenho das comissões que lhe forem atribuídas, que consiste em avaliações semestrais contemplando requisitos essenciais que englobam conceitos profissionais e morais avaliados por meio da Escala de Avaliação de Desempenho (EAD), bem como uma série de atributos morais e profissionais a serem avaliados e medidos em escala (BRASIL, 1965).

Por sua vez, o Decreto nº 4.034/2001 e suas alterações, que dispõe sobre as promoções de praças da Marinha e dá outras providências, alude sobre as condições necessárias para a ascensão na carreira das praças. Da mesma forma que os Oficiais, as Praças, além da aptidão física e de saúde, também são avaliadas por meio da EAD, acrescida da Folha de Informação de Suboficiais e Sargentos (FIS), que contempla informações relevantes acerca da carreira do militar que possam enaltece-la ou desaboná-la (BRASIL, 2001b).

6.1.2 SISTEMA DE PUNIÇÃO E RECOMPENSA

O exemplo principal da individualidade orgânica com a aplicação da vigilância hierárquica, da sanção normalizadora (FOUCAULT, 1987), bem como de um sistema peculiar de punições e recompensas e de violência na economia dos atos (GOFFMAN, 1974) é o

Regulamento Disciplinar para a Marinha (RDM), instituído pelo Decreto nº 88.545, de 26 de julho de 1983 e suas alterações posteriores, cujo propósito visa especificar e a classificar as contravenções disciplinares, bem como estabelecer as normas relativas à amplitude e à aplicação das penas disciplinares, à classificação do comportamento militar e à interposição de recursos contra as penas disciplinares. Como Contravenção Disciplinar classifica-se toda ação ou omissão contrária às obrigações ou aos deveres militares, sejam eles militares da ativa ou da reserva remunerada, estatuídos nas leis, nos regulamentos, nas normas e nas disposições em vigor que fundamentam a Organização Militar, desde que não incidindo no que é capitulado pelo Código Penal Militar como crime (BRASIL, 1983).

Ao todo são listadas 84 contravenções disciplinares no artigo 7º, passíveis de punições de acordo com gradações que vão desde as graves até as leves – conforme o dano que causarem à disciplina ou ao serviço, em virtude de sua natureza intrínseca, ou das consequências que delas advierem, ou puderem advir, pelas circunstâncias em que forem cometidas, podendo, inclusive, gerar a pena de exclusão do Serviço Ativo da Marinha a bem da disciplina ou por conveniência do serviço; e por incapacidade moral (BRASIL, 1983). Como exemplo, citam-se algumas delas:

1. dirigir-se ou referir-se a superior de modo desrespeitoso;
2. censurar atos de superior;
3. responder de maneira desatenciosa ao superior;
4. dirigir-se ao superior para tratar de assuntos de serviço ou de caráter particular em inobservância à via hierárquica;
5. deixar o subalterno, quer uniformizado quer trajando à paisana, de cumprimentar o superior quando uniformizado, ou em traje civil, desde que o conheça; ou deixar de prestar-lhe as homenagens e sinais de consideração e respeito previstos nos regulamentos militares;
8. retardar, sem motivo justo, o cumprimento de ordem recebida da autoridade competente;
9. aconselhar ou concorrer para o não cumprimento de qualquer ordem de autoridade competente ou para o retardamento da sua execução;
12. retirar-se da presença do superior sem a sua devida licença ou ordem para fazê-lo;
13. deixar o Oficial presente à solenidade interna ou externa onde se encontrem superiores hierárquicos de apresentar-se ao mais antigo e saudar os demais;
14. deixar, quando estiver sentado, de oferecer seu lugar ao superior, ressalvadas as exceções regulamentares previstas;
15. representar contra o superior:

- a) sem prévia autorização deste;
- b) em inobservância à via hierárquica;
- c) em termos desrespeitosos; e
- d) empregando argumentos falsos ou envolvendo má-fé.

16. deixar de se apresentar, finda a licença ou cumprimento de pena, aos seus superiores ou a quem deva fazê-lo, de acordo com as normas de serviço de Organização Militar;

18. autorizar, promover, tomar parte ou assinar representação ou manifestação coletiva de qualquer caráter contra superior;

24. negar licença a subalterno para representar contra ato seu;

25. protelar licença, sem motivo justificável, a subalterno para representar contra ato seu;

27. deixar de punir o subalterno que cometer contravenção, ou de promover sua punição pela autoridade competente;

31. desrespeitar ou desconsiderar autoridade civil;

33. faltar à verdade ou omitir informações que possam conduzir à sua apuração;

34. portar-se sem compostura em lugar público;

35. apresentar-se em Organização Militar em estado de embriaguez ou embriagar-se e comportar-se de modo inconveniente ou incompatível com a disciplina militar em Organização Militar;

36. contrair dívidas ou assumir compromissos superiores às suas possibilidades, comprometendo o bom nome da classe;

37. esquivar-se a satisfazer compromissos assumidos de ordem moral ou pecuniária;

38. não atender a advertência de superior para satisfazer débito já reclamado;

41. estar fora do uniforme determinado ou tê-lo em desalinho;

42. ser descuidado no asseio do corpo e do uniforme;

43. ter a barba, o bigode, as costeletas, o cavanhaque ou o cabelo fora das normas regulamentares;

45. simular doença;

50. deixar de se apresentar, sem motivo justificado, nos prazos regulamentares, à Organização Militar para que tenha sido transferido e, às autoridades competentes, nos casos de comissões ou serviços extraordinários para que tenha sido nomeado ou designado;

52. faltar ou chegar atrasado, sem justo motivo, a qualquer ato ou serviço de que deva participar ou a que deva assistir;

53. ausentar-se sem a devida autorização da Organização Militar onde serve ou do local onde deva permanecer;
54. ausentar-se sem a devida autorização da sede da Organização Militar onde serve;
55. deixar de regressar à hora determinada à Organização Militar onde serve;
57. deixar de comunicar à Organização Militar onde serve mudança de endereço domiciliar;
58. contrair matrimônio em desacordo com a legislação em vigor;
59. deixar de se identificar quando solicitado por quem de direito;
60. transitar sem ter em seu poder documento atualizado comprobatório de identidade;
61. trajar à paisana em condições que não as permitidas pelas disposições em vigor;
62. permanecer em Organização Militar em traje civil, contrariando instruções em vigor;
65. fumar em lugares onde seja proibido fazê-lo, em ocasião não permitida, ou em presença de superior que não seja do seu círculo, exceto quando dele tenha obtido licença;
66. penetrar nos aposentos de superior, em paióis e outros lugares reservados sem a devida permissão ou ordem para fazê-lo;
75. deixar de comunicar em tempo hábil ao seu superior imediato ou a quem de direito o conhecimento que tiver de qualquer fato que possa comprometer a disciplina ou a segurança da Organização Militar, ou afetar os interesses da Segurança Nacional;
76. ser indiscreto em relação a assuntos de caráter oficial, cuja divulgação possa ser prejudicial à disciplina ou à boa ordem do serviço;
77. discutir pela imprensa ou por qualquer outro meio de publicidade, sem autorização competente, assunto militar, exceto de caráter técnico não sigiloso e que não se refira à Defesa ou à Segurança Nacional;
78. manifestar-se publicamente a respeito de assuntos políticos ou tomar parte fardado em manifestações de caráter político-partidário;
79. provocar ou tomar parte em Organização Militar em discussão a respeito de política ou religião;
80. faltar com o respeito devido, por ação ou omissão, a qualquer dos símbolos nacionais, desde que em situação não considerada como crime;
83. concorrer para a discórdia ou desarmonia ou cultivar inimizades entre os militares ou seus familiares; e
84. disseminar boatos ou notícias tendenciosas (BRASIL, 1983).

Observa-se que as contravenções disciplinares servem para punir desvios de comportamentos, atitudes e ações que destoem do arcabouço imagético e disciplinar forjado para os militares que pertencem a instituição, servindo, ainda, para controlar os indivíduos que, mesmo atuando fora dela, permaneçam refletindo seus valores.

E, como resultado do registro documental do exame que, segundo Foucault (1987) advém da visibilidade imposta pelas inspeções e formaturas, capturando informações e identificando os desajustados que não se encaixam em nenhuma das características de individualidades necessárias aos militares (FOUCAULT, 1987), a pena de exclusão do Serviço Ativo da Marinha segue um rito processual discriminado por meio da Lei nº 5.836/1972 e suas alterações, que rege o Conselho de Justificação para Oficiais com o propósito de julgar, através de processo especial, a incapacidade do oficial das Forças Armadas, e o Decreto nº 71.500/1972 e suas alterações, que estatui o Conselho de Disciplina destinado a julgar da incapacidade do Guarda-Marinha, do Aspirante-a-Oficial e das demais praças das Forças Armadas (BRASIL, 1972b, 1972a).

6.1.3 CONTROLE E UTILIZAÇÃO RACIONAL DOS TEMPOS E MOVIMENTOS

A Ordenança Geral para o Serviço da Armada (OGSA) reflete a característica de individualidade celular, a qual sugere a organização das multiplicidades, a decomposição das pluralidades, a distribuição funcional dos indivíduos, a construção de canais de comunicação utilitários e a individualização dos corpos por meio de ordenamento do aparato disciplinar, bem como a característica orgânica, que se dá por meio da codificação das atividades, ou seja, pela demonstração de funcionamento próprio de um determinado organismo (FOUCAULT, 1987). O Decreto nº 95.480, de 13 de dezembro de 1987 deu nova redação, mantendo o seu objetivo que é o de consolidar as disposições fundamentais relativas à organização das Forças Navais e demais Estabelecimentos da Marinha bem como aquelas relacionadas com o pessoal, seus deveres e serviços. Constitui-se em normativo essencial para a correta condução das atividades diárias a bordo das Organizações Militares. Seu pleno conhecimento é obrigatório para todos aqueles que servem à Marinha. A Ordenança traz consigo a preservação de valores que se cristalizaram nas tradições navais, permitindo assim, uma desejável continuidade nos usos, costumes e linguagem naval, como a composição das forças navais, mostras de armamento e desarmamento de meios navais, a organização dos estados maiores de forças, apresentação e posse dos comandantes e oficiais, embarque e distribuição de praças, deveres e responsabilidades do pessoal embarcado, etc.

Observa-se que a OGSA exemplifica o sistema de regras formais e explícitas e as fronteiras entre controlados e controladores destinadas a restrição de informações na MB (GOFFMAN, 1974). Ainda, por estar acompanhada permanentemente pelo Cerimonial da Marinha do Brasil, como uma publicação indispensável às atividades cotidianas da Marinha (BRASIL, 1987), a OGSA normaliza atividades cujo simbolismo disciplinar atua como instrumentos para mortificação do eu civil (GOFFMAN, 1974).

O Cerimonial da Marinha, disciplinado pelo Decreto nº 2.513/1998, tem o propósito de estabelecer os procedimentos relativos ao cerimonial naval, a serem observados pela MB. De acordo com a sua história, as origens do Cerimonial da Marinha congregam um conjunto de tradições, normas de cortesia, saudações, honras e sinais de respeito em uso nas marinhas de guerra, quer no mar, quer nos estabelecimentos de terra, que remontam aos primórdios da navegação organizada. Nele, estão prescritas normas de cortesia e respeito à autoridades antes, durante, e após a posse em cargos de comando, regresso de comissões, embarque e desembarque de meios navais, honras de portaló, de passagem de embarcações, hasteamento da bandeira nacional e demais bandeiras (distintivos e insígnias), normas para embandeiramento, sinais especiais (apitos e luminosos), salvas de tiros à autoridades, visitas oficiais, honras à autoridades civis e militares, cerimônias em datas festivas, honras fúnebres, etc. (BRASIL, 1998b).

6.1.4 O JURAMENTO À BANDEIRA COMO O NASCIMENTO DO SER MILITAR

O juramento à Bandeira Nacional representa o compromisso formal no qual os recém-militares afixam o cumprimento do seu dever profissional. Representa, ainda, o término da “mortificação do eu civil” por meio do processo de formação e o nascimento do eu militar, onde a ruptura entre os papéis anteriores à instituição durante a fase admissional se concretiza de maneira simbólica (GOFFMAN, 1974).

Este compromisso é tratado no Art. 176 do Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, aprovado pela Portaria Normativa nº 60/MD/2009, e realiza-se perante a Bandeira Nacional desfraldada, com o braço direito estendido horizontalmente à frente do corpo, a mão aberta, os dedos unidos, a palma para baixo, repetindo-se, em voz alta e pausada, as seguintes palavras (BRASIL, 2009):

“INCORPORANDO-ME À MARINHA DO BRASIL -
- PROMETO CUMPRIR RIGOROSAMENTE -

- AS ORDENS DAS AUTORIDADES A QUE ESTIVER SUBORDINADO; -
- RESPEITAR OS SUPERIORES HIERÁRQUICOS -
- TRATAR COM AFEIÇÃO OS IRMÃOS DE ARMAS -
- E COM BONDADE OS SUBORDINADOS -
- E DEDICAR-ME INTEIRAMENTE AO SERVIÇO DA PÁTRIA -
- CUJA HONRA, INTEGRIDADE E INSTITUIÇÕES -
- DEFENDEREI COM O SACRIFÍCIO DA PRÓPRIA VIDA.” (BRASIL, 2009)

6.1.5 VALORES INSTITUCIONAIS DA MB

Os valores da MB são traduzidos por meio de um conjunto de princípios e costumes expressos na Rosa das Virtudes, de acordo com a Figura 3, que devem ser fomentados pelas práticas de gestão de pessoal (MARINHA DO BRASIL, 2013). Tais valores reforçam a importância da construção e manutenção das características necessárias aos marinheiros, representando um instrumento tangível para a construção da subjetividade disciplinar, além de refletir muitas das características do Modelo Institucional (MOSKOS, 1977).

Figura 3 – Rosa das Virtudes



Fonte: EMA-137 – Rev 1(MARINHA DO BRASIL, 2013)

A seguir, tem-se a descrição resumida de cada princípio de acordo com a publicação do Estado-Maior da Armada nº 300 – Rev 1(MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Honra é o sentimento que induz o indivíduo à prática do Bem, da Justiça e da Moral. É a força que o impele a prestigiar sua própria personalidade, como um sentimento de seu patrimônio moral, um misto de brio e valor. Ela exige a posse do perfeito sentimento do que é justo e respeitável, para a elevação da dignidade e da bravura desse indivíduo, e, assim, afrontar perigos de toda a ordem, na sustentação dos ditames da Verdade e do Direito. É a virtude por excelência, porque em si contém todas as demais. A Honra está acima da vida e de tudo que existe no mundo. Os haveres e demais bens que o indivíduo possui são transitórios, enquanto que a Honra a tudo sobrevive; transmite-se aos filhos, aos netos, ao lar, à profissão escolhida e à terra em que se nasce. A Honra é o patrimônio da alma. Na profissão, ela consiste, principalmente, na dedicação ao serviço, no cumprimento do dever, na intrepidez e na disciplina, tudo inspirado pelo patriotismo (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Lealdade é o verdadeiro, espontâneo e incansável devotamento a uma causa, a sincera obediência à autoridade dos superiores e o respeito aos sentimentos de dignidade alheia. O subordinado leal cumpre as ordens que recebe sempre com o mesmo ardor, quer esteja perto ou longe de quem as deu, ainda que, por vezes, intimamente não as compreenda. A Lealdade é mais do que a Obediência, porque esta se refere à vontade expressa pelo superior e aquela, ao firme propósito de honestamente interpretá-la e fielmente cumpri-la. É o sentimento que leva, pois, o subordinado a fazer tudo quanto for humanamente possível para bem cumprir uma ordem ou desempenhar uma dada missão. A Lealdade exige que se manifeste ao superior, disciplinadamente e no interesse do serviço, toda eventual incompreensão em relação à determinação ou orientação recebida. A franqueza respeitosa, oportuna e justa é uma autêntica expressão de lealdade. Mantida, porém, a ordem, a mesma lealdade exige que se cumpra rigorosa e interessadamente o que foi determinado (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Iniciativa é o ânimo pronto para conceber e executar. É uma manifestação de inteligência, imaginação, atividade, saber e dedicação ao serviço. Um militar cumpre de forma conscienciosa as obrigações, as rotinas de seu cargo, faz o treinamento regular de seus homens, etc. Um outro faz tudo isto e vê onde um aperfeiçoamento pode ser introduzido. Não só o concebe, como se interessa por sua adoção. Se é coisa que só dele dependa e a sua ideia não vai ferir a conveniência da uniformidade dos diversos serviços, nem a harmonia da cooperação, ele a adota, estuda e a desenvolve. A Iniciativa, em um plano mais elevado, é a faculdade de deliberar acertadamente em circunstâncias imprevistas ou na ausência dos superiores, agindo sob responsabilidade própria, mas dentro da doutrina, a bem do serviço. Para assim fazer, é preciso ter capacidade profissional, confiança em si e estar bem orientado (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Cooperação é o auxílio eficiente e desinteressadamente; é esforçar-se em benefício de uma causa comum. O militar deve sempre agir no interesse maior do conjunto dos serviços. É a Cooperação que faz a eficiência da Marinha. Em todas as atividades, o trabalho deve obedecer a esse espírito de comunhão de esforços, a fim de que a potencialidade do conjunto, como um todo, seja a mais elevada possível. Assim, superiores e subordinados não devem limitar-se apenas ao cumprimento das tarefas que lhes tiverem sido cometidas, mas, sim, procurar ajudar-se mutuamente na execução das mesmas, buscando compreender as necessidades e prioridades da instituição como um todo (MARINHA DO BRASIL, 2013).

O Espírito de Sacrifício é a disposição sincera de realmente oferecer, espontaneamente, interesses, comodidades, vida, tudo, em prol do cumprimento do dever. O cultivo do Espírito

de Sacrifício é praticado vencendo os pequenos incômodos pessoais, os menores percalços do dia a dia (MARINHA DO BRASIL, 2013).

O Zelo é atributo que não depende, em alto grau, de preparo profissional, de predicados especiais de inteligência e de saber. É, por isso mesmo, virtude que deve ser comum a todos os que servem à Marinha. É o sentimento que leva a não poupar esforços para o bom desempenho das funções que lhes são atribuídas. É o sentimento que conduz à dedicação ao serviço, como autêntica expressão do Dever. No Zelo, está implícita a aceitação de que se serve à Nação e não a pessoas. Ninguém tem o direito de deixar de zelar por suas obrigações, por motivos circunstanciais, alheios ou não à sua vontade. O Zelo está intimamente ligado à probidade, vista como a capacidade de bem administrar os bens, fundos e recursos que nos foram confiados (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Coragem é a disposição natural que nos permite dominar o medo e enfrentar qualquer perigo. É a força capaz de fazer com que aquele que ama a vida, e que nela é feliz, saiba arriscá-la e se disponha a morrer por uma causa nobre. A Coragem é o destemor em combate (MARINHA DO BRASIL, 2013).

Há também a coragem moral – não menos imprescindível e valiosa, a força psíquica que ampara os homens nas crises do pensamento e do caráter. É a sustentação das próprias ordens, atitudes e convicções; o saber assumir a responsabilidade dos seus atos; o afrontamento à perfídia, à inveja e à incompreensão; a manutenção intransigente do rumo moral, custe o que custar. A coragem tem de andar de mãos dadas com a sabedoria, a prudência, o bom senso e a calma. O militar corajoso é otimista; confia em si; é eficiente; acredita no valor de seus companheiros. Comanda seus subordinados, certo de conquistar o êxito (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Ordem é diligência, porque economiza o tempo, e é previdência, porque a conserva. Como exemplo de disciplina e método, a ordem orienta o espírito e promove segurança, porque resguarda e alinha em lugar próprio aquilo que será utilizado no futuro. A sua falta traz o desperdício e a perda do tempo, bem precioso, e que, uma vez perdido, não há como reaver. A arte de organizar, pôr em ordem, é essencial em um condutor de homens. O aprendizado da arte de organizar inicia-se individualmente na ordenação do próprio trabalho; organizando o material, os livros, os uniformes; encontrando o tempo necessário para se ocupar adequadamente dos estudos e das demais atividades de formação (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A fidelidade corresponde à honestidade, ter têmpera forte para opinar e agir sempre pelo bem, mesmo, e principalmente, quando não favorecer ou até contrariar as conveniências

peçoais. A fidelidade ao serviço impede que o militar cuide de afazeres e atividades estranhos à Marinha, enquanto estiver ao seu serviço, e negligencie as suas obrigações. Executar ordens que são agradáveis, ou que partem de pessoas a quem se dedica estima, é um dever fácil de cumprir. Mas, cumprir ordens difíceis, arriscando a vida, contrariando os próprios interesses e opiniões, por fidelidade ao serviço, é muito mais digno, porquanto implica sacrifício, que caracteriza a virtude militar (MARINHA DO BRASIL, 2013).

O “Fogo Sagrado” é a paixão, a fé, o entusiasmo com que o militar se dedica à sua carreira; é o seu intenso amor à Marinha, o seu devotamento pela grandeza da sua profissão; é a larga medida de uma verdadeira vocação e de um sadio patriotismo; é o supremo amor pelo serviço. É essa crença que anima a ponto de, naturalmente, julgar que os deveres que a lei marca são o mínimo, e que para bem servir cumpre ir além do próprio dever, fazer tudo quanto é humanamente possível, à custa, embora, de ingente labor. O “Fogo Sagrado” é essa força misteriosa que, dominando a alma do verdadeiro marinheiro, o conduz sempre ao sacrifício com incedível vibração e estoica resignação. O “Fogo Sagrado” transmite-se, mas para tanto é preciso possuí-lo em grande intensidade e demonstrá-lo mais por atitudes e ações do que por ordens e palavras (MARINHA DO BRASIL, 2013).

Aplicação é uma forma de dedicação, de amor ao serviço. É a disposição para estudar tanto o material em si como também a maneira de o utilizar; para estar a par das rotinas, da organização interna de bordo, da ordenança, dos regulamentos e das leis; para bem conhecer tudo referente aos aspectos essenciais da profissão. Na arte de conduzir os homens, o campo é mais profundo: faz-se necessária a tenacidade, o poder da vontade. É o saber querer longamente, sem desfalecimento e sem trégua. É a presença de ânimo perante qualquer obstáculo ou dificuldade, a vontade constante de tudo superar e bem desempenhar a tarefa ou função, de caráter operativo ou administrativo. O espírito de tenacidade transmite-se, pois, exatamente, pela continuidade da ação (MARINHA DO BRASIL, 2013).

Decidir é tomar resolução, é sentenciar, é orientar a ação. Não há qualidade, no trato geral dos militares para com seus subordinados, que mais tenda a aumentar o respeito e confiança desses subordinados, do que sua capacidade de decidir. O irresoluto, o perplexo, jamais poderá conduzir homens ou comandar navios. Uma orientação insegura é tão nociva quanto a ausência de orientação. Uma decisão vigorosa é a característica dos vencedores. Evidentemente, para acertar, é necessário meditação, cálculo, considerações cuidadosas e reflexão a respeito das circunstâncias, a fim de chegar a uma decisão conveniente. Tal “exame de situação” deve preceder à emissão da ordem. O verdadeiro chefe medita bem antes de chegar a uma decisão. Se sabe dizer sim ou não, com serena energia e acerto, e mantém-se firme em

sua posição, ganha confiança de seus subordinados. A menos que novas circunstâncias se apresentem, a modificação de uma decisão tomada dá a impressão de que houve precipitação ou leviandade em formulá-la. O hábito constante de examinar todas as possíveis situações e analisar todos os dados disponíveis é muito recomendável. Assim procedendo, há sempre certeza de decisões oportunas e adequadas (MARINHA DO BRASIL, 2013).

A Abnegação é o esquecimento voluntário do que há de egoístico nos desejos e tendências naturais, em proveito de uma pessoa, causa ou ideia. É a renegação de si mesmo e a disposição de se colocar a serviço dos outros com o sacrifício dos próprios interesses. O caráter marinho é carregado de Abnegação: tem a consciência do “servir”; inclui a base de todas as virtudes, a humanidade; e possui a simplicidade em todas as suas ações e palavras. A Abnegação, portanto, fortalece o desenvolvimento de todas as atividades de serviço à Marinha, criando a unidade de ação, pois ela é passar por cima de qualquer interesse individual (MARINHA DO BRASIL, 2013).

Espírito Militar é a qualidade que impele o militar de cumprir com natural interesse, dentro da ética, os deveres e obrigações do serviço, com disciplina e lealdade, sempre animado pelo desejo de ver brilhar o seu navio, a sua classe e aumentar a eficiência e o prestígio da Marinha. O militar demonstra estar possuído de Espírito Militar em suas maneiras de agir e de se expressar; no apuro de seus uniformes; na saudação a seus superiores; na discrição com que se manifesta; na seriedade que imprime ao seu serviço, como expressão da dignidade da sua função e da eficiência dos seus encargos. O militar dotado de Espírito Militar cria em torno de si um ambiente de compostura, seriedade e confiança, qualidades essenciais a quem comanda e tem sob sua direta responsabilidade a guarda e a defesa de preciosos valores morais e materiais da Nação (MARINHA DO BRASIL, 2013)

A força de coesão de qualquer coletividade humana é a Disciplina. É indispensável não só a um Organismo Militar, mas a qualquer outro que pretenda reunir indivíduos em uma unidade sólida e eficaz. A Disciplina tem um único inimigo verdadeiro, que é o egoísmo, tão mais obstinado quanto mais inconsciente de si mesmo. O amor próprio ilimitado separa o homem de seus mais nobres pensamentos, tornando-o um ser isolado, que nada aceita fora do seu eu. Despido de todo o sentimento de solidariedade, não pode conceber a Disciplina a não ser como forma de escravidão. A Disciplina não visa a tolher a personalidade, mas sim a regular e coordenar esforços. Ela somente torna-se fecunda quando há condições de ser alegre e ativa. Um simples conformismo ou o receio das censuras ou sanções não trazem a Disciplina. O que a faz presente e aceita é um forte sentimento de interesse comum e, principalmente, a correta percepção de um dever comum. Assim entendida, não haverá o risco de ela coibir ou

enfraquecer as iniciativas, pois não será imposta, mais sim adquirida. A Disciplina Militar manifesta-se basicamente: pela obediência pronta às ordens do superior; pela utilização total das energias em prol do serviço; e pela correção de atitudes e cooperação espontânea em benefício da disciplina coletiva e da eficiência da instituição. Na Marinha, a Disciplina é inseparável da hierarquia e traduz-se no perfeito cumprimento do dever por cada um de seus componentes (MARINHA DO BRASIL, 2013).

O Patriotismo é o sentimento irresistível que prende os indivíduos à terra em que nasceram. É a trama de afetos que, através das gerações, vai sendo tecido em suas almas ao redor do solo querido. Externamente, é a emoção que os indivíduos sentem ao ouvir os acordes do Hino Nacional e ao ver desfraldada a Bandeira de sua Pátria. Em essência, é a crença na defesa dos ideais de Nacionalidade. Expressão de carinho que os liga à terra que serviu de berço, o Patriotismo é a força de coesão poderosa que os torna solidários em um interesse comum, ensinando-os a bem querer, servir, honrar e defender a Pátria (MARINHA DO BRASIL, 2013)

6.2 A percepção do “Ser Militar”

Com base na fenomenologia na prática aplicada por Brandão e Silva (2022), os achados da pesquisa foram evidenciados tendo por base as respostas às narrativas estruturadas e aos Grupos Focais Aplicados.

6.2.1 Resultados encontrados por meio da Narrativa de vida estruturada

Os dados coletados por meio das narrativas estruturadas foram organizados em categorias de análise, evidenciados a seguir:

Quadro 11 – Categoria de análise: Atributos éticos, morais e cívicos

Categoria de análise: Atributos éticos, morais e cívicos		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<i>“O amor à Pátria, à família, obediência às leis e à ordem, a ética, o respeito ao próximo, a lealdade, discrição, atentar para suas atitudes (sendo exemplo de comportamento para aqueles que convivem com você, sejam membros da família, amigos, irmãos de armas ou outras pessoas). Buscar a justiça na sua vida (principalmente com os subordinados). É estar preparado para assumir os riscos inerentes à profissão. É se empenhar para corrigir falhas ou irregularidades observadas para obter os melhores</i>

		<p>resultados, até com limitação de meios, sendo criativo. É um compromisso eterno com a Instituição e com o nosso País.” P6</p> <p>“Ter uma melhor percepção do que é disciplina, primar pela pontualidade, entender o que são regras e porquê cumpri-las. Senso de responsabilidade em servir a Pátria e necessidade de prontidão. Desenvolvi resiliência, quando entendia que a missão tinha razão de acontecer.” P1</p> <p>“É estar sempre em constante prontidão, ativo, operante, contínuo, é ter sua conduta ilibada, honesta, íntegra em suas atitudes, justa, disciplinado, obediente, coerente em suas atitudes, transparente, possuidor de atributos morais e profissionais, dotado de qualidades, experiências, capacitações, etc. Ou seja, é ser cumpridor de seu dever com a nação e com a sociedade. É ser um cidadão diferenciado diante da sociedade, ou seja, um escolhido”. P4</p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p>“amor à Pátria”; “obediência às leis e à ordem”; “atentar para suas atitudes”; “Buscar a justiça”; “assumir os riscos inerentes”; “corrigir falhas”; “melhor percepção do que é disciplina”; “Senso de responsabilidade”; “Desenvolvi resiliência”; “é ter sua conduta ilibada”; “possuidor de atributos morais e profissionais”; “É ser um cidadão diferenciado”; e “um escolhido”</p>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	<p>Que o ser militar necessita de características específicas e que os diferenciem, que precisam ser desenvolvidas e evidenciadas nos militares. E que tais características extrapolam o mundo da caserna, servindo de reflexo e alteridade para o mundo exterior.</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Os Atributos éticos, morais e cívicos percebidos nessa categoria reforçam as características do Modelo Institucional (CAFORIO, 2006, 2018; MOSKOS, 1977, 1986), que robustecem a identidade profissional e cultural do militar como peculiar tendo em vista sua atividade de gerenciar a violência e proteger a sociedade. Os termos-chave relacionados ao “amor à Pátria”, “obediência às leis e à ordem”, “assumir os riscos inerentes”; “possuidor de atributos morais e profissionais”, “É ser um cidadão diferenciado”; e “um escolhido”, reforçam a formatação dos militares da MB intensamente forjada em características relativas ao referido Modelo, evidenciando a percepção da profissão militar como uma vocação que demanda auto sacrifício e responsabilidade para assumir riscos (MOSKOS, 1977). Observa-se,

também, que a ética e a delimitação da práxis militar permanecem se relacionando com a eficácia da atuação das Forças Armadas (CAFORIO, 2018).

Tais atributos evidenciam, ainda, aspectos Idealistas (KARLOVA, 2018) quando os indivíduos partilham os valores institucionais e se identificam com eles. O “amor à pátria” surge como uma imagem de sacrifício pelo “Bem Maior” da nação, indicando que o objetivo de defesa do território nacional é o aspecto primordial que sustenta as características necessárias ao combatente (KOURI, 2023) e, que tais características devem servir para o gozo de alta estima perante a sociedade (MOSKOS, 1977).

Em relação à disciplina, percebe-se que, juntamente com a hierarquia, trata-se de uma ferramenta de poder basilar para que a cultura e a identidade militar se mantenham, bem como forjem as subjetividades necessárias à percepção do ser militar (FOUCAULT, 1987).

Quadro 12 – Categoria de análise: O Militar como representante Institucional

Categoria de análise: O Militar como representante Institucional		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Para mim, que estou na Reserva Remunerada, ser militar foi, e continua sendo, uma oportunidade de representar o Brasil e seus valores de maneira honrosa e patriótica, tanto entre familiares como nas reuniões entre amigos, sobretudo entre amigos”.</i> P9</p> <p><i>O “ser militar” fora dela, continua sendo militar 24 (vinte e quatro) horas por dia, 07 (sete) vezes por semana. As atitudes fora do ambiente militar devem ser pautadas no respeito, educação, coerência de atitudes, pois a diferença está somente em não trajar a farda. O militar não se desgarrar da pessoa que é fora do ambiente da caserna. Não podemos esquecer que representamos uma instituição, mesmo em trajes civis, sendo a nossa postura como cidadão idêntica a nossa postura militar.”</i> P6</p> <p><i>“Mesmo na reserva me preocupo com a minha postura e a representação da instituição que faço parte. Eu vejo que fora da caserna a postura do militar deve ser condizente com a instituição que ele representa.”</i> P5</p> <p><i>“Pois o “ser militar na caserna e o “ser militar” fora dela, são dotados dos mesmos parâmetros de comportamentos, disciplina, atitudes dentro e fora dela para a vida inteira. O que difere é que o “ser militar na caserna” - estamos dotados dos padrões de disciplina, hierarquia, comportamentos, atitudes e bons costumes da Instituição que nos diferenciar dos demais da sociedade. E o “ser militar” fora dela - estamos representando a nossa Instituição, ou seja, somos o reflexo do que somos dentro”</i></p>

		<p>da Instituição.” P4</p> <p><i>“Existem diferenças visuais, de atividades, comportamentais, pois não trajamos mais a farda que nos identifica, não marchamos mais, não participamos de formatura, não concorremos mais a escala serviço e administramos o nosso próprio tempo. No entanto, mantemos viva a essência do serviço à Pátria, considerando que ser militar é uma escolha que não tem mais volta. Uma vez militar, sempre militar. A minha identidade permanece me identificando como tal.” P2</i></p> <p><i>“Não há mais as responsabilidades do dia a dia, contudo, percebo que serei militar a vida toda, independente de estar na reserva.” P1</i></p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p><i>“continua sendo militar 24 (vinte e quatro) horas por dia, 07 (sete) vezes por semana”; “pois a diferença está somente em não trajar a farda”; “representamos uma instituição, mesmo em trajes civis”; “a postura do militar deve ser condizente com a instituição que ele representa”; “comportamentos, atitudes e bons costumes da Instituição que nos diferenciar dos demais da sociedade”; “estamos representando a nossa Instituição”; “ser militar é uma escolha que não tem mais volta”; “Uma vez militar, sempre militar”; e “percebo que serei militar a vida toda”.</i></p>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	<p>Que o militar, por se esperar dele ou se considerar um reflexo de sua instituição, necessita ter os mesmos atributos morais e éticos fora da caserna. E, que esses atributos permanecem entranhados na alma mesmo depois da reserva remunerada.</p>

Fonte: elaborado pela autora

Da mesma forma, a categoria de análise referente ao Militar como representante da instituição evidencia aspectos relacionados ao Modelo Institucional quando reflete que, mesmo já estando na situação de reservista remunerado, existe a importância na manutenção da sujeição à disciplina, na manutenção da postura militar, da diferenciação e, principalmente, na permanência contínua de se portar como um representante a instituição militar no contexto civil (MOSKOS, 1977).

Percebe-se, ainda, a preocupação com o efeito das práticas disciplinares aplicadas pelas Instituições Totais e com o restabelecimento dos mecanismos autorreguladores dos indivíduos, confirmando que, mesmo fora delas, os indivíduos continuam sendo influenciados espontaneamente por tudo que foi apreendido e que ainda possui significado para eles (FOUCAULT, 1987, 2017; GOFFMAN, 1974). Observa-se, também, o reproprocessamento da

automortificação necessária à renúncia do “eu” como forma de manter a subjetividade disciplinar concebida quando estava na ativa e, necessária ao objetivo institucional, mesmo que o indivíduo não esteja mais sob a ação dos signos relacionados aos uniformes e às cerimônias militares, atuando como “uma escolha que não tem mais volta” (FOUCAULT, 1987, 2017; GOFFMAN, 1974).

Quadro 13 – Categoria de análise: Atributos essenciais do Militar Ideal

Categoria de análise: Atributos essenciais do Militar Ideal		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“O que enxerga o que de fato tem importância para a Instituição e cumprimento da missão. Em posição de chefia, o que não invente “soluções” ou mudanças apenas para aparecer bem aos olhos das autoridades, ou para personificar algo que já estava funcionando bem. Respeite da mesma forma os superiores e subordinados, mantenha tanto a higidez física quanto a mental.” P1</i></p> <p><i>“O militar ideal é aquele que exerce suas atividades com o foco na missão e não apenas na sua provisão.” P2</i></p> <p><i>“O militar ideal é, ao meu ver, aquele que exercer a profissão com amor e satisfação cumprindo suas responsabilidades. É relevante contribuir ao militar ideal, a visão em querer ser o melhor profissional a cada dia.” P3</i></p> <p><i>“Alguns atributos desejáveis são: honestidade; caráter; educação; ser verdadeiro nas atitudes para obter a confiança e o respeito das pessoas; cumprir as leis e os regulamentos; ser organizado (método de trabalho) para facilitar a transferência de conhecimento aos substitutos (quando da passagem de funções); manter bom aspecto de apresentação pessoal (apuro nos uniformes, bom aspecto físico, corte de cabelo e outros); dose de otimismo e fé em Deus. Complementarmente, o militar deve dar continuidade à qualificação profissional, seja relativa ao nível superior ou técnico, conforme o caso. Manter-se atualizado na sua área para servir de referência para capacitação dos militares e ter liderança (saber conduzir e motivar pessoas a trabalharem de bom grado nos projetos). O militar ideal respeita os valores éticos e morais.” P6</i></p> <p><i>“Depois de tanto tempo me dedicando à Marinha entendo que não é difícil ser um bom militar, basta que a pessoa se esforce e se dedique ao serviço de maneira correta; seja leal com seus superiores, pares e subordinados; realize todos os cursos que forem</i></p>

		<i>oferecidos com responsabilidade a fim de obter bom desempenho; seja disciplinado; faça amigos e procure dar bons exemplos.” P9</i>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<i>“o foco na missão”; “exercer a profissão com amor e satisfação”; “ser o melhor profissional a cada dia”; “honestidade; caráter; educação;”; “cumprir as leis e os regulamentos”; “apuro nos uniformes”; “bom aspecto físico, corte de cabelo”; “dose de otimismo”; “fé em Deus”; “continuidade à qualificação profissional”; “seja leal com seus superiores, pares e subordinados”; “responsabilidade”; “obter bom desempenho”; “seja disciplinado”; “faça amigos” e “procure dar bons exemplos”; “não invente “soluções”; e “mantenha tanto a higidez física quanto a mental.”</i>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	Que o militar ideal tem que ter foco no cumprimento da missão e não apenas contribuir. Para isso, precisa possuir atributos morais, éticos, sanitários e estéticos que o façam servir de exemplo de liderança.

Fonte: Elaborado pela autora

Na Categoria de análise relativa aos Atributos essenciais do Militar Ideal, percebe-se, também, aspectos relacionados com o Modelo Institucional, onde a ética é reconhecida como imprescindível para a atividade militar, distinguindo-a como uma ocupação que necessita de especialização, responsabilidade e corporativismo oriundos do direito de praticar a profissão militar (CAFORIO, 2006, 2018; MOSKOS, 1977, 1986).

Observa-se, ainda, o equilíbrio entre as tipologias de militares tradicional, gerencial e tecnológico, onde a necessidade da higidez física e o espírito marcial ainda competem com a capacitação e a especialização continuadas (CAFORIO, 2018).

Por sua vez, pode ser observado, novamente, o discurso do Bem Maior (KOURI, 2023), bem como a representação do Idealista (KARLOVA, 2018) contrapondo-se à imagem dos Pragmáticos (KARLOVA, 2018), quando indicam que, para alguns, o foco na provisão individual é mais importante que o foco na missão, seja no aspecto financeiro quanto no aspecto do poder. Significa dizer as incongruências entre os objetivos institucionais e os interesses pessoais dos indivíduos são percebidas no contexto atual (KOURI, 2023), sinalizando a coexistência de indivíduos com características atinentes ao Modelo Institucional e ao Ocupacional, o qual considera a profissão militar como uma ocupação como outra qualquer que

presta serviços especializados e que priorizam o interesse próprio ao invés de priorizarem os interesses dos empregadores (CAFORIO, 2018; MOSKOS, 1977, 1986).

Cabe ressaltar que grande parte dos atributos correlacionados ao militar ideal giraram em torno de características físicas ligadas ao corte de cabelo, apresentação pessoal e higiene física, bem como às características intrínsecas ao ser humano como fé, otimismo, higiene mental, ser amigo, liderança, qualificação profissional ao invés de características beligerantes e de esforço de guerra necessárias ao objetivo da defesa nacional que são mais afetas aos militares tradicionais. Congruente com o estudo de Kouri (2023), as características dos militares na pós-modernidade apresentam contornos mais híbridos e versáteis, que incluem tanto habilidades de guerra e combate como habilidades técnicas, sociais, linguísticas e de empatia (MOSKOS, 1977,1986).

Quadro 14 – Categoria de análise: O Estereótipo do militar ideal

Categoria de análise: O Estereótipo do militar ideal		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Seria um militar que pudesse desempenhar uma variedade de funções dentro e fora das Forças Armadas com proatividade, tempo suficiente e autonomia, que pudesse ter mais tempo para dedicação da família por questões da rotina militar e características de “ser militar”, que não demonstra-se as suas fraquezas, fragilidades, deficiências, déficits, sentimentos e medos, que fossem fáceis a mudanças de ambientes de trabalho e região, em face as constantes movimentações, adestramentos e missões que estamos sujeitos dentro e fora da instituição por necessidade do serviço e peculiaridades das atividades militar.”P4</i></p> <p><i>“O militar ideal talvez passe muito pelo que vemos nos filmes hollywoodianos, de pessoas com ética, com honra, com amor à pátria acima de tudo, de morrer pelo país e sempre ter a honestidade de princípio nas suas ações. Entretanto, na vida real, nem sempre encontramos pessoas que entram para o militarismo com esse pendor de fazer o seu melhor em favor da pátria.” P7</i></p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p><i>“desempenhar uma variedade de funções dentro e fora das Forças Armadas”; “proatividade”; tempo suficiente”; “autonomia”; “mais tempo para dedicação da família”; “não demonstra-se as suas fraquezas”; “ética”; “honra”; “amor à pátria acima de tudo”; “morrer pelo país”; e “honestidade de princípio”</i></p>

Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	Que se vislumbra o militar ideal como uma figura mítica, que consiga equilíbrio entre o pessoal e o profissional, não demonstre medo e fragilidades e que se adapte a todas as condições impostas pela atividade militar para servir à Pátria.
--------------------------------	--------------------	--

Fonte: Elaborado pela autora

Por sua vez, na categoria de análise referente ao Estereótipo do militar ideal, observou-se a percepção de que o ser militar tem suas fraquezas, fragilidades, sente falta de um maior tempo com a família, possui dificuldades de adaptação ao serviço e às diversas movimentações, bem como nem todos estão dispostos a fazer o melhor pela pátria. Esses discursos e argumentos que emergiram na fala dos participantes podem confirmar os estudos de Kouri (2023) sobre as resistências micropolíticas e psicológicas que os indivíduos manifestam como forma de subverter o poder disciplinar e a subalternidade (FOUCAULT, 1987; GOFFMAN, 1974; NANDY, 1983; PRASAD, 2003). Além disso, constata-se um alinhamento aos atributos dos indivíduos Pragmáticos (KARLOVA, 2018) que espelham valores mais preponderantes na pós-modernidade, encarando a profissão militar como uma profissão técnica, onde pode e deve ser tratada com equilíbrio quando pesados os campos pessoal e profissional (MOSKOS, 1977, 1986).

Quadro 15 – Categoria de análise: Projetos para a Reserva Remunerada

Categoria de análise: Projetos para a Reserva Remunerada		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Ainda estou começando essa nova etapa, mas me preparei para esse tempo e ele chegou. Planejei iniciar uma atividade e ela está em plena operação. Além disso, posso viver, com maior intensidade e dedicação, as minhas atividades ministeriais no cuidado de vidas, por meio da minha família de fé.” P2</i></p> <p><i>“O objetivo ao ser transferido para a reserva, seria desenvolver um projeto empresarial de pequeno porte, dentro da área de conhecimento da eletrotécnica. Infelizmente, o projeto de desenvolvimento empresarial não foi possível, devido a problemas de saúde oftalmológica.” P3</i></p> <p><i>“Participo que estou com um projeto de qualidade de vida em andamento, estou com 9 meses na condição de militar da Reserva Remunerada, mas já consegui um projeto de vida que foi aquisição da casa própria. Estou</i></p>

		<p><i>com pensamento e ênfase em aprofundar os meus estudos na minha área de formação superior: Administração de Empresas, concluído em 2012 pela a Faculdade Martha Falcão - Manaus - Amazonas. Atualmente estou na função como militar Prestador de Tarefa por Tempo Certo na Marinha do Brasil.” P4</i></p> <p><i>“Trabalho desde os 14 anos. Antes de ir para a Marinha em 1994 trabalhei na iniciativa privada. Ao solicitar a reserva estava demasiadamente cansada. Eram muitos projetos na OM, além dos afazeres domésticos e o cuidado familiar. Por isso decidi que até o final de 2023 iria priorizar os cuidados com a minha saúde, atividade física e descanso, mas pretendo em 2024 dar início a uma nova graduação e retornar os estudos de idioma.” P5</i></p> <p><i>“Não. Quando me transferi para a Reserva Remunerada fui convidada para a função de Assessoria de Identificação de Pessoal no Serviço de Identificação da Marinha (SIM), por ter trabalhado muitos anos no Departamento de Identificação. Permaneci na atividade por 10 (dez) anos, acumulando com a Ouvidoria da OM (setor criado para atendimento de determinação do órgão de governo), sendo desligada em 08 de julho de 2022. Atualmente fiz inscrição na Universidade Veiga de Almeida (UVA) para graduação de “Design de Interiores” o que significa um novo desafio na minha vida.” P6</i></p> <p><i>“Tendo em vista que tenho pouco tempo na reserva, ainda não consegui desenvolver nenhum projeto.” P7</i></p> <p><i>“Sim, optei em acordo com a família em continuar trabalhando no seio militar como TTC, não só para reorganizar minhas finanças mais também para me preparar para sair totalmente da Briososa com condições e planejamentos melhores para curtir a família.” P8</i></p> <p><i>“Quando ainda estava no serviço ativo fiz faculdade em Licenciatura Plena em Matemática para que pudesse dar aulas quando a “reserva” chegasse. Contudo, ainda não tenho certeza se seguirei por esse caminho, na realidade ainda estou me acostumando com essa nova fase da minha vida e sinceramente não estou com pressa.” P9</i></p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p><i>“Ainda estou começando essa nova etapa”; “me preparei para esse tempo e ele chegou”; “viver, com maior intensidade e dedicação”; “Infelizmente “; “não foi possível, devido a problemas de saúde oftalmológica”; “projeto de qualidade de vida em andamento”; “aquisição da casa própria”; “aprofundar os meus estudos”; “estava</i></p>

		<i>demasiadamente cansada</i> ”; “muitos projetos na OM,”; “além dos afazeres domésticos”; “o cuidado familiar.”; “cuidados com a minha saúde, atividade física e descanso”; “dar início a uma nova graduação e retornar os estudos de idioma.”; “fiz inscrição na Universidade Veiga de Almeida (UVA) para graduação de “Design de Interiores””; “novo desafio na minha vida.”; “planejamentos melhores para curtir a família”,” estou me acostumando com essa nova fase da minha vida”; “sinceramente não estou com pressa.””
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	Que os militares, ao entrarem para a Reserva Remunerada vislumbram realizar projetos que não conseguiram realizar durante o período na ativa. Tais projetos referem-se a arranjar outras fontes de renda, adquirir bens, estudar idiomas, realizar outra graduação, tratar da saúde, praticar atividade física regular e passar mais tempo com a família. Alguns projetos podem ser retomados e outros não em função de problemas de saúde, idade avançada.

Fonte: Elaborado pela autora

A Categoria de análise relativa aos Projetos para a Reserva Remunerada demonstra o interesse dos militares em realizar atividades que, na condição de militares ativos eram impossíveis de serem realizadas. Muitas dessas atividades relacionam-se com atividades que, além fornecerem prazer em sua realização, podem contribuir com a renda familiar, o que não é permitido para a maioria dos militares na ativa. Outras atividades envolvem estar com a família e cuidar de si. O que se pode depreender é a instituição militar como uma instituição totalizante impõe o afastamento dos indivíduos das oportunidades de comportamentos e fracassos de não acompanhar as mudanças sociais que ocorrem no mundo exterior, limitando suas individualidades (GOFFMAN, 1974). E, que, ao limitar as individualidades, cria e mantém de maneira estratégica uma tensão persistente entre o mundo exterior e o espaço institucional a fim de manter o controle disciplinas dos indivíduos (GOFFMAN, 1974), mesmo que de longe.

Percebe-se, ainda, que alguns participantes descrevem uma necessidade de passar pelo processo de desculturamento após a passagem para a reserva remunerada, onde permanecem incapazes temporariamente para definir como e o que farão com a sua vida cotidiana a partir de então (GOFFMAN, 1974). Tal perspectiva pode sugerir uma certa dificuldade de encarar o tempo de transição e a definição das perspectivas pessoais, gerando complicações de identidade, sentimento de perda e desconexão (BINKS; CAMBRIDGE, 2018).

Nesse sentido, constata-se que, enquanto algumas atividades podem ser retomadas ao retornar para vida fora da caserna, outras são irrecuperáveis como um problema de saúde que impede o participante de abrir seu próprio negócio na reserva remunerada (GOFFMAN, 1974).

Desta forma, obteve-se o seguinte conjunto de categorias de análise parciais encontradas nas narrativas de vida estruturadas, segregadas por seções temáticas, expostas pela Quadro 16:

Quadro 16 – Seções Temáticas e suas respectivas categorias de análise (Parcial)

Seção temática	Categorias de Análise	Descrição
O Ser Militar	Atributos éticos, morais e cívicos	Que o ser militar necessita de características específicas e que os diferenciem, que precisam ser desenvolvidas e evidenciadas nos militares. E que tais características extrapolam o mundo da caserna, servindo de reflexo e alteridade para o mundo exterior.
	Como representante Institucional	Que o militar, por se esperar dele ou se considerar um reflexo de sua instituição, necessita ter os mesmos atributos morais e éticos fora da caserna. E, que esses atributos permanecem entranhados na alma mesmo depois da reserva remunerada.
	Projetos para a Reserva Remunerada	Que os militares, ao entrarem para a Reserva Remunerada vislumbram realizar projetos que não conseguiram realizar durante o período na ativa. Tais projetos referem-se a arranjar outras fontes de renda, adquirir bens, estudar idiomas, realizar outra graduação, tratar da saúde, praticar atividade física regular e passar mais tempo com a família. Alguns projetos podem ser retomados e outros não em função de problemas de saúde ou idade avançada.
O Militar Ideal	Atributos essenciais	Que o militar ideal tem que ter foco no cumprimento da missão e não apenas contribuir. Para isso, precisa possuir atributos morais, éticos, sanitários e estéticos que o façam servir de exemplo de liderança.
	O Estereótipo	Que se vislumbra o militar ideal como uma figura mítica, que consiga equilíbrio entre o pessoal e o profissional, não demonstre medo e fragilidades e que se adapte a todas as condições impostas pela atividade militar para servir à Pátria.

Fonte: Elaborado pela autora

6.2.2 Fotografias

Dos 09 participantes, apenas os participantes P9, P7 e P5 não enviaram fotos. Das fotos enviadas, as que puderam ser expostas na presente pesquisa sem comprometer a identificação dos participantes, se encontram abaixo evidenciadas:

Figura 4 – Panóplias e Fotografias



Fonte: Participante 1

Figura 5 – Moedas e Utensílios comemorativos



Fonte: Participante 4

Figura 6 – Itens de Fardamento



Fonte: Participante 3

Figura 7 – Placas, Medalhas e Lembranças



Fonte: Participante 6

Observa-se que as fotografias revelam que os militares, mesmo após a entrada para a condição de reservistas remunerados permanecem mantendo as lembranças do tempo da ativa. A parede da residência destinada a expor as panóplias com os símbolos e as panóplias de agradecimento pelo tempo servido nas OM (Fotografia 4). Os bonecos fardados, retratando o militar uniformizado e peças de fardamento que não são mais necessárias, mas, que, no entanto, permanecem guardadas como recordação (Fotografias 5, 6 e 7).

6.2.3 Resultados encontrados por meio dos Grupos Focais

Após a conclusão da fase de análise das narrativas estruturadas de vida dos participantes e a elaboração de uma moldura teórica parcial com as principais categorias de análise, percebeu-

se a necessidade de se explorar melhor alguns pontos que não foram bem esclarecidos nas narrativas estruturadas por meio do Grupo Focal, onde as entrevistas serviram de base para se aprofundar melhor em alguns aspectos relevantes ao estudo. Abaixo, encontram-se descritas as seguintes questões propostas para os debates e discussões em ambos os GF, de oficiais e de praças:

- 1) Em grande parte das narrativas, o ser militar surge como uma representação cujo aspecto mais importante seria “o foco na missão” de defesa à pátria e a sociedade? O que seria especificamente esse termo “foco na missão”?
- 2) Para vocês, o que representa a ética para os militares, ou seja, como exemplificar um profissional militar ético?
- 3) Mas se a ética está intrínseca a todas as profissões, o que diferencia os militares nesse sentido?
- 4) Em que aspectos o militar se diferencia de um policial ou de um bombeiro?
- 5) O que significa ser militar 24 horas por dia? Podem dar exemplos?
- 6) Essa percepção de diferença (ser o exemplo, referência, representar a instituição) causa alguma cobrança interna ou algum sentimento de sacrifício e de sofrimento por ser militar? Na reserva, esse sentimento permanece?
- 7) O ser militar influencia o relacionamento social e/ou familiar? Podem citar aspectos positivos e negativos?
- 8) Já escutaram “Você não está falando com seus subordinados não!” ou “Você não está no quartel para agir desta forma!”?
- 9) Permanecem suas amizades depois da reserva? Tal convivência gera a percepção de manutenção de determinados padrões forjados durante a situação ativa?

Desta forma, os referidos pontos foram abordados em cada GF e novas categorias de análise emergiram. Abaixo, são percorridas as categorias de análise que emergiram em ambos os grupos.

6.2.3.1 CATEGORIAS DE ANÁLISE DE AMBOS OS GRUPOS FOCAIS

Quadro 17 – A personificação da ética como “fogo sagrado” e outras profissões

Categoria de análise: A personificação ética como “fogo sagrado” e outras profissões		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Com relação à ética, acredito que não haja diferença da ética em outras profissões. Até porque a ética profissional é mais ampla do que as éticas no sentido restrito de cada grupo. Ética muda em relação ao tempo, o espaço. Cada país, ou grupo tem uma forma de encarar a ética. Exemplo: terroristas tem o seu código de ética...”</i> (P7)</p> <p><i>“eu acho que os atributos que a carreira militar exige e que fomos "avaliados" durante a nossa carreira. Honra, honestidade, verdade, justiça, respeito, lealdade e integridade...”</i> (P7)</p> <p><i>“Vou explicar melhor seria o entusiasmo com que o militar se dedica à sua carreira. Eu acho que na MB ser colocou o nome de fogo sagrado...”</i> (P7)</p> <p><i>“Eu acho que fogo sagrado seria o nível de comprometimento com a Instituição. Abrir mão das questões pessoais em função da Marinha.”</i> (P7)</p> <p><i>“Eu acho que se vc faz por obrigação, ou por medo de ser punido....deixa de ser fogo sagrado. Agora se vc faz por entusiasmo, com paixão. Vários profissionais podem tem esse entusiasmo. Ser 24 horas por dia, profissionais, ou amar muito aquilo que faz...”</i> (P7)</p> <p><i>“voltamos a ética que ao meu ver deve reger em visão macro o trabalho de qualquer cidadão, mas ainda do servidor público que se compromete diante da constituição e no caso dos militares ainda com artigos específicos na carta. Mas, uma coisa não exclui a outra. Entendi que a ética deveria estar na visão macro do processo. Ex: será que só abrindo mão das questões pessoais estarei atendendo a minha função primordial de comprometimento constitucional feito pelo juramento? basta isso? Por isso entendo a ética regendo a questão mais acima e os demais conceitos subordinado a a ela. Mas, concordo com vc que o conceito ensinado no CIAW/ CIAA</i></p>

		<p>é esse mesmo 😊.” (P5)</p> <p>“Acredito que qualquer profissão tem momentos ótimos e outros difíceis. Considero a carreira militar como um sacerdócio em que o padre não deixa de ser padre porque está fora do horário comercial, mas isso acontece (ou deveria), com os médicos por exemplo. São profissões especiais que exigem uma dedicação maior, gratificante quando conseguimos contribuir, mas nem por isso fácil. Talvez parecido com casamento. Gratificante, porém não significando que o casal não enfrenta momentos difíceis..” (P5)</p> <p>“Sinceramente, quando falamos de ética, fogo sagrado etc e tal, no meio militar, percebo que são valores que deveriam ser buscados em qualquer profissão por qualquer empresa. Penso que a diferença desses valores no "ser militar" para as outras profissões está principalmente na ênfase que damos a esses valores durante nosso período de formação e mesmo durante os cursos durante a carreira. Talvez o fato desses valores serem observados em nossa vida militar, por meio da percepção dos chefes e colegas de trabalho, também sejam formas de reconhecimento que podem fazer bem ao ego da pessoa. Quando jovem, eu pensava que a MB (o militarismo) fosse um dos poucos lugares que enxergavam importância nos valores da Rosa das Virtudes, até que ao conhecer outras empresas percebi que eles também possuem valores como ética, fogo sagrado, honestidade de propósito, etc, assim como na MB, embora as vezes possam ter outras nomenclaturas mas com o mesmo sentido.” (P9)</p> <p>“O sentimento de sacrifício é esquecer a vida fora da OM. Sempre brincava que beberia água do extintor e ficaria a base de disquete (biscoito cream cracker), se fosse necessário, desde que visse sentido em ficar a bordo por dias. O problema que muitas vezes não via sentido algum em ficar a bordo desnecessariamente distribuindo uma verba que não existia por exemplo. Valorização do fogo sagrado ocorre com mais entusiasmo quando se vê sentido no que se está executando..”. (P1)</p> <p>“Mas, muitas vezes, perdemos a noção do porquê estamos trabalhado: Para cumprir um prazo? fazer uma planilha bodoza? deixar a incumbência na marca? Não deixar “pegar”? Ou pela nobre missão de contribuir para o Poder Naval? Ah, mas indiretamente está contibundo? ☹️.”.(P1)</p> <p>“A ética militar tem relação ao conjunto de atributos morais e profissionais: sentimento do dever, pudonor militar, honra pessoal e o decoro da classe. Na questão de " ser militar " estes atributos morais e profissionais estão arraizados na cultura do militarismo. No meu entendimento, não há</p>
--	--	---

	<p><i>diferenciação em relação às demais profissões. Pois estes atributos já tem que estarem presentes na vida do cidadão dentro e fora da instituição. Representa o sentimento do dever cumprido. Representa o respeito à hierarquia e disciplina. Representa o respeito perante os superiores e atenção aos subordinadas. Os bons costumes. A lealdade perante os seus superiores. O espírito de corpo.</i>” (P4)</p> <p><i>“Mas dando foco na etica, concordo com o que o amigo apresentou. Antes de sermos um MIL, somos um cidadão e precisamos ter e viver a ética da sociedade. Levanto uma questão em que o MIL acaba sendo diferenciado em alguns casos. Acho que além de viver a ética da sociedade, a profissão em questão exige um teor a mais em ser ético na sociedade e também cumprir a ética Militar.”</i> (P3)</p> <p><i>“Juramento à bandeira. O significado do compromisso com às obrigações militares. Este é o ponto inicial de tudo. Quando juramos à bandeira, estamos querendo dizer que defenderemos a Pátria com o sacrifício da própria morte.”</i> (P4)</p> <p><i>“Mas, em toda e qualquer organização, seja militar ou civil, tem suas normas, códigos de ética e políticas. Cabe os mesmos se enquadrarem nos requisitos.”</i> (P4)</p> <p><i>“Esse ponto e bom, pelo fato de trazer Exemplos que existe uma certa dificuldade em exercer essa personificação da ética militar. O “ser militar” tem suas peculiaridades e exercer esta profissão sem gostar e sem possuir um determinado perfil, irá causar alguns sofrimentos no decorrer da carreira e gerar algumas dificuldades e terá grandes esforços para cumpri-la. Exatamente essa questão, pois a ética da sociedade onde vivemos e uma ética geral e básica para todos. Porém a ética militar e melhor vivida se existir um perfil da pessoa para conviver e Cumprir a ética militar bem como as regras e normas da Caserna.”</i> (P3)</p> <p><i>“Como toda e qualquer organização, seja ela militar ou civil, existem seus direitos, deveres e obrigações. Pois é uma via de mão dupla. Tem que haver a reciprocidade tanto do militar para a instituição e vice versa. Quando há uma quebra desses parâmetros, pode haver um “sofrimento individual”, resultando o não alcance a essa personificação.”</i> (P4)</p> <p><i>“Todo trabalhador precisa ter o compromisso de executar as suas tarefas da melhor forma possível, dando o seu máximo e procurando se aprimorar a cada dia. Existem muitos casos no meio Civil que o funcionário esta disponível 24h para representar a sua empresa, seja como agente de manutenção, vendas de produtos, como representante da empresa no “mercado” ou até mesmo</i></p>
--	---

		<p>uma emergência diversa. Mas, na grande maioria o funcionário não tem determinadas obrigações funcionais fora de seu expediente. Nesse caso, todos sabemos que o militar tem esse diferencial do funcionário comum, pois mesmo após experiente continua agindo dentro dos padrões da ética militar, dando a ele a responsabilidade de estar sempre "PRONTO PARA". Este tipo de prontidão é exemplificado de maneira mais acentuada ao estar de serviço e pronto a ser chamado a qualquer hora do dia ou da noite. Algumas ações, a própria sociedade espera de qualquer cidadão mas de um militar, ela espera sem dúvidas." (P3)</p> <p>"Estar disponível é você ter hora para entrar e não ter hora para sair, é ter que ser redirecionado para outro estado por necessidade da Alta Administração Naval, sem ter feito qualquer pedido; é ter que regressar final de semana; é ter que ficar até mais tarde para dar o pronto da faina; é ficar de serviço; é ficar de sobreaviso etc. Exemplo: Adicional de Disponibilidade Militar. Percebemos o referido Adicional, pelo o fato de estarmos sempre disponíveis para servir a Pátria no cumprimento da missão." (P4)</p> <p>"Podemos entender que "estar disponível" é uma característica inerente do militar. Isso não significa que ele não tenha privacidade ou momentos pra cuidar da família, viajar, tirar férias e gozar das licenças cabíveis durante a sua carreira. Porém, sabemos que nem sempre se pode programar suas férias ou escolher o período porque isto depende das circunstâncias administrativas momentâneas de sua OM. Na prática, dependendo da graduação/posto do militar não se pode escolher a data de suas férias para fazer uma viagem ou estar em casa quando o próprio filho nascer. Na maioria das vezes quando estamos em uma OM operativa a prioridade e a Comissão prevista para o navio ou a manobra agendada para a tropa. É certo que tudo poderá acontecer dentro das possibilidades administrativas de cada OM e quando o militar e lotado em OM Operativa a situação é diferenciada mais ainda. Meu Navio de serviço na Esquadra mês de dezembro, sai pra passar o natal com a família e pleno dia 24 dez as 21h acionou o navio de serviço. Conclusão: deixar a família na madrua pois tem um tempo para esta à bordo pronto para suspender, pois perder o navio não faz muito bem pra carreira....rs. Isso é um dos exemplos de estar disponível." (P3)</p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p>"que não haja diferença da ética em outras profissões"; "Ética muda em relação ao tempo, o espaço"; "fogo sagrado"; "Abrir mão das questões pessoais"; "Vários profissionais podem tem esse entusiasmo"; "amar muito aquilo que faz"; "a ética regendo a questão mais acima"; "carreira militar como um sacerdócio"; "parecido com casamento"; "O sentimento de sacrifício é esquecer a vida fora da OM"; "perdemos a noção do porquê estamos trabalhado"; "Os bons costumes"; "O espírito de corpo"; "sofrimento individual "; "obrigações funcionais fora de</p>

		<i>seu expediente.”; “perder o navio não faz muito bem pra carreira”; “deixar a família na madrugada”;</i>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	Que se percebe o fogo sagrado como uma abnegação da própria vida em prol dos valores e objetivos organizacionais, bem como em função da continuidade da carreira. O fogo sagrado representa um compromisso ético que tende a estar em todas as profissões, mas, que, na profissão militar ele é mais proeminente em função de ter como cliente a sociedade.

Fonte: Elaborada pela autora

A categoria de análise que apresenta a personificação da ética militar como “fogo sagrado” e sua comparação com outras profissões reflete a noção da necessidade da existência de ética em todas as profissões e não apenas na profissão militar. A concepção de fogo sagrado como representação de entusiasmo e dedicação à profissão alinha-se perfeitamente ao conceito exposto pelos valores reforçados por parte da MB, apontando que as práticas disciplinares utilizadas pela instituição militar forjam novas possibilidades de subjetividade e concepções de eu aos indivíduos (FOUCAULT, 1987). Entretanto, a ética militar parece estar mais alinhada com o conceito do Bem Maior e não com os valores de mercado (MOSKOS, 1977).

Nesse sentido, o Modelo Híbrido (MOSKOS, 1975, 1977, 1979, 1986) parece emergir, uma vez que entende o ser militar como possuidor de uma ética profissional que deveria existir em todas as profissões, mas, que não se trata de uma ética interna apenas à instituição e, sim, que abarca também a sociedade pelo fato de os militares precisarem estar alinhados com tais valores por servirem à Pátria. Além disso, o fato de os participantes mencionarem a necessidade de congruência entre os objetivos pessoais e organizacionais militares denota a percepção de que para ser militar precisa ter alinhamento com os valores da carreira, vocação, gostar daquilo que se executa, significando um pensamento bem idealista sobre a profissão (KARLOVA, 2018).

Quadro 18 – Categoria de análise: Militares *versus* Polícia

Categoria de análise: Militares <i>versus</i> Polícia		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Num primeiro ponto na sua missão constitucional.” (P5)</i></p> <p><i>“Os principais aspectos: Qualificação Profissional Formação acadêmica Integralmente dedicados à Pátria Altamente treinados e dedicados” (P4)</i></p> <p><i>“apenas gostaria de dizer que existem vários aspectos que</i></p>

		<i>diferencia um militar da Força Auxiliar para o das Forças Armadas, principalmente na Marinha que é a nossa referência. Entre muitos aspectos temos a Questão de que o seu trabalho é desgastante e perigoso, sendo que a maior diferença encontra-se no horário de expediente e escala de Serviços. Eles cumprem a hierarquia de uma forma mais branda e a confiança no companheiro precisa ser mais trabalhada, tornando o dia de trabalho menos estressante. No tocante à remuneração eles possuem um aspecto melhor em relação a salário pois estão a nível de cada Estado e assim é mais fácil reivindicar melhorias.” (P3)</i>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<i>“missão constitucional”; “Integralmente dedicados à Pátria”; “o seu trabalho é desgastante e perigoso”; “a hierarquia de uma forma mais branda”; “a confiança no companheiro precisa ser mais trabalhada”; “o dia de trabalho menos estressante”; “um aspecto melhor em relação a salário”; “a nível de cada Estado”; “mais fácil reivindicar melhorias.”</i>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	Que, além de terem missões constitucionais legais diferentes, os policiais e bombeiros, por possuírem atribuições desgastantes e perigosas gozam de melhores condições em suas escalas de serviço e horário de expediente. Possuem, ainda, melhores condições de remuneração e possibilidades de reivindicarem melhores salários. Desenvolvem mais o companheirismo. Por outro lado, os militares da marinha possuem condições melhores de formação acadêmica, são melhores treinados, mais dedicados a Pátria.

Fonte: Elaborado pela autora

A Categoria de análise: Militares *versus* Polícia evidenciou a percepção clara entre a diferença dos militares das Forças Armadas e dos Policiais Militares e Bombeiros. Além da diferença constitutiva legal, observou-se que os participantes acreditam que a formação militar é mais robusta e profissional do que a formação dos Policiais Militares, sendo seu horário de expediente, escalas de serviço e hierarquia mais flexíveis do que no meio militar. Acrescenta-se, ainda, a questão da remuneração, onde existe a percepção de que os policiais militares possuem maiores condições de negociação de suas remunerações.

O que pode ser depreendido é que existe a percepção de que as Forças Armadas no Brasil apresentam características mais alinhadas ao Modelo Institucional, enquanto as Polícias Militares possuem contornos característicos que melhor se alinham com o Modelo Ocupacional (MOSKOS, 1977, 1986).

Nas seções seguintes, são evidenciadas, separadamente, apenas as categorias de análise que emergiram em somente um dos GF realizados.

6.2.3.2 CATEGORIAS DE ANÁLISE DO GRUPO FOCAL DOS OFICIAIS

Quadro 19 – Categoria de análise: Semelhanças entre o Militar Ativo *versus* Reservista Remunerado

Categoria de análise: Semelhanças entre o Militar Ativo <i>versus</i> Reservista Remunerado		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p>“Comigo é justamente ao contrário, por diversas vezes conversando com algumas pessoas do meio civil, eles ficaram surpresos ao saber que eu era militar por causa do meu jeito de ser e falar. Algumas vezes ouvi a seguinte frase: você nem parece militar! Ao perguntar o porquê, me foi dito que eu tinha um jeito tranquilo, educado, despojado de falar e agir e, por isso, não parecia ser um militar. Normalmente, eu argumentava que existem pessoas “grossas” e estressadas não apenas no militarismo, mas também no meio civil, como médicos, engenheiros, advogados, etc.”(P9)</p> <p>“Boa tarde. Isso tbem acontece comigo” (P5)</p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p>“surpresos ao saber que eu era militar”; “meu jeito de ser e falar”; “tranquilo, educado, despojado de falar e agir”</p>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	<p>Que os oficiais não percebem diferenças entre estar na ativa ou na reserva remunerada em função de entenderem que falam e agem do mesmo modo de quando estavam na caserna.</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Com base na fala dos participantes, percebeu-se uma menor intensidade do mecanismo de autorregulação praticado pelas Instituições Totalizantes como forma de garantir a manutenção do *status quo* disciplinar à distância, especialmente, quando eles afirmam que não possuem a visão de que suas atitudes sejam diferenciadas dentro e fora da caserna (GOFFMAN, 1974). Segundo os participantes, eles conseguem penetrar no mundo militar e sair dele com a mesma percepção sobre si mesmo quando estavam na ativa, o que reforça uma maior solidez da subjetividade disciplinar construída no interior das instituições militares (FOUCAULT, 1987).

Outro ponto que pode ser acrescido nas reflexões acerca das semelhanças e diferenças entre estar na ativa e estar na reserva remunerada, diz respeito ao fato de os participantes afirmarem que, no contexto civil, os indivíduos ao redor não costumam associar suas imagens com as imagens dos militares. De acordo com Goffman (1974), tal questão pode estar associada

ao grau das experiências vividas no interior das Instituições Totais: quanto mais positivas, os reservistas podem ostentar orgulho e facilitarem sua associação com a instituição; ao passo que, quanto mais negativas, podem fazer um esforço maior para desvincular sua imagem ao ponto de disfarçarem-se (GOFFMAN, 1974, p. 68).

Quadro 20 – Categoria de análise: Foco na Missão *versus* Conflito de Interesses e Política

Categoria de análise: Foco na Missão <i>versus</i> Conflito de Interesses e Política		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Bem... a realidade brasileira, graças à Deus, está longe de uma guerra, então nossa rotina é nos prepararmos para uma possível guerra. O problema é que FFAA é uma instituição complexa, ou seja, é necessário haver uma série de órgãos logísticos que possibilitarão o soldado se preparar para a guerra. O ideal é estar pronto e preparado para a guerra de maneira que uma possível nação hostil seja persuadida a não nos enfrentar por estarmos fortes, adestrados e preparados.” (P9)</i></p> <p><i>“Bom dia. Na medida que se encara o “ser militar” como uma missão de vida, não há uma percepção de ser um emprego (um trabalho de “carteira assinada”). É entender que estamos à disposição da sociedade, e não do chefe imediato. Nosso compromisso é com o país, entendendo que há uma Nação a ser defendida. Servimos à Pátria, por meio de uma Força Armada, em uma determinada OM, sob as ordens de um Comandante/Diretor. Mas nem todos têm essa visão. Daí, alguns conflitos de interesses e entendimentos do porquê estamos ali. (P1)</i></p> <p><i>“...não sei se estou fugindo do tema mas, na minha opinião, ser militar não combina com política. Penso que o militar deve ser assessor dos políticos quando o assunto estiver no âmbito militar, mas mistura política e militarismo não me parece adequado. Não quero dizer que não deveremos estar atentos ao que acontece em nosso país, mas misturar essas instituições pode ser prejudicial ao país e até perigoso. Penso que deve ficar cada um no seu “quadrado”. (P9)</i></p> <p><i>“O patriotismo em nosso País está deturpado. O viés político deturpou o sentimento patriota. A sociedade tem dificuldade de entender a verdadeira missão das FA para o País, na medida que clama por uma atuação interna, não na preparação para ameaças externas. Mas a mesma sociedade pergunta: “que ameaças externas?”. Logo, a não percepção da imprescindível necessidade de uma FA pronta, efetiva e preparada, pode denotar a inutilidade da mesma, ou mesmo, os desvios da sua aplicação e chacotas de sua atuação no dia a dia. OBS.: quando acima citei conflito de interesse (...Daí, alguns conflitos de interesses e</i></p>

		<p><i>entendimentos do porquê estamos ali), referi-me na relação entre superiores/subordinados, em que interesses de carreira, objetivos particulares podem interferir no foco da missão de "ser militar". (P1)</i></p> <p><i>“As FFAA devem se preparar da melhor forma possível para um conflito real, mas o desejado é que não seja necessário a força bélica, ou seja, o poder de dissuasão seja suficiente para evitar o conflito. As FFAA devem servir como um "seguro " a fim de evitar a guerra bélica. Sendo assim, possíveis ameaças perceberão que não valerá apenas lutar contra o Brasil pois suas baixas não serão aceitáveis em um conflito. O Brasil precisa se preparar adequadamente e impor a qualquer nação beligerante o perigo que ela correrá ao enfrentar um adversário tão forte. O problema é que FFAA custam muito caro, mesmo para um país como o Brasil. Infelizmente, como nossa sociedade não enxerga nenhuma ameaça não é dada a devida prioridade correta às FFAA. Esse fato é muito perigoso pois expõe o Brasil a possíveis aventureiros. Não tenho dúvidas de que a falta de conflitos e ameaças afastam o "cidadão comum" de enxergar a necessidade e a importância das FFAA. Contudo, cabe à nós (militares) buscar recursos humanos e financeiros a fim de manter a tropa preparada e adestrada para qualquer eventualidade. Também acho importante usar as mídias para divulgar a importância das FFAA, o que elas fazem, sua importância, as consequências de um país sem FFAA ou mal preparadas, etc. Desta forma, penso que será possível pelo menos minimizar a indiferença da sociedade brasileira em relação às FFAA..”(P9)</i></p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p><i>“nossa rotina é nos prepararmos para uma possível guerra”; “O ideal é estar pronto e preparado para a guerra”; “há uma Nação a ser defendida”; “Mas nem todos têm essa visão.”; “conflitos de interesses e entendimentos do porquê estamos ali”; “dificuldade de entender a verdadeira missão das FA”; “não percepção da imprescindível necessidade de uma FA pronta”; “os desvios da sua aplicação”; “na relação entre superiores/subordinados, ”; “FFAA devem servir como um "seguro " ”; “FFAA custam muito caro”; “nossa sociedade não enxerga nenhuma ameaça”; “a falta de conflitos e ameaças”; “usar as mídias para divulgar a importância das FFAA”;</i></p>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	<p>Que o foco na missão pode estar sendo deturpado, tanto internamente à instituição, como externamente, uma vez que o Brasil não está ou pretende entrar em nenhuma guerra iminente. Dessa forma, por parte de sociedade, a percepção é de que ela clama pela atuação interna das forças já que não precisam atuar externamente. E os militares não concordam com essa atuação/missão. Aham que os aspectos políticos devem ficar afastados da caserna. Apontam, também, que o fato de as Forças Armadas demandarem muitos recursos financeiros para sua manutenção pode estar fazendo com que a sociedade as enxergue como menos prioritárias para a</p>

		<p>Nação. Por outro lado, são apontadas incongruências entre os objetivos institucionais e os pessoais de alguns Comandantes e Diretores que se utilizam da força de trabalho subordinada a eles para atingir determinados objetivos particulares.</p>
--	--	--

Fonte: Elaborado pela autora

A Categoria de análise relativa ao Foco na Missão *versus* Conflito de Interesses e Política emergida no GF dos Oficiais evidenciou a crise de identidade pela qual vem passando as Forças Armadas em todo mundo (DUBAR, 2006; SANTOS, 2003; VAZ, 2001).

De acordo com as falas dos participantes, o fato de o país não se envolver em contendas armadas externas desde a Segunda Guerra, faz com que a sociedade brasileira perca o foco sobre sua efetiva missão constitucional, o que tende a influenciar o grau de importância dada a necessidade de se manter uma Força Armada preparada para agir a qualquer momento, além de priorizar sua utilização internamente em Operações de Garantia da Lei e da Ordem (GLO).

O caso brasileiro parece refletir a perspectiva de outros países da América Latina que, pelo fato de a sociedade não possuir uma política clara e objetiva, bem como um planejamento específico para a atuação das Forças Armadas na pós-modernidade, os próprios militares se veem no meio de um conflito de interesses que gera tensão sobre sua utilização, seja ela no contexto político como no operacional, quanto a delimitação de sua atuação constitucional (SANTOS, 2003; VAZ, 2001).

Como exemplo, devido as tensões políticas que assolam o Brasil desde as eleições do ano de 2022, existe a percepção por parte dos entrevistados de que a sociedade espera uma ação interna das Forças Armadas cuja atuação se encontra fora do escopo legal determinado a elas, sendo isso percebido pelos próprios militares. Os termos-chave mencionados nas falas dos participantes, como *“conflitos de interesses e entendimentos do porquê estamos ali”*; *“dificuldade de entender a verdadeira missão das FA”* refletem a tensão entre a percepção dos militares sobre a sua missão e o que a sociedade espera deles.

Cabe ressaltar, que tais tensões entre percepções da real missão das Forças Armadas para a sociedade brasileira eclodem também dentro da própria instituição, o que pode confirmar a sugestão da coexistência de valores correspondentes entre os Modelos Institucionais e Ocupacionais e o atrito entre indivíduos que apresentam características mais afetas a um dos modelos do que ao outro. Tais conflitos evidenciam a transformação progressiva dos militares em sua concepção de profissionalismo (CAFORIO, 2006, 2018; MOSKOS, 1977, 1986).

Outra questão que emergiu no discurso dos participantes foi a relevância de se manter as Forças Armadas em prontidão e o empenho de investir financeiramente nisto. Os termos-chave “*O ideal é estar pronto e preparado para a guerra*”; “*há uma Nação a ser defendida*”; “*não percepção da imprescindível necessidade de uma FA pronta*”; “*FFAA custam muito caro*”; constatam que, por demandarem um alto custo de manutenção, as Forças Armadas acabam deixando de ter prioridade nos orçamentos nacionais (VAZ, 2001).

6.2.3.3 CATEGORIA DE ANÁLISE DO GRUPO FOCAL DE PRAÇAS

Quadro 21 – Categoria de análise: Semelhanças entre o Militar Ativo versus Reservista Remunerado

Categoria de análise: Semelhanças entre o Militar Ativo versus Reservista Remunerado		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Para os veteranos que estejam exercendo atividades na Marinha, sim. Em relação aos demais veteranos, a principal atenção é estar sempre antenados nas notícias que são repassadas através do Serviço de Veteranos da Marinha [SVPM], principalmente nas questões de Prova de Vida e Recadastramento, pois envolvem problemas no bloqueio do pagamento, caso essa determinação não seja cumprida. Ou seja, na Ativa ou na Reserva, estamos sempre em "estado de atenção". Principalmente temos atenção para estarmos representando muito bem a nossa instituição. Este "estado de atenção" é tão intenso, a ponto de, mesmo estando com todas as nossas tarefas/prontos em dia, termos a sensação de ter alguma situação "PEGANDO". Ou seja, estamos sempre se cobrando, seja dentro da instituição ou fora, seja na vida militar ou civil, há sempre este sentimento que temos que fazer melhor. Estamos sempre buscando a perfeição, mas para isso requer um sacrifício. Pois é este sacrifício que nos leva ao sentimento de gratidão pelo o dever cumprido, do que eu pude fazer o meu melhor, do que conseguir executar aquela tarefa com perfeição. O "ser militar" não pode olhar para as circunstâncias, e sim olhar para a solução. É para isso que fomos chamados e escolhidos para o cumprimento da missão que nos foi confiada.” (P4)</i></p> <p><i>“Entendo que existe essa preocupação de forma permanente, ou seja, mesmo estando na reserva. A questão é que o militar que retorna para continuar trabalhando tem seus compromissos de expediente, mesmo que não concorra a escala de serviço, porém cumpre horário e deveres. Já o reservista que esta em casa, fica menos focado em relação ao expediente e Compromissos do quartel mas tem sempre em mente que ele é militar 24h. Tudo que faz, pensa</i></p>

		<i>sempre se esta ferindo o regulamento. Ele possui um Pouco mais de liberdade, porém sempre amarrado ao sistema e respondendo ao 1DN, no caso de falar ou fazer algo que venha ferir a instituição. Isso é para sempre.” (P3)</i>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<i>“estado de atenção ””; “termos a sensação de ter alguma situação "PEGANDO"”; “estamos sempre se cobrando””; “sacrifício que nos leva ao sentimento de gratidão””; “O " ser militar " não pode olhar para as circunstâncias, e sim olhar para a solução”; “chamados”; “escolhidos”; “missão que nos foi confiada.”; “cumpre horário e deveres”; “ele é militar 24h”; “se esta ferindo o regulamento”; “sempre amarrado ao sistema”; “Isso é para sempre”</i>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	Que as praças percebem com maior nitidez as semelhanças entre estar na ativa ou na reserva remunerada, principalmente, pela cobrança interna de manter os valores militares sempre vivos, incluindo, sempre se aperfeiçoar e fazer o melhor. Se cobram por serem “os escolhidos” e terem ganhado “a confiança” da instituição e, por isso, se sentem devedores e amarrados ao sistema disciplinar para sempre. A cobrança também sugere um receio de ferir regras e regulamentos institucionais e serem punidos por isso, mesmo estando na reserva.

Fonte: Elaborado pela autora

Por sua vez, não obstante ao que foi percebido no GF dos Oficiais, as Praças demonstraram com maior ênfase a atuação permanente do mecanismo de autorregulação praticado pelas Instituições Totalizantes como forma de garantir o controle disciplinar à distância, principalmente, quando afirmam perceber muitas semelhanças entre o Militar Ativo e Reservista Remunerado quanto aos direitos e deveres dos militares (GOFFMAN, 1974). Para as praças existe uma maior cobrança em manter vivos os valores militares, uma vez que se sentem em dívida com a Instituição por terem sido escolhidos, confiando-os a missão de defesa da Pátria. Por isso, permanecem se sentindo presos ao sistema disciplinar onde receiam ferir regras e regulamentos por seus atos e falas e serem punidos por causa disso, mesmo já estando na reserva (FOUCAULT, 1987). Sugere-se que tal diferença guarde associação com as relações de poder entre Oficiais e Praças, onde os últimos passam o maior tempo sendo subjugado pelos primeiros e, que qualquer desvio de conduta em relação aos valores militares, as Praças sempre serão julgadas pelos Oficiais (GOFFMAN, 1974).

Quadro 22 – Categoria de análise: O papel do SPSMFA para o ser militar

Categoria de análise: O papel do SPSMFA para o ser militar		
Abordagem Holística da Leitura	Qual o significado Fenomenológico?	<p><i>“Apesar de alguns perante a sociedade, ainda fazerem distorções e pensamentos sobre o que é "ser militar", mas numa visão da maioria, ainda acreditam e credibilizam o militar para um futuro melhor. Pois temos vários exemplos na segurança da Ordem, em que os militares foram acionados. Tive o privilégio de servir em Manaus, local onde o "ser militar" é muitíssimo bem visto e respeitado perante a sociedade. O "ser militar" nessa região Amazônia, é visto como uma honra em servir à Pátria. [Marinha, Exército e Aeronáutica]. É motivo de muito orgulho. Os Navios de Assistência Hospitalar que levam, através de seus militares saúde a toda a população ribeirinhas. O "ser militar: é muito bem vista em todas as regiões sejam por MAR, Ar e Terra. Mas é justamente nesse ponto que temos que operar ou seja, nessa "ferida", que talvez macule ou distorça a imagem do "ser militar", para qual foi criado, como vimos constantemente nas mídias tentando de alguma forma, macular a imagem perante a sociedade. Nesse tocante, para que "exista" esse "ser militar" é necessário de quê? R: SPSMFM? Sistema de Proteção Social dos Militares das Forças Armadas é a nossa "Defesa do Consumidor" na Marinha. O cidadão em comum, possui seus deveres e obrigações; nas também possui a sua proteção. Nas Forças Armadas não é diferente. Para que o "ser militar" continue a ser perpetuar, é preciso e necessário também, a atuação bem maciça da proteção de nossos direitos. Perdemos muitos de nossos direitos adquiridos, mesmo após estabilizados. Por exemplo; LESM, Tempo de Serviço, Posto acima. Etc. Ou seja, para que haja uma atuação mais eficiente e efetiva na atuação da missão que foi incumbida aquele "ser militar" é preciso de quê? O que preciso fazer para melhorar ou até mesmo incentivar aquele "ser militar" para que ele se sinta realizado? será que seria rever os direitos já adquiridos? será que eu poderia deixar que ele pudesse contribuir nas decisões do Alto Comando? para que ele pudesse se sentir mais realizado e satisfeito em ter contribuído com as suas experiências e habilidades? Ou seja, para que essa representação "ser militar" possa irradiar e contagiar a toda a sociedade em pontos positivos, é preciso revermos alguns pontos que no meu entendimento e visão precisam é merecem de serem tratados. Para que possamos "tratarmos da sociedade", precisamos nos tratar. Temos, em primeiro lugar, nos examinarmos e verificarmos se realmente estamos no caminho correto, seguindo sempre pelo o propósito para qual formos embutidos. Tem que haver vários grupos de estudo e GT, a fim de coibir tais ações em nossa carreira. No meu entendimento Para que haja uma excelente eficácia, eficiência e efetividade da atuação do "ser militar" é necessário a atuação mais precisa do SPSMFA para sua existência. Essa seria a equação: Existência = "ser militar" + SPSMFA. Usando</i></p>

		<p><i>essa fórmula, talvez poderíamos minimizar em muito, as distorções e pensamentos contrários que ainda alguns persistem em fazer do "ser militar".</i>" (P4)</p> <p><i>"Gostaria de enfatizar, em tempo, a importância de se manter e aplicar melhorias ao Plano de Proteção Social dos Militares. Precisamos entender que existe a visão ampla da Sociedade mas também existe a visão do próprio MIL, que as vezes possui pontos muito diferentes de um para outro."</i>(P3)</p>
Abordagem Seletiva da Leitura	Quais os termos-chaves?	<p><i>"distorções e pensamentos sobre o que é "ser militar"; "nas mídias tentando de alguma forma, macular a imagem perante a sociedade"; "SPSMFM"; "Defesa do Consumidor"; "proteção de nossos direitos"; "Para que possamos "tratarmos da sociedade", precisamos nos tratar."; "Existência = "ser militar " + SPSMFA.";</i></p>
Abordagem Detalhada da Leitura	O que isso revela?	<p>Que as praças percebem a necessidade de um SPSMFA como forma de manutenção da essência do ser militar exemplificada pela motivação de atuar na profissão. Tal motivação emerge tanto em benefícios financeiros como em benefícios não financeiros.</p>

Fonte: Elaborado pela autora

A Categoria de análise atinente ao papel do SPSMFA para o ser militar demonstra a percepção das Praças quanto à proteção dos direitos dos militares como forma de garantir a motivação no serviço da Pátria. Esses indivíduos apontam uma série de benefícios financeiros e não-financeiros que foram perdidos ao longo dos tempos com as reformas previdenciárias sem obterem nenhuma mudança em seus deveres constitucionais.

Releva pontuar que, a questão da redução da relevância dada no orçamento público aos militares em função da imprecisa definição de sua missão por parte da sociedade na pós-modernidade reflete, sobremaneira, na redução dada aos soldos e benefícios não financeiros dos militares propostos pelas reformas previdenciárias, que se tornam instrumentos racionalizantes de uniformização encapsulados em práticas contábeis inseridas pela dinâmica capitalista, atuando em um processo de “destruição criadora” (DUBAR, 2006 pg. 86)

O fato de os participantes associarem o SPSMFA como a “Defesa do Consumidor” dos militares como forma de “proteção de nossos direitos” evidencia o claro conflito entre o Soldado e a Sociedade (BINKS; CAMBRIDGE, 2018), onde os objetivos constitucionais evocados nos diversos diplomas legais aos militares, seus valores institucionais decorrentes propagados internamente e, conseqüentemente, a subjetividade disciplinar construída para esse grupo social, contrasta com as relevantes transformações nas organizações políticas e econômicas das relações sociais na pós-modernidade (DUBAR, 2006).

Na opinião dos participantes, o aspecto motivacional atrelado à benefícios financeiros e não financeiros é o trunfo para a efetividade operacional, uma vez que tende a fortalecer a submissão dos militares à ética e aos valores institucionais.

Assim, o que se pode perceber é que o SPSMFA pode ser uma ferramenta de interligação entre os Modelos Institucional e Ocupacional na pós-modernidade, atuando diretamente na questão motivacional ligada aos benefícios financeiros e não financeiros (MOSKOS, 1977, 1986).

Por fim, ressalta-se que não foi identificado claramente o motivo pelo qual o SPSMFA foi somente associado institivamente no GF das Praças.

O tópico seguinte evidencia a síntese final das categorias de análise emergidas no processo de coleta e análise dos dados, bem como o processo de validação junto aos participantes para a obtenção do resultado final das categorias de análise identificadas.

6.3 Síntese final das categorias de análise e suas respectivas seções temáticas

A Quadro 23 apresenta a síntese organizada por categorias de análise e suas respectivas seções temáticas obtidas tanto nas narrativas de vida estruturada quanto nos grupos focais antes de ser apresentado aos participantes para validação dos achados e apresentação do resultado final:

Quadro 23 – Seções Temáticas e suas respectivas categorias de análise (Resultado antes da validação)

Seção temática	Categorias de Análise	Oficias/Praças	Descrição
O Ser Militar	Atributos éticos, morais e cívicos	Ambos	Que o ser militar necessita de características específicas e que os diferenciem, que precisam ser desenvolvidas e evidenciadas nos militares. E que tais características extrapolam o mundo da caserna, servindo de reflexo e alteridade para o mundo exterior.
	Como representante Institucional	Ambos	Que o militar, por se esperar dele ou se considerar um reflexo de sua instituição, necessita ter os mesmos atributos morais e éticos fora da caserna. E, que esses atributos permanecem

			entranhados na alma mesmo depois da reserva remunerada.
	Projetos para a Reserva Remunerada	Ambos	Que os militares, ao entrarem para a Reserva Remunerada vislumbram realizar projetos que não conseguiram realizar durante o período na ativa. Tais projetos referem-se a arranjar outras fontes de renda, adquirir bens, estudar idiomas, realizar outra graduação, tratar da saúde, praticar atividade física regular e passar mais tempo com a família. Alguns projetos podem ser retomados e outros não em função de problemas de saúde ou idade avançada.
	A personificação ética como o “fogo sagrado” e outras profissões	Ambos	Que se percebe o fogo sagrado como uma abnegação da própria vida em prol dos valores e objetivos organizacionais, bem como em função da continuidade da carreira. O fogo sagrado representa um compromisso ético que tende a estar em todas as profissões, mas, que, na profissão militar ele é mais proeminente em função de ter como cliente a sociedade.
	Militares versus Polícia	Ambos	Que, além de terem missões constitucionais legais diferentes, os policiais e bombeiros, por possuírem atribuições desgastantes e perigosas gozam de melhores condições em suas escalas de serviço e horário de expediente. Possuem, ainda, melhores condições de remuneração e possibilidades de reivindicarem melhores salários. Desenvolvem mais o companheirismo. Por outro lado, os militares da marinha possuem condições melhores de formação acadêmica, são melhores treinados, mais dedicados a Pátria.
	Semelhanças entre o Militar Ativo versus Reservista Remunerado	Oficiais	Que os oficiais não percebem diferenças entre estar na ativa ou na reserva remunerada em função de entenderem que falam e agem do mesmo modo de quando estavam na caserna.
	Foco na Missão versus Conflito de Interesses e Política	Oficiais	Que o foco na missão pode estar sendo deturpado, tanto internamente à instituição, como

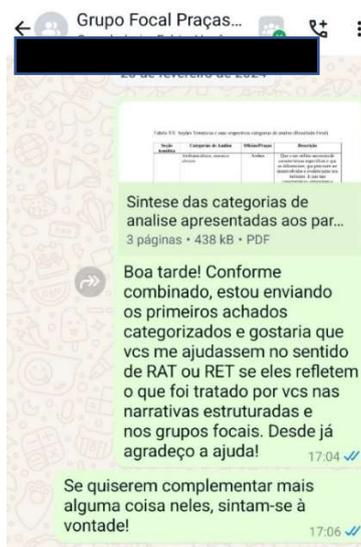
			<p>externamente, uma vez que o Brasil não está ou pretende entrar em nenhuma guerra iminente.</p> <p>Dessa forma, por parte de sociedade, a percepção é de que ela clama pela atuação interna das forças já que não precisam atuar externamente. E os militares não concordam com essa atuação/missão. Achem que os aspectos políticos devem ficar afastados da caserna. Apontam, também, que o fato de as Forças Armadas demandarem muitos recursos financeiros para sua manutenção pode estar fazendo com que a sociedade as enxergue como menos prioritárias para a Nação. Por outro lado, são apontadas incongruências entre os objetivos institucionais e os pessoais de alguns Comandantes e Diretores que se utilizam da força de trabalho subordinada a eles para atingir determinados objetivos particulares.</p>
	Semelhanças entre o Militar Ativo versus Reservista Remunerado	Praças	<p>Que as praças percebem com maior nitidez as semelhanças entre estar na ativa ou na reserva remunerada, principalmente, pela cobrança interna de manter os valores militares sempre vivos, incluindo, sempre se aperfeiçoar e fazer o melhor. Se cobram por serem “os escolhidos” e terem ganhado “a confiança” da instituição e, por isso, se sentem devedores e amarrados ao sistema disciplinar para sempre. A cobrança também sugere um receio de ferir regras e regulamentos institucionais e serem punidos por isso, mesmo estando na reserva.</p>
	O papel do SPSMFA para o ser militar	Praças	<p>Que as praças percebem a necessidade de um SPSM como forma de manutenção da essência do ser militar exemplificada pela motivação de atuar na profissão. Tal motivação emerge tanto em benefícios financeiros como em benefícios não financeiros.</p>
O Militar Ideal	Atributos essenciais	Ambos	<p>Que o militar ideal tem que ter foco no cumprimento da missão e não apenas contribuir. Para isso,</p>

			precisa possuir atributos morais, éticos, sanitários e estéticos que o façam servir de exemplo de liderança.
	O Estereótipo	Ambos	Que se vislumbra o militar ideal como uma figura mítica, que consiga equilíbrio entre o pessoal e o profissional, não demonstre medo e fragilidades e que se adapte a todas as condições impostas pela atividade militar para servir à Pátria.

Fonte: Elaborado pela autora

O Quadro 23 foi divulgada em ambos os GF para que os Oficiais e Praças pudessem validar o seu conteúdo. A Figura 8 abaixo evidencia a forma como foi apresentada o referido Quadro para validação.

Figura 8 – Chamada para validação das categorias de análise estruturadas na pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora

No GF das Praças, todos os participantes ratificaram a distribuição das seções temáticas, assim como o arranjo das categorias de análise e suas respectivas descrições.

Por sua vez, no GF dos Oficiais, apenas o participante P2 fez algumas observações com relação ao termo “*figura mítica*” atribuída na descrição como exemplo ao estereótipo militar, conforme o trecho abaixo:

“Não vejo o militar como uma figura mitica, acho inclusive que essa palavra nos remete ao ex-presidente Bolsonaro. Acho que o esteriótipo para o militar ainda é de uma figura conservadora, no sentido de não quebrar regras, salvo rarissimas exceções, e que mantem uma postura de seriedade,

Com base nesta observação, foi proposta a troca dos termos “figura mítica” pelos termos “representação utópica”, o qual foi ratificado por todos os participantes, tanto Praças quanto oficiais.

Assim, o Resultado Final da análise após a validação dos participantes, bem como já associada às referências teóricas propostas na presente pesquisa, se encontra evidenciado na Quadro 24:

Quadro 24 – Seções Temáticas e suas respectivas categorias de análise (Resultado Final após a validação)

Seção temática	Categorias de Análise	Oficias/Praças	Descrição	Referencial Teórico proposto
	Atributos éticos, morais e cívicos	Ambos	Que o ser militar necessita de características específicas e que os diferenciem, que precisam ser desenvolvidas e evidenciadas nos militares. E que tais características extrapolam o mundo da caserna, servindo de reflexo e alteridade para o mundo exterior.	Representam ferramentas que compõem a construção da subjetividade disciplinar (FOUCAULT, 1987, 2017), evidenciando contornos Idealistas (KARLOVA, 2018) e a imagem de sacrifício pelo “Bem Maior” da nação (KOURI, 2023).
O Ser Militar	Como representante Institucional	Ambos	Que o militar, por se esperar dele ou se considerar um reflexo de sua instituição, necessita ter os mesmos atributos morais e éticos fora da caserna. E, que esses atributos permanecem entranhados na alma mesmo depois da reserva remunerada.	Representa o efeito das práticas disciplinares aplicadas pelas Instituições de Sequestro e o estabelecimento espontâneo de mecanismos autorreguladores nos indivíduos (FOUCAULT, 1987, 2017; GOFFMAN, 1974). Constitui, também, o reprocessamento da automortificação necessária à renúncia do “eu” como forma de manter a subjetividade disciplinar concebida, atuando como “uma escolha que não tem mais volta” (FOUCAULT,

				1987, 2017; GOFFMAN, 1974).
Projetos para a Reserva Remunerada	Ambos	Que os militares, ao entrarem para a Reserva Remunerada vislumbram realizar projetos que não conseguiram realizar durante o período na ativa. Tais projetos referem-se a arranjar outras fontes de renda, adquirir bens, estudar idiomas, realizar outra graduação, tratar da saúde, praticar atividade física regular e passar mais tempo com a família. Alguns projetos podem ser retomados e outros não em função de problemas de saúde ou idade avançada.	Identifica a instituição militar como totalizante, que impõe o afastamento dos indivíduos das oportunidades de comportamentos e fracassos, impedem o acompanhamento das mudanças sociais no mundo exterior, limitando suas individualidades, bem como criando uma tensão permanente a fim de manter o controle disciplinar (GOFFMAN, 1974). Representa, ainda, processo de desculturamento após a passagem para a reserva remunerada (GOFFMAN, 1974), que sugere certa dificuldade de encarar o tempo de transição e a definição das perspectivas pessoais, gerando complicações de identidade, sentimento de perda e desconexão (BINKS; CAMBRIDGE, 2018).	
A personificação ética como o “fogo sagrado” e outras profissões	Ambos	Que se percebe o fogo sagrado como uma abnegação da própria vida em prol dos valores e objetivos organizacionais, bem como em função da continuidade da carreira. O fogo sagrado representa um compromisso ético que tende a estar em todas as profissões, mas, que, na profissão militar ele é mais proeminente em função de ter como cliente a sociedade.	Representa a concepção imagética para discursos que servem de práticas disciplinares utilizadas pela instituição militar, forjando novas possibilidades de subjetividade e concepções de eu aos indivíduos (FOUCAULT, 1987). Denota, ainda, a percepção um pensamento bem idealista sobre a profissão (KARLOVA, 2018).	
Militares versus Polícia	Ambos	Que, além de terem missões constitucionais legais diferentes, os policiais e bombeiros, por possuírem	Representam a percepção de que as Forças Armadas no Brasil apresentam características mais alinhadas ao Modelo	

			<p>atribuições desgastantes e perigosas gozam de melhores condições em suas escalas de serviço e horário de expediente.</p> <p>Possuem, ainda, melhores condições de remuneração e possibilidades de reivindicarem melhores salários. Desenvolvem mais o companheirismo.</p> <p>Por outro lado, os militares da marinha possuem condições melhores de formação acadêmica, são melhores treinados, mais dedicados a Pátria.</p>	<p>Institucional, enquanto as Polícias Militares possuem contornos característicos que melhor se alinham com o Modelo Ocupacional (MOSKOS, 1977, 1986).</p>
	Semelhanças entre o Militar Ativo versus Reservista Remunerado	Oficiais	<p>Que os oficiais não percebem diferenças entre estar na ativa ou na reserva remunerada em função de entenderem que falam e agem do mesmo modo de quando estavam na caserna.</p>	<p>Identifica uma menor intensidade do mecanismo de autorregulação para a manutenção do controle disciplinar à distância (GOFFMAN, 1974).</p> <p>Sugere, ainda, a possibilidade de associação entre o grau das experiências vividas no interior das Instituições Totais, considerando a escala positiva e negativa. (GOFFMAN, 1974).</p>
	Foco na Missão <i>versus</i> Conflito de Interesses e Política	Oficiais	<p>Que o foco na missão pode estar sendo deturpado, tanto internamente à instituição, como externamente, uma vez que o Brasil não está ou pretende entrar em nenhuma guerra iminente. Dessa forma, por parte de sociedade, a percepção é de que ela clama pela atuação interna das forças já que não precisam atuar externamente. E os militares não concordam com essa atuação/missão. Aham que os aspectos políticos devem ficar</p>	<p>Identifica a crise de identidade pela qual vem passando as Forças Armadas (DUBAR, 2006; SANTOS, 2003; VAZ, 2001), bem como as tensões internas e externas entre percepções da real missão das Forças Armadas. Sugere, ainda, que tais conflitos evidenciam a transformação progressiva dos militares em termos de profissionalismo (CAFORIO, 2006, 2018; MOSKOS, 1977, 1986).</p>

			<p>afastados da caserna. Apontam, também, que o fato de as Forças Armadas demandarem muitos recursos financeiros para sua manutenção pode estar fazendo com que a sociedade as enxergue como menos prioritárias para a Nação. Por outro lado, são apontadas incongruências entre os objetivos institucionais e os pessoais de alguns Comandantes e Diretores que se utilizam da força de trabalho subordinada a eles para atingir determinados objetivos particulares.</p>	
Semelhanças entre o Militar Ativo versus Reservista Remunerado	Praças	<p>Que as praças percebem com maior nitidez as semelhanças entre estar na ativa ou na reserva remunerada, principalmente, pela cobrança interna de manter os valores militares sempre vivos, incluindo, sempre se aperfeiçoar e fazer o melhor. Se cobram por serem “os escolhidos” e terem ganhado “a confiança” da instituição e, por isso, se sentem devedores e amarrados ao sistema disciplinar para sempre. A cobrança também sugere um receio de ferir regras e regulamentos institucionais e serem punidos por isso, mesmo estando na reserva.</p>	<p>Representa uma maior preponderância do mecanismo de autorregulação (GOFFMAN, 1974) e perpetuação do controle disciplinar à distância (FOUCAULT, 1987), sugerido em função de as relações de poder entre Oficiais e Praças (GOFFMAN, 1974).</p>	
O papel do SPSMFA para o ser militar	Praças	<p>Que as praças percebem a necessidade de um SPSM como forma de manutenção da essência do ser militar exemplificada pela</p>	<p>Evidencia o conflito entre o Soldado e a Sociedade (BINKS; CAMBRIDGE, 2018), onde os objetivos constitucionais evocados nos diversos diplomas</p>	

			<p>motivação de atuar na profissão. Tal motivação emerge tanto em benefícios financeiros como em benefícios não financeiros.</p>	<p>legais aos militares, seus valores institucionais decorrentes propagados internamente e, conseqüentemente, a subjetividade disciplinar construída para esse grupo social, contrasta com as relevantes transformações nas organizações políticas e econômicas das relações sociais na pós-modernidade (DUBAR, 2006).</p>
<p>O Militar Ideal</p>	<p>Atributos essenciais</p>	<p>Ambos</p>	<p>Que o militar ideal tem que ter foco no cumprimento da missão e não apenas contribuir. Para isso, precisa possuir atributos técnicos, morais, éticos, sanitários e estéticos que o façam servir de exemplo de liderança.</p>	<p>Identifica o equilíbrio entre as tipologias dos militares tradicional, gerencial e tecnológico, onde coexistem características que representam todas as tipologias, bem como uma tensão gerada pelo conflito de preponderância (CAFORIO, 2018). Captura a representação correspondente à imagem do militar Idealista (KARLOVA, 2018) contrapondo-se à imagem dos Pragmáticos (KARLOVA, 2018).</p>
	<p>O Estereótipo</p>	<p>Ambos</p>	<p>Que se vislumbra o militar ideal como uma representação utópica, que consiga equilíbrio entre o pessoal e o profissional, não demonstre medo e fragilidades e que se adapte a todas as condições impostas pela atividade militar para servir à Pátria.</p>	<p>Representa resistências micropolíticas e psicológicas que os indivíduos manifestam como forma de subverter o poder disciplinar (FOUCAULT, 1987; GOFFMAN, 1974; NANDY, 1983; PRASAD, 2003). Além disso, constata-se um alinhamento aos atributos dos indivíduos Pragmáticos (KARLOVA, 2018).</p>

Fonte: Elaborado pela autora

Desta forma, observou-se que, na percepção dos militares da Marinha do Brasil, mesmo na pós-modernidade, os militares permanecem apresentando características mais proeminentes atribuídas ao Modelo Institucional do que as atribuídas ao Modelo Ocupacional (MOSKOS, 1977, 1986), conforme demonstradas no Quadro 25:

Quadro 25 – Características dos militares brasileiros na pós-modernidade:

Atributo	Caraterísticas	Modelo
Legitimidade	Diplomas legais e Normas Institucionais pautadas na Hierarquia e Disciplina	Institucional
Base para remuneração	Nível e antiguidade	
Nível de compensação	Voluntariado, com baixo salário de recrutamento, e aumento por meio de progressão na carreira	
Avaliação de Desempenho	Holística e qualitativa	
Sistema jurídico	Justiça militar	
Grupo de referência	Vertical, dentro da organização	
Status pós-serviço	Paridade entre Benefícios e proteção para os veteranos	
Compromissos de função	Difuso, mas apresenta contornos de incongruências entre os objetivos institucionais e os pessoais	Híbrido
Modo de compensação	A maioria por meio de benefícios financeiros e poucos benefícios não monetários e diferidos	Ocupacional
Respeito social	Apresenta contornos mais alinhados com Estima com base na noção de serviço do que com a Prestígio com base no nível de remuneração	Híbrido

Fonte: Elaborado pela autora com base em NUCIARI (2018)

Nota-se, ainda, que as percepções atinentes às características relacionadas ao Modo de Compensação evidenciam contornos mais afetos ao Modelo Ocupacional, uma vez que nas reestruturações nas remunerações dos militares ocorridas anteriormente, muitos desses benefícios foram retirados, como por exemplo, a Licença Especial de Seis Meses (LESM), o Adicional por Tempo de Serviço e a Indenização de Moradia.

Por sua vez, no que concerne ao Compromisso com a função e o Respeito Social, tais características apresentam um formato híbrido, em função de a percepção dos militares da MB identificar que existem militares que apresentam objetivos pessoais incongruentes com os objetivos institucionais, bem como perceberem que há estima social pautada na noção do serviço à pátria, mesmo coexistindo com uma capacidade baixa de oferta de benefícios não monetários para o referido *Status*.

Releva mencionar que as características afetas à Residência e ao Cônjuge não puderam ser avaliadas em função de não emergirem nas discussões propostas e nem foram pontuadas nos instrumentos de coleta de dados.

No que diz respeito aos atributos das Forças Armadas percebidas por parte dos militares da MB, os achados demonstram que grande parte das características percebidas pelos militares divergem com características da sociedade na pós-modernidade, conforme demonstra o Quadro 26:

Quadro 26 – Atributos das Forças Armadas no Brasil na pós-modernidade

Atributos das Forças Armadas	Características	Realidade Sociocultural
Ameaça percebida	Invasão inimiga	Início da modernidade (pré-guerra fria) 1900-1945
Definição da Missão principal	Defesa da pátria	
Objeção Consciososa	Limitado ou proibido	
Estrutura da força	Grande exército profissional	“Modernidade tardia” (Guerra Fria) 1945-1990
Tipo dominante de Profissional Militar	Gerente ou técnico	
Atitude pública em direção aos militares	Ambivalente	
Tensão Organizacional	Luta Orçamentária	
Impacto no orçamento da Defesa	Negativo	Pós-modernidade (pós-guerra fria) Desde 1990

Fonte: Elaborado pela autora com base em NUCIARI (2018)

A percepção de que a missão principal das Forças Armadas decorre da defesa da pátria diante da ameaça de invasões de nações inimigas, mesmo sendo associada a uma realidade sociocultural do início da modernidade, permanece em voga nos dias atuais, o que faz com que

surja a ideia da limitação ou proibição das objeções a fim de aumentar o controle disciplinar imprescindível para a manutenção de uma subjetividade disciplinar militar associada.

Embora a estrutura da força permaneça sendo idealizada como um grande contingente advindo da conjuntura do período pré-guerra fria, o tipo dominante de profissional percebido na atualidade corresponde ao especialista moldado sob o contexto da modernidade tardia, extremamente técnico com habilidades gerenciais para exercer o controle das tropas.

O que se pode inferir é que a percepção da necessidade de um profissional militar técnico ou gerente na pós-modernidade tende a influenciar a ambivalência da opinião pública com relação aos militares e à sua efetiva missão bélica, especialmente, em relação ao investimento necessário para se manter todo um aparato militar. Tal pensamento vai ao encontro da ideia de luta orçamentária existente entre as demandas da sociedade e a das Forças Armadas. E, de maneira complementar, tem-se como resultado a percepção do impacto negativo do orçamento de defesa no orçamento da união.

Releva mencionar que as características afetas às Relações com a mídia, Funcionários civis e o Papel feminino não puderam ser avaliadas em função de não emergirem nas discussões propostas pelos GF e nem nas narrativas de vida estruturadas.

Desta forma, pode-se identificar que as Forças Armadas, especialmente, a MB possui características mais afinadas com o modelo institucional, apresentando valores que refletem melhor os contextos do início da pós-modernidade a da modernidade tardia. Por outro lado, quando se refere aos valores sociais e sua relação com a dinâmica da sociedade, os militares apresentam algumas mudanças evolutivas que, ao mesmo tempo em que se aproximam do meio social, trazem tensões e lutas culturais que os afastam da sociedade, incentivando um maior pragmatismo e ceticismo aos novos entrantes, onde a resistência micropolítica e psicológica de *non-players* tende a surgir no sentido de tentar subverter a subjetividade disciplinar a qual lhe foi impelida. Observa-se, ainda, que essa tensão no relacionamento entre militares e sociedade na pós-modernidade faz com que esta última não identifique um papel claro e específico para a atuação das Forças Armadas, bem como incentive a criação de práticas governamentais encapsuladas em técnicas contábeis e atuariais que racionalizem e controlem socialmente as Forças Armadas, fazendo com que a percepção da crise de identidade profissional e cultural militar seja ampliada e avance em direção a soluções reducionistas que gerem efeitos imprevisíveis e/ou indesejáveis.

Nesse sentido, tratar contabilmente os militares da reserva remunerada da mesma forma que os servidores públicos aposentados nas questões de reconhecimento de passivos atuariais relacionados a benefícios pós-emprego tende a aproximar cada vez mais esses dois grupos em

questões de direitos e deveres, fazendo com que os militares possam ser assimilados, bem como afastados dos valores profissionais e culturais que os identificam com a sua missão e a subjetividade disciplinar decorrente da maneira na qual foram forjados.

Depreende-se, assim, que se torna inevitável a sociedade brasileira refletir sobre qual o real objetivo de tratar os militares como um programa estatal de natureza atuarial, tendo em vista o que efetivamente se espera dos militares na pós-modernidade.

7. CONCLUSÕES

O presente estudo se propôs a responder o seguinte questionamento: De que forma a identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao SPSMFA, especificamente, no que diz respeito aos militares da reserva remunerada?

Como forma de cumprir o efeito desejado, o presente estudo teve como objetivo principal compreender de que modo as identidades profissional e cultural das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao SPSMFA, especificamente no que diz respeito aos militares da reserva remunerada, tendo por base o fenômeno do ‘ser militar’, ou seja, o “espírito militar” (CASTRO, 2004, p. 15), sob a ótica desses mesmos militares.

Para capturar os aspectos exógenos e endógenos relacionados à identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras, o *locus* da pesquisa envolveu os militares da reserva remunerada da Marinha do Brasil, considerando que a pesquisadora é militar da respectiva Força Armada, tendo, portanto, facilidade no acesso às pessoas e documentações contábeis relacionadas ao fenômeno objeto do estudo, qual seja, o tratamento contábil das despesas com militares da reserva remunerada junto ao SPSMFA. Releva pontuar que, o fato de a pesquisadora compartilhar o contexto militar com os participantes e, por conseguinte, a mesma perspectiva sobre o fenômeno estudado, pode ser considerado, tanto um fator limitador da pesquisa, dada a proximidade entre os pontos de vista e os vieses que isso pode causar, como um ponto forte, uma vez que, ao transitar no mesmo mundo que os indivíduos pesquisados, os entraves para a compreensão de sinais, signos, imagens e conotações utilizadas nas comunicações entre os militares sobre o fenômeno a ser investigado podem ser mais facilmente decifrados.

Por sua vez, para alcançar o referido objetivo principal, os seguintes objetivos específicos foram concretizados: (1) Compreender e caracterizar a identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas a partir da discussão teórica sobre Disciplina e Subjetividade de Foucault (FOUCAULT, 1987, 2005); (2) Analisar e identificar as mudanças na identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas na Pós-Modernidade e como se refletem na atuação dos militares da reserva remunerada; (3) Analisar a Contabilidade como um mecanismo de (des)construção da realidade social e cultural, bem como de imposição de práticas universalistas; (4) Analisar se as mudanças legais promovidas no SPSMFA retratam

a identidade profissional e cultural dos militares; (5) Apresentar as características dos militares da reserva remunerada a partir dos resultados encontrados; e (6) Evidenciar de que forma a identidade profissional e cultural dos militares demandam um tratamento contábil específico para o SPSMFA que represente adequadamente os referidos fenômenos.

Para atingir o referido propósito, realizou-se um estudo tendo por base uma abordagem interpretativa com inspiração fenomenológica como forma de capturar os aspectos exógenos e endógenos relacionados às identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras.

Como estratégia de coleta de dados foi escolhida a narrativa de vida estruturada e a aplicação de Grupo Focais com oficiais e praças integrantes do contingente da reserva remunerada que aceitaram voluntariamente participar da presente pesquisa. E, como forma de analisar os dados coletados, foi utilizada, basicamente, a Fenomenologia na prática de Van Manen (1984).

Com base nos achados, tanto para os oficiais quanto para as praças, o ser militar espelha-se em atributos éticos, morais e cívicos específicos que os diferenciam dos demais profissionais, sendo desenvolvidos e evidenciados em todos os militares, ao ponto de extrapolar o mundo da caserna, fazendo com que a postura dos militares represente a instituição no mundo exterior. Esta perspectiva representa a utilização desses atributos como ferramentas que compõem a construção da subjetividade disciplinar (FOUCAULT, 1987, 2017), evidenciando contornos Idealistas (KARLOVA, 2018) que vislumbram a imagem de sacrifício pelo “Bem Maior” da nação (KOURI, 2023). Em complemento, o conceito do fogo sagrado personifica a abnegação da própria vida em prol dos valores e objetivos organizacionais, correspondendo a um compromisso ético que na profissão militar é percebido como mais proeminente em função de se ter como cliente direto a sociedade. A concepção imagética para os discursos que servem de práticas disciplinares utilizadas pela instituição militar forja novas possibilidades de subjetividade e concepções do “eu” aos indivíduos (FOUCAULT, 1987), denotando, ainda, a percepção de um pensamento bem idealista sobre a profissão (KARLOVA, 2018).

Foi percebida, também, a diferença existente entre os militares e os policiais militares, principalmente, em termos de missões constitucionais legais e em função de melhores condições de remuneração e possibilidades por parte dos policiais militares de reivindicarem melhores salários. Tal fato sugere a percepção de que as Forças Armadas no Brasil apresentam características mais alinhadas ao Modelo Institucional, enquanto as Polícias Militares possuem contornos característicos que melhor se alinham com o Modelo Ocupacional (MOSKOS, 1977, 1986).

No entanto, apesar de ambos os grupos vislumbrarem semelhanças nas comparações entre os *status* de militar ativo *versus* reservista remunerados, cada um deles apontou enfoques diferenciados para tais harmonias. Para os oficiais, não existe diferenças entre estar na ativa ou na reserva remunerada, uma vez que entendem que se comportam da mesma maneira quando nas duas circunstâncias. Segundo os mesmos, as mudanças sentidas refletem mais os aspectos tangíveis como a não imposição de uma rotina, flexibilidade nos tempos e movimentos, a ausência de padrão para corte de cabelo e barba e a não obrigatoriedade do uso dos uniformes. Pode-se identificar que existe uma percepção de que o mecanismo de autorregulação atua com uma menor intensidade nos oficiais para a manutenção do controle disciplinar à distância (GOFFMAN, 1974). Sugere, ainda, a possibilidade de associação entre o grau das experiências vividas no interior das Instituições Totais, considerando uma escala entre positiva e negativa. (GOFFMAN, 1974).

Por sua vez, as praças percebem com maior intensidade as semelhanças entre estar na ativa e na reserva remunerada, principalmente, pela cobrança interna em manter os valores militares sempre vivos, incluindo, sempre se aperfeiçoar e fazer o melhor em todas as atividades e responsabilidades assumidas mesmo fora da caserna na condição de reservista remunerado. Se cobram por serem “os escolhidos” e terem ganhado “a confiança” da instituição e, por isso, se sentem devedores e presos ao sistema disciplinar permanentemente. A exigência interna mencionada sugere, ainda, um receio de ferir regras e regulamentos institucionais e serem punidos por isso, mesmo estando na reserva remunerada. Esta percepção sugere uma maior preponderância do mecanismo de autorregulação (GOFFMAN, 1974) e perpetuação do controle disciplinar à distância (FOUCAULT, 1987), influenciado pelas relações de poder entre Oficiais e Praças (GOFFMAN, 1974).

Já, com relação ao foco na missão *versus* conflito de interesses e política, apenas os oficiais apontaram uma certa deturpação tanto interna, quanto externa à instituição, em virtude de o Brasil atuar mais pacificamente no campo das Relações Internacionais com outros países, raramente, demonstrando atitudes belicosas. Os resultados evidenciam que as opiniões convergem para que os aspectos políticos devam ficar afastados da caserna. E, que o fato de as Forças Armadas demandarem muitos recursos financeiros para sua manutenção pode estar fazendo com que a sociedade as enxergue como menos prioritárias para a Nação. Neste sentido, observa-se a percepção de uma crise de identidade pela qual vem passando as Forças Armadas (DUBAR, 2006; SANTOS, 2003; VAZ, 2001), bem como as tensões internas e externas entre interpretações da real missão das Forças Armadas. Sugere, ainda, que tais conflitos evidenciam

a transformação progressiva dos militares em termos de profissionalismo na pós-modernidade (CAFORIO, 2018).

Por sua vez, apenas as praças evidenciaram o importante papel do SPSMFA para o ser militar, uma vez que afirmam a necessidade de um Sistema de Proteção Social como forma de manter a essência do ser militar exemplificada pela motivação de atuar na profissão. Tal motivação, ainda é compreendida, emergindo, tanto em benefícios financeiros como em benefícios não financeiros. Depreende-se, portanto, a existência de um conflito entre o Soldado e a Sociedade (BINKS; CAMBRIDGE, 2018), onde os objetivos constitucionais evocados nos diversos diplomas legais aos militares, seus valores institucionais decorrentes propagados internamente e, conseqüentemente, a subjetividade disciplinar construída para esse grupo social contrastam com as relevantes transformações nas organizações políticas e econômicas das relações sociais na pós-modernidade (DUBAR, 2006).

Por outro lado, a crença acerca do militar ideal para ambos os grupos gira em torno da imprescindibilidade de atributos essenciais que garantam que o militar tenha o foco no cumprimento da missão e não apenas em sua contribuição. Para isso, urge possuir atributos técnicos, morais, éticos, sanitários e estéticos que o façam servir de exemplo de liderança. Tal perspectiva sugere um equilíbrio entre as tipologias dos militares tradicional, gerencial e tecnológico na atualidade, onde coexistem características que representam todas as tipologias, bem como uma tensão gerada pela luta por preponderância (CAFORIO, 2018). Captura, ainda, a representação correspondente à imagem do militar Idealista (KARLOVA, 2018) contrapondo-se à imagem dos Pragmáticos (KARLOVA, 2018), quando indicam que, para alguns, o foco na provisão individual é mais importante que o foco na missão, seja no aspecto financeiro quanto no aspecto do poder.

Além disso, foi identificado a figura do estereótipo militar, onde se vislumbra o militar ideal como uma representação utópica, que equilibra bravamente os contextos pessoal e profissional, não demonstrando medo ou fragilidades, e se adaptando brilhantemente a todas as condições impostas pela atividade militar para servir à Pátria. Sugere-se, assim, que resistências micropolíticas e psicológicas são manifestadas pelos militares como forma de subverter o poder disciplinar (FOUCAULT, 1987; GOFFMAN, 1974; NANDY, 1983; PRASAD, 2003), possibilitando identificar um alinhamento mais próximo aos atributos correspondentes aos indivíduos Pragmáticos (KARLOVA, 2018). Significa dizer que, esses indivíduos, ao resistirem ao poder disciplinar mesmo que de forma inocente e natural, fazem escolhas cognitivas a fim de subverter o processo de subjetivação disciplinar ao recorrem à utilização de

contornos e características pragmáticas associadas à profissão militar (NANDY, 1983; PRASAD, 2003).

Desta forma, observa-se que os achados evidenciam que os militares da Marinha do Brasil, mesmo na pós-modernidade, apresentam características mais proeminentes atribuídas ao Modelo Institucional do que as atribuídas ao Modelo Ocupacional (CAFORIO, 2006, 2018; MOSKOS, 1977, 1986).

Especificamente, em relação às características relacionadas ao Modo de Compensação, as percepções evidenciam contornos mais afetos ao Modelo Ocupacional, podendo ser explicado por meio das reestruturações nas remunerações dos militares ocorridas nos últimos anos cujos benefícios não financeiros foram impactados negativamente, como por exemplo, a Licença Especial de Seis Meses (LESM).

Por sua vez, no que concerne ao Compromisso com a função e o Respeito Social, tais características apresentaram um formato híbrido, em função de os militares da MB perceberem que existem indivíduos que apresentam objetivos pessoais incongruentes com os objetivos institucionais, bem como perceberem que existe a estima social pautada na noção do serviço a pátria, mesmo coexistindo com uma capacidade baixa de oferta de benefícios não monetários para a manutenção do referido *Status*.

No que diz respeito aos atributos das Forças Armadas percebidos por parte dos militares da MB, os achados demonstram que grande parte das características percebidas pelos militares divergem das características da sociedade na pós-modernidade. A percepção de que a missão principal das Forças Armadas decorre da defesa da pátria diante da ameaça de invasões de nações inimigas, mesmo sendo associada à uma realidade sociocultural do início da modernidade, permanece em voga nos dias atuais, o que faz com que surja a ideia da limitação ou proibição das objeções a fim de aumentar o controle disciplinar imprescindível para a manutenção de uma subjetividade disciplinar militar associada.

Embora a estrutura da força permaneça sendo idealizada como um grande contingente advindo da conjuntura do período pré-guerra fria, o tipo dominante de profissional percebido na atualidade corresponde ao especialista moldado sob o contexto da modernidade tardia, extremamente técnico com habilidades gerenciais para exercer o controle das tropas.

O que se pode depreender é que a percepção da necessidade de um profissional militar técnico ou gerente na pós-modernidade tende a influenciar a ambivalência da opinião pública com relação aos militares e à sua efetiva missão bélica, especialmente, em relação ao investimento necessário para se manter todo um aparato militar, incluindo o *déficit* evidenciado no orçamento geral quanto ao SPSMFA. Tal pensamento corre na esteira da ideia de luta

orçamentária existente entre as demandas da sociedade e a das Forças Armadas, onde os cortes no orçamento de defesa e a reestruturação na remuneração dos militares com a retirada de benefícios financeiros e não financeiros considerados como direitos dessa parcela da sociedade torna-se motivo de conflitos econômico e político.

Desta forma, depreende-se que as Forças Armadas, especialmente, a MB possui características mais afinadas com o modelo institucional, apresentando valores que refletem melhor os contextos do início da pós-modernidade do que a da modernidade tardia. Por outro lado, quando se refere aos valores sociais e sua relação com a dinâmica da sociedade, os militares apresentam algumas mudanças evolutivas que, ao mesmo tempo em que se aproximam do meio social, trazem tensões e lutas culturais que os afastam da sociedade, incentivando um maior pragmatismo e ceticismo aos novos entrantes, onde a resistência micropolítica e psicológica de *non-players* tende a surgir no sentido de tentar resistir e subverter a subjetividade disciplinar a qual lhe foi impelida.

Observa-se, ainda, que essa tensão no relacionamento entre militares e sociedade na pós-modernidade faz com que esta última não identifique um papel claro e específico para a atuação das Forças Armadas, bem como incentive a criação de práticas governamentais encapsuladas em técnicas contábeis e atuariais internacionais que racionalizem e controlem socialmente as Forças Armadas, fazendo com que a percepção da crise de identidade profissional e cultural militar seja ampliada e avance em direção a possíveis soluções reducionistas que possam gerar efeitos imprevisíveis e/ou indesejáveis.

Cada país possui condições e regras para a carreira militar diferentes entre si, bem como benefícios e retribuições financeiras e não financeiras distintas, adaptados a sua realidade e sujeitos aos marcos normativos pertinentes, de tal modo que não se torna patente a adoção de quaisquer comparações por parte da Contabilidade Pública Brasileira entre receitas, despesas e *déficits*. Tal observação reforça o entendimento de que importar práticas contábeis universalizantes impacta na interpretação e na representação fidedigna e adequada para a compreensão que mais se aproxima de um determinado fenômeno a ser reportado.

Além disso, outras possibilidades para o reconhecimento, acompanhamento e avaliação das despesas e receitas do SPSMFA relativas aos militares da reserva remunerada são oferecidas no país, conforme os preceitos do art. 4 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), fazendo com que sejam segregadas e destacadas na Lei de Orçamento Anual (LOA), bem como mantendo a transparência e a integralidade das informações fiscais e contábeis sem a necessidade de serem reconhecidas como um Passivo Atuarial no BGU representado como um *déficit*, mas, sim, como uma despesa parcialmente financiada pelo Orçamento da União.

Assim, compreende-se que as identidades profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras não estão condicionando o efetivo tratamento contábil que deve ser dado ao SPSMFA, uma vez que, tratar contabilmente os militares da reserva remunerada da mesma forma que os servidores públicos aposentados nas questões de reconhecimento de passivos atuariais relacionados a benefícios pós-emprego tende a aproximar cada vez mais esses dois grupos em questões de direitos e deveres, fazendo com que os militares possam ser assimilados, bem como afastados dos valores profissionais e culturais que os identificam com a sua missão e a subjetividade disciplinar decorrente da maneira a qual foram forjados. Significa dizer que, a sociedade brasileira, na figura do Tribunal de Contas da União, como forma de lidar com as tensões e crises de identidade dos militares na pós-modernidade esteja se utilizando da contabilidade pública internacional como forma de poder criador de novos arranjos estruturais, possibilitando a desconstrução de saberes representados por crenças, valores, percepções, pensamentos e sentimentos inconscientes, assumidos como verdadeiros e construídos internamente no país sem que os efeitos futuros estejam sendo considerados e monitorados.

No entanto, dada a complexidade dos estudos sociais que examinam intrincados eventos de diferentes significados, envolvendo atores e situações em complexas cadeias relacionais, o presente estudo tende a apresentar apenas uma realidade extremamente simplificada acerca do fenômeno do ser militar como forma de o tornar mais inteligível (DA MATTA, 1981). Diante disso, as considerações aqui formuladas não esgotam as reinterpretações necessárias sobre os eventos sociais descritos, já que existem diversas formas de interpretar a realidade na qual se está envolvido (DA MATTA, 1981).

Depreende-se, assim, que se torna inevitável a reflexão a partir da sociedade brasileira sobre os seguintes questionamentos: Qual o objetivo de tratar os militares como um programa estatal de natureza atuarial? O que se espera dos militares na pós-modernidade?

Nessa ótica, estudos sociais pautados na interdisciplinaridade teórica e metodológica que evidenciem as percepções existentes do lado de fora da caserna tornam-se relevantes para a complementação do entendimento acerca da crise de identidade dos militares para que seja tratada de maneira holística e integrada, a fim de que o fenômeno do ser militar seja representado pela contabilidade o mais fidedignamente possível, bem como seus efeitos possam ser acompanhados e medidos ao longo dos anos.

8. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

- ALAWATTAGE, C.; WICKRAMASINGHE, D. Weapons of the weak: Subalterns' emancipatory accounting in Ceylon Tea. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 22, n. 3, p. 379–404, 2009.
- ANNISSETTE, M.; NEU, D. Accounting and empire: an introduction. **Critical Perspectives on Accounting**, v. 15, p. 1–4, 2004.
- ANTUNES, C. DO C.; MARTINS, S. M. Reflexos da internacionalização da contabilidade na estrutura do balanço patrimonial elaborado pelas pequenas e médias empresas brasileiras. **Revista Mineira de Contabilidade**, v. 13, n. 45, p. 30–33, 2012.
- BARR, N.; DIAMOND, P. Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy direction. **International social security review**, v. 62, n. 2, p. 5–29, 2009.
- BEECHY, T. H. The many challenges of pension accounting. **Accounting Perspectives**, v. 8, n. 2, p. 91–111, 2009.
- BENELLI, S. J. A Instituição Total como agência de produção de subjetividade na sociedade disciplinar. **Estudos de Psicologia**, v. 1, n. 3, p. 237–252, dez. 2004.
- BERGER, P. L.; LUKMANN, T. **A Construção da Realidade Social: Tratado de Sociologia do Conhecimento**. Petrópolis: 1985, 1985.
- BERLATTO, O. A construção da identidade social. **Revista do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha**, n. 5, p. 141–151, 2009.
- BINKS, E.; CAMBRIDGE, S. The Transition Experiences of British Military Veterans. **Political Psychology**, v. 39, n. 1, p. 125–142, 1 fev. 2018.
- BIONDI, Y.; SIERRA, M. Accounting for Pension Flows and Funds: A Case Study for Accounting, Economics and Public Finances. **EGPA XII Permanent Study Group Public Sector Financial Management Workshop, Zurich-Winterthur (Switzerland)**, v. May, n. 7–8, p. 1–37, 2015.
- BLOOR, M. et al. Focus Groups in Social Research. **Focus Groups in Social Research**, 2012.
- BOCKORNI, B. R. S.; GOMES, A. F. A AMOSTRAGEM EM SNOWBALL (BOLA DE NEVE) EM UMA PESQUISA QUALITATIVA NO CAMPO DA ADMINISTRAÇÃO. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 22, n. 1, 22 jun. 2021.
- BOLDRIN, MICHELE; JIMENEZ-MARTIN, SERGI; PERACCHI, F. **Social Security and Retirement in Spain**. Cambridge, MA, 1997: [s.n.].
- BOUSSEBAA, M. Professional service firms, globalisation and the new imperialism. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 28, n. 8, p. 1217–1233, 2015.
- BOWEN, G. A. Document analysis as a qualitative research method. **Qualitative Research Journal**, v. 9, n. 2, p. 27–40, 2009.
- BRANDÃO, J. M. F.; SILVA, A. B. DA. Fenomenologia da prática nas organizações hoteleiras. **Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo**, v. 16, p. 2304, 11 jan. 2022.
- BRASIL. **LEI Nº 3.765, DE 4 DE MAIO DE 1960. Dispõe sobre as Pensões Militares. cabos, soldados, marinheiros, taifeiros e bombeiros, com mais de 2 (dois) anos de efetivo serviço, se da ativa; ou com qualquer tempo de serviço, se reformados ou asilados**. Brasília, DF, 1960.
- BRASIL. **LEI Nº 4.822, DE 29 DE OUTUBRO DE 1965: Estabelece princípios, condições e critérios básicos para as promoções dos Oficiais da Marinha do Brasil. . .**, 1965.
- BRASIL. **Decreto nº 71.500/1972: Dispõe sobre o Conselho de Justificação e dá outras providências.**, 1972a.

BRASIL. **Lei nº 5.836/1972: Dispõe sobre o Conselho de Justificação e dá outras providências.**, 1972b.

BRASIL. **Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.** Brasília, DF, 1980.

BRASIL. **Decreto nº 88.545, de 26 de julho de 1983: Aprova o Regulamento Disciplinar para a Marinha e dá outras providências.**, 1983.

BRASIL. **Decreto nº 95.480, de 13 de dezembro de 1987: Dá nova redação para a Ordenança Geral para o Serviço da Armada.**, 1987.

BRASIL. **Constituição da República Federal do Brasil de 1988.** Brasília, DF, 1988.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 3, altera os arts. 40, 42, 102, 103, 155, 156, 160, 167 da Constituição Federal.** Brasília, DF, 1993.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 18, dispõe sobre o regime constitucional dos militares.** Brasília, DF, 1998a.

BRASIL. **Decreto nº 2.513/1998: Dispõe sobre o Cerimonial da Marinha.**, 1998b.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001. Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis nos 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras providências.** Brasília, DF, 2001a.

BRASIL. **DECRETO Nº 4.034, DE 26 DE NOVEMBRO DE 2001: Dispõe sobre as promoções de pra e dá outras providências.**, 2001b.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 41, modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras provi.** Brasília, DF, 2003.

BRASIL. **Portaria Normativa nº 660 de 19/05/2009 / MD - Ministério da Defesa: Aprova o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas.**, 2009.

BRASIL. **Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019. Reestrutura a carreira militar e dispõe sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares.** Brasília, DF, 2019.

CAFORIO, G. **Handbook of the Sociology of the military.** New York, USA, 2006: [s.n.].

CAFORIO, G. **Handbook of the sociology of the military.** Segunda ed. Washington DC: Springer, 2018.

CAMPOS, L.; CANAVEZES, S. **Introdução à Globalização.** Lisboa: Instituto Bento Jesus Caraça (IBJC), 2007.

CARDOSO, M. I. S. T.; BATISTA, P. M. F.; GRAÇA, A. B. S. A identidade do professor: Desafios colocados pela globalização. **Revista Brasileira de Educacao**, v. 21, n. 65, p. 371–390, 2016.

CARRIERI, A. DE P.; PERDIGÃO, D. A.; AGUIAR, A. R. C. Identidade em empresas familiares. v. 49, n. 4, p. 698–713, 2014.

CARRILHO, M. Principais Tendências Na Sociologia Militar. **IDN - Revista Nação e Defesa**, v. 3, n. 7, p. 157–169, 1978.

CARRILHO, M. **Forças Armadas e Mudança Política em Portugal no séc. XX.** Lisboa, Portugal: Imprensa Nacional Casa da Moeda, 1985.

CARVALHO, A. M. R. DE; NAKAGAWA, M. **Um olhar fenomenológico sobre a “res” da logística contábilna identificação dos custos. VIII Congresso Brasileiro de Custos – São Leopoldo, RS, Brasil, 3 a 5 de outubro de 2001, 2001.**

- CASTRO, C. Interviewing the Brazilian military. **Researching the Military**, v. 1, p. 110–115, 2000.
- CASTRO, C. **O espírito militar: um antropólogo na caserna**. segunda ed. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar Editor, 2004.
- CASTRO, T. G. DE; GOMES, W. B. Movimento Fenomenológico: Controvérsias e Perspectivas na Pesquisa Psicológica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 27, n. 2, p. 233–240, 2011.
- CENTRO DE SAÚDE MENTAL PÓS-TRAUMÁTICA. **Specific populations and trauma types - Military and ex-military personnel and PTSD**. Melbourne, Au, 2013: [s.n.].
- CESCON, J. P. Ensinaamentos e aprendizados nas corporações de ofício em Portugal entre os séculos XVI e XIX na produção azulejar. v. 23, n. 9, 2017.
- CFC. **Norma Brasileira de Contabilidade do Setor Público. NBCTSP15 - Benefícios a Empregados**. Brasília, DF, 2018.
- CHAN, J. L. Government Accounting: An Assessment of Theory, Purposes and Standards. **Public Money and Management**, v. 23, n. 1, p. 13–20, 2003.
- CHAN, J. L. **International Public Sector Accounting Standards: Conceptual and Institutional Issues**. **James Chan Papers**, 2008. Disponível em: <<http://www.jameslchan.com/papers/Chan2008IPSAS3.pdf>>. Acesso em: 1 jul. 2018
- CHAN, J. L. As NICSPs e a Contabilidade Governamental de Países em Desenvolvimento. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC)**, v. 4, n. 1, p. 1–17, 2010.
- COBRA, J. F. DE O. G. **Militares contratados: vivência e reinserção: da vivência à reintegração sócio-profissional dos oficiais do exército em regime de contrato, no mercado civil de trabalho**. thesis, 2005—[s.l.] Universidade Aberta, 2005.
- CUCHE, D. **A Noção de Cultura nas Ciências Sociais**. Bauru: 1999, 1999.
- CUNHA, J. M.; MENICHINI, A. A.; CROCKETT, A. The retention effects of high years of service cliff-vesting pension plans. **Economics Letters**, v. 126, p. 6–9, 2015.
- DA MATTA, Roberto. **Relativizando: uma introdução à antropologia social**. Petrópolis: Vozes, 1981. 248p
- DAVIE, S. S. Accounting, female and male gendering, and cultural imperialism. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 30, n. 2, p. 247–269, 2017.
- DAVIE, S. S.; MCLEAN, T. Accounting, cultural hybridisation and colonial globalisation: a case of British civilising mission in Fiji. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 30, n. 4, p. 932–954, 2017.
- DE OLIVEIRA, S. C.; MACHADO, C. V.; HEIN, A. A. Social security reforms in Chile: Lessons for Brazil. **Cadernos de Saude Publica**, v. 35, n. 5, 2019.
- DEPARTMENT OF DEFENSE OF USA. **Fiscal Year 2018: Military Retirement Fund Audited Financial Report**. Washington DC: [s.n.].
- DUBAR, C. **A crise das identidades. A interpretação de uma mutação**. Porto/Portugal: 2006, 2006.
- DUBAR, C. A construção de si pela atividade de trabalho: A socialização profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 146, p. 351–367, 2012.
- EBBINGHAUS, B. Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA. **Reforming Early Retirement in Europe, Japan and the USA**, n. March, p. 1–352, 2006.
- EUROPEAN UNION. **Employment, Social Affairs & Inclusion: Your social security rights in Spain The.**, 2013.
- FABRI, M. Fenomenologia e cultura: significado crítico e limites. **Filosofia Unisinos**, v. 8, n. 1, p. 41–48, 2007.

- FERNANDO, E. et al. A Reforma na contabilidade pública brasileira e o Processo de Convergência: Implicações e Perspectivas. **RIC - Revista de Informação Contábil**, v. 6, n. 2, p. 1–20, 2012.
- FGV. **As Forças Armadas e a PEC da Previdência**. Rio de Janeiro, RJ: Fundação Getúlio Vargas (FGV), 2016.
- FIALHO, J. A Construção da Identidade Social e Profissional através da Ação das Redes de Sociabilidade Laboral. **Revista Argumentos Montes Claros**, v. 14, n. 1, p. 138–162, 2017.
- FLEISCHMAN, R. K.; OLDROYD, D.; TYSON, T. N. The efficacy/inefficacy of accounting in controlling labour during the transition from slavery in the United States and British West Indies. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 24, n. 6, p. 751–780, 2011.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir**. 27. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 1987.
- FOUCAULT, M. et al. **The Foucault effect: studies in governmentality: with two lectures by and an interview with Michel Foucault**. [s.l.] University of Chicago Press, 1991.
- FOUCAULT, M. **A História da Sexualidade I**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, Ltda, 1999.
- FOUCAULT, M. **The Hermeneutics of Subject: Lectures at the College de France 1981-1982**. Basingstoke: Palgrave Mcmillan, 2005.
- FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. Rio de Janeiro: [s.n.]. v. 5ª Edição
- FRANCO, D. Pension liabilities: their use and misuse in the assessment of fiscal policies. **European Commission, Directorate-General for Economic e Financial Affairs**, n. 110, 1995.
- FUKOFUKA, P.; JACOBS, K. Accounting as capital and doxa: exploring power and resistance in World Bank projects in Tonga. **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, v. 31, n. 2, p. 608–625, 2018.
- GALLAGHER, J. M.; ASHFORD, J. B. Perceptions of Legal Legitimacy among University Students with and without Military Service. **Journal of Veterans Studies**, v. 4, n. 2, p. 137, 13 jun. 2019.
- GAMMIE, ELIZABETH; HAMILTON, SUSAN; GILCHRIST, V. Focus group discussions. Em: HOQUE, Z. et al. (Eds.). **The Routledge Companion to Qualitative Accounting Research Methods**. [s.l.] 2017, 2017. p. 372–386.
- GIDDENS, A. **Política, Sociologia e Teoria Social**. São Paulo: 1998, 1998.
- GIL, A. C.; SILVA, S. P. M. O Método Fenomenológico na Pesquisa sobre Empreendedorismo no Brasil. **Revista de Ciências da Administração**, v. 17, n. 41, p. 99–113, 2015.
- GLAUM, M. Pension accounting and research: A review. **Accounting and Business Research**, v. 39, n. 3, p. 273–311, 2009.
- GOFFMAN, E. **Manicômios, prisões e conventos**. Rio de Janeiro: Editora Perspectiva, 1974.
- GOMES, J. S.; SALAS, J. M. A. **Controle de Gestão: uma abordagem contextual e organizacional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- GONÇALVES, B. D. **Proteção Social Militar das Forças Armadas: um legado histórico e doutrinário** Força Aérea Brasileira. Rio de Janeiro, RJ, 2017: [s.n.].
- GONZÁLEZ, A. D. **Ser Docente na Área da Saúde: Uma: uma abordagem à luz da fenomenologia heideggeriana**. [s.l.] Universidade Estadual de Londrina, 2012.
- HEAD, A. S. J. et al. Pension fund valuations and market values. **British Actuarial Journal**, v. 6, n. 1, p. 55–141, 2000.
- HOFSTEDE, G. **Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental**. 1. ed. Lisboa, Portugal: Sílabo, 1997.

- HOLZMANN, R.; PALACIOS, R.; ZVINIENE, A. Implicit Pension Debt: Issues, Measurement and Scope in International Perspective. **Social Protection, Labor Markets, Pensions, Social Assistance, World Bank.**, n. 0403, 2004.
- HOOPER, K. C.; PRATT, M. J.; KEARINS, K. N. Accounting, Auditing and the Business Establishment in Colonial Auckland 1880-1895. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 6, n. 1, p. 79–98, 1993.
- HORVAT, R.; KOROŠEC, B. The Role of Accounting in a Society: Only a technical solution for the problem of economic measurement or also a tool of social ideology? **NAŠE GOSPODARSTVO OUR ECONOMY**, v. 61, n. 4, p. 32–40, 2015.
- HSU, A. W. H.; WU, C. F.; LIN, J. C. Factors in managing actuarial assumptions for pension fair value: Implications for IAS 19. **Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies**, v. 16, n. 1, p. 1–23, 2013.
- HUNTINGTON, S. **O Soldado e o Estado: teoria e política das relações entre civis e militares**. Rio de Janeiro, RJ: 1996, 1996.
- IFAC. **Handbook of International Public Sector Accounting Pronouncements**. New Jersey, USA: 2020, 2020. v. I
- IUDÍCIBUS, S. DE. **Teoria da Contabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E. Estudando e pesquisando teoria: o futuro chegou? **Revista Universo Contábil**, p. 06–24, 2015.
- JANOWITZ, M. **The Professional Soldier: A Social and Political Portrait** the Free Press. 1. ed. New York: The Free Press, 1964. v. 1
- KAMARCK, K. N. Military retirement: Background and recent developments (updated). **Key Congressional Reports for July 2019: Part II**, p. 191–221, 2019.
- KARLOVA, E. Cadets motivation types and their relationship with various indicators of attitude to the military profession. **Sotsiologicheskie issledovaniia**, v. 7, p. 95–104, 2018.
- KEGLER, P.; MACEDO, M. M. K. Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. **Psico-USF**, v. 20, n. 1, p. 25–38, 2015.
- KLUMPES, P. J. M. The changing political economy of pension fund accounting regulation: A comparative study of four Anglo-American countries. **Pensions: An International Journal**, v. 16, n. 3, p. 140–150, 2011.
- KLUMPES, P. J. M.; WHITTINGTON, M. Determinants of actuarial valuation method changes for pension funding and reporting: Evidence from the UK. **Journal of Business Finance and Accounting**, v. 30, n. 1–2, p. 175–204, 2003.
- KOURI, S. Finnish Military Officer Identities and Micro-Political Resistance. **Armed Forces and Society**, v. 49, n. 1, p. 160–178, 1 jan. 2023.
- KRITZER, B. E.; KAY, S. J.; SINHA, T. Next generation of individual account pension reforms in Latin America. **Social Security Bulletin**, v. 71, n. 11, p. 35–76, 2011.
- KÜMMEL, G. Military Identity and Identity Within the Military. Em: CAFORIO, G. (Ed.). **Handbook of the sociology of the military**. segunda ed. Washington DC: Springer, 2018. p. 639.
- LACEY, H. Como devem os valores influenciar a ciência. **Filosofia Unisinos**, v. 6, n. 1, p. 41–54, 2005.
- LACEY, H. **Valores e atividade científica 1 e 2**. São Paulo: Editora 34, 2008.
- LACEY, H. Entrevista: Hugh Lacey. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, p. 623–628, 2010.
- LAVABRE, M.-C. Pollak (Michael), L'expérience concentrationnaire. Essai sur le maintien de l'identité sociale, Paris, Métailié, 1990. **Politix**, v. 4, n. 15, p. 85–87, 1990.

- LEINER, P. DE C. **Meia Volta Volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- LEMOS, F. C. S.; CARDOSO JR, H. R.; ALVAREZ, M. C. Instituições, Confinamento e Relações de Poder: Questões Metodológicas no pensamento de Michel Foucault. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, p. 100–106, 2013.
- LIEN, R.; BØE, H. J.; JOHANSEN, R. B. Confirmation of Military Identity after Exposure to Stress – Influence of Status Dimensions. **Scandinavian Journal of Military Studies**, v. 4, n. 1, p. 183–194, 2021.
- LIMA, D. V. DE; GUIMARÃES, O. **A Contabilidade na Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social**. São Paulo: Atlas, 2016.
- LIMA, R. L.; LIMA, D. V. DE; GONÇALVES, J. F. **ADOÇÃO DAS IPSAS PELOS GOVERNOS DOS PAÍSES: HARMONIZAÇÃO OU PADRONIZAÇÃO?** Belo Horizonte-MG Congresso ANPCONT, 2016.
- LOPES, F. T.; CARRIERI, A. DE P. Fotografias de família pela ótica das sucessoras: um estudo sobre uma organização familiar. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 3, p. 478–494, 2010.
- LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O Significado do Trabalho para Uma Executiva: A Dicotomia Prazer e Sofrimento. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 17, p. 247–279, 2013.
- LUKKA, K.; MODELL, S. Interpretative Research in Accounting. Em: HOQUE, P.; COVALESKI, HAYNES. (Eds.). **The Routledge Companion to Qualitative Accounting Research Methods**. [s.l: s.n.]. v. 3p. 36–54.
- MACDONELL, G. V.; BHULLAR, N.; THORSTEINSSON, E. B. Depression, anxiety, and stress in partners of Australian combat veterans and military personnel: A comparison with Australian population norms. **PeerJ**, v. 2016, n. 8, p. 1–12, 2016.
- MANASSIAN, A. Globalization and international accounting research: An agenda for the future. **Revista Brasileira de Gestao de Negocios**, v. 9, n. 25, p. 1–12, 2007.
- MARICONDA, P.; LACEY, H. A águia e os estorninhos: Galileu e a autonomia da ciência. **Tempo Social**, v. 13, n. 1, p. 49–65, 2001.
- MARINGIRA, G. When ex-combatants became peaceful: Azania People’s Liberation Army ex-combatants in post-apartheid South Africa. **African Studies**, v. 77, n. 1, p. 53–66, 2 jan. 2018.
- MARINHA DO BRASIL. **Doutrina de Liderança da Marinha (EMA) Nº137 Rev. 1.**, 2013.
- MARINI, L.; ANDREW, J.; VAN DER LAAN, S. Accountability practices in microfinance: cultural translation and the role of intermediaries. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 31, n. 7, p. 1904–1931, 2018.
- MENDES, S. DA S. O Regime Constitucional dos Militares. **Revista da Cultura**, v. XV, n. 26 (Suplemento Especial), p. 32, 2016.
- MESA, A. A. **Los sistemas de pensiones en la encrucijada**. [s.l.] ONU, 2019, 2019.
- MESA-LAGO, C.; BERTRANOU, F. Pension reforms in Chile and social security principles, 1981-2015. **International Social Security Review**, v. 69, n. 1, p. 25–45, 2016.
- MINK, R. General government pension obligations in Europe. **Irving Fisher Committee Bulletin**, v. 1, n. 28, p. 199–209, 2008.
- MINTZBERG, HENRY; AHLSTRAND, BRUCE; LAMPEL, J. **Safári da Estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2000.
- MOSKOS, C. C. UN Peacekeepers. **Armed Forces & Society**, v. 1, n. 4, p. 388–401, 16 jul. 1975.

- MOSKOS, C. C. From Institution to Occupation. **Armed Forces & Society**, v. 4, n. 1, p. 41–50, 26 out. 1977.
- MOSKOS, C. C. Social Science and Public Policy National Service and the All-Volunteer Force. p. 70–72, 1979.
- MOSKOS, C. C. Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. **Armed Forces & Society**, v. 12, n. 3, p. 377–382, 16 abr. 1986.
- NANDY, A. **The Intimate Enemy: Loss and Recovery of Self Under Colonialism**. DelhiOxford University Press, 1983.
- NASCIMENTO, H. H. V. DO.; BOTELHO, D. REGIS.; LIMA, D. V. DE. Convergência as Normas Internacionais de Contabilidade Governamental: Análise e Comparação das Estruturas das Normas Brasileiras atuais e Propostas. **Revista de Informação Contábil**, v. 5, n. 2, p. 21–42, 2011.
- NEO, P. H. M. et al. Using WhatsApp Focus Group Discussions to Collect Qualitative Data Collection During a Pandemic: Exploring Knowledge, Attitudes, and Perceptions of COVID-19 in Singapore. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 21, 8 abr. 2022.
- NEPOMUCENO, V. Os Construtos e a Crise Conceitual Contábil. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 10, n. 3, 1999a.
- NEPOMUCENO, V. O positivo e a neutralidade contábil. **Revista de Contabilidade e Comércio**, n. 226 Vol. LVII, p. 2–26, out. 1999b.
- NEU, D. Accounting and accountability relations: colonization, genocide and Canada’s first nations. **Accounting, Auditing & Accountability Journal**, v. 13, n. 3, p. 268–288, 2000a.
- NEU, D. “Presents” for the “Indians”: land, colonialism and accounting in Canada. **Accounting, Organizations and Society**, v. 25, n. 2, p. 163–184, 2000b.
- NEU, D. Accounting for the Banal: Financial Techniques as Softwares of Colonialism. Em: ANSHUMAN PRASAD (Ed.). **Postcolonial Theory and Organizational Analysis: a critical engagement**. New York, USA: Palgrave, Macmillan, 2003. p. 193–212.
- NIYAMA, J. K. **Contabilidade Internacional**. 1 Edição, ed. São Paulo: Editora Atlás, 2008.
- NIYAMA, J. K.; SILVA, C. A. T. **Teoria da Contabilidade**. 3ª edição ed. São Paulo: Editora Atlás, 2013.
- NUCIARI, M. Coping with diversity: Military and civilian actors in MOOTW. **International Review of Sociology**, v. 17, n. 1, p. 25–53, mar. 2007.
- NUCIARI, M. The Study of the Military. Models for the Military Profession. Em: CAFORIO, G. (Ed.). **Handbook of the Sociology of the Military**. segunda ed. Washington DC: Springer, 2018. p. 35–59.
- O’REGAN, P. “A dense mass of petty accountability”: Accounting in the service of cultural imperialism during the Irish Famine, 1846-1847. **Accounting, Organizations and Society**, v. 35, n. 4, p. 416–430, 2010.
- OULASVIRTA, L. How Should Pension Benefit Liabilities and Social Policy Cash Transfer Liabilities Be Presented in the Government Financial Statements: Current Presentation Mode or the Mode of International IPSAS Standards? **The Finnish Journal of Business Economics**, v. 2, n. May, p. 223–237, 2008.
- PALAZZOLO, A. C. **Instituições de Sequestro em Michel Foucault**. Mestrado—São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC-SP, 2017.
- PAULO, R. M.; SANTIAGO, R. A.; AMARAL, C. L. A constituição da identidade do professor: uma abordagem fenomenológica. **Acta Scientiae**, v. 15, n. 3, p. 572–587, 2013.

PINTO, M. DE R.; SANTOS, L. L. DA S. Em busca de uma trilha interpretativista para a pesquisa do consumidor: uma proposta baseada na fenomenologia, na etnografia e na Grounded Theory. **RAE-eletrônica**, v. 7, n. 2, 2008.

PLAMONDON, P. et al. Prática Atuarial na Previdência Social Tradução do original: “Actuarial Practice in Social Security”. p. 574, 2011.

PONDS, E.; SEVERINSON, C.; YERMO, J. Implicit debt in public-sector pension plans: An international comparison. **International Social Security Review**, v. 65, n. 2, p. 75–101, 2012.

PRASAD, A. **Postcolonial Theory and Organizational Analysis: A Critical Engagement**. New York, USA: Palgrave, Macmillan, 2003.

PRICE WATERHOUSE COOPERS. **Colletion of information related to the potential impact, including costs of implementing accrual accounting in the public sector and technical analysis of the suitability of individual IPSAS standards**. 2014: [s.n.].

PRODUCTIVITY COMMISSION., **A Better Way to Support Veterans, Report no. 93, Overview and Recommendations**. Camberra, Au, 2019.

RAMOS, A. G. **A redução sociológica**. [s.l.] 1996, 1996.

ROBINSON, J. Using focus groups. Em: DELAMONT, S. (Ed.). **Handbook of qualitative research in education**. Glos, UK: Edward Elgar Published Limited, 2003, 2003. p. 391–404.

SÁ, A. L. DE; SÁ, A. M. L. DE. **Dicionário de Contabilidade**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SANCHEZ, D. G. Estranheza e propriedade: a experiência da empatia em Edmund Husserl. **Ekstasis: revista de hermenêutica e fenomenologia**, v. 3, n. 2, p. 99–111, 2014.

SANTOS, C. A Construção Social do Conceito de Identidade Profissional Clara. **Interações**, v. 8, p. 123–144, 2005.

SANTOS, M. H. C. S. A nova missão das Forças Armadas Latino-Americanas no Mundo Pós-Guerra Fria: o caso do Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 19, n. 54, p. 115–129, 2003.

SAUERBRONN, F. F.; AYRES, R.; LOURENÇO, R. Perspectivas pós-coloniais e decoloniais: uma proposta de agenda de pesquisa em Contabilidade no Brasil. **XL Encontro da ANPAD**, n. September, p. 1–19, 2016.

SAUERBRONN, F. F.; AYRES, R.; LOURENÇO, R. Perspectivas pós-coloniais e decoloniais: uma proposta de agenda de pesquisa em Contabilidade no Brasil. **Custos e @gronegócio on line**, v. 13, n. 3, p. 120–148, 2017.

SAUERBRONN, F. F.; AYRES, R. M.; LOURENÇO, R. L. Emerging Studies on Decoloniality in Accounting. **Qualitative Research and Critical Accounting: A South American Workshop**, p. 1–21, 2018.

SCHEIN, E. H.; Coming to a new awareness of organizational culture. **Sloan Management Review**, n. Winter, p. 3–16, 1984.

SCHEIN, E. H.; **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SHELTON, A. M. **Chile’ s Pension System: Background in Brief. CRS Report for Congress**. Washington DC, 2012.

SILVA, A. S. **Mensuração das Obrigações Previdenciárias nas Contas da União: uma análise atuarial das Pensões Militares das Forças Armadas**. Tese—[s.l.] Universidade de São Paulo (USP), 2017a.

SILVA, A. S.; SILVA, F. L. DA; SAVOIA, J. R. F. Passivo Atuarial da União à luz da IPSAS 25. **REDECA**, v. 1, n. 2, p. 1–23, 2014.

SILVA, C. C. A Fenomenologia e a formação humana na perspectiva de Edmund Husserl. **Desafios - Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins**, v. 4, n. 2, p. 96–111, 2017b.

- SILVEIRA, R. Z. DA; GUERRA, A. C.; GONÇALVES, C. A. A Aplicação da Fenomenologia nos Estudos Organizacionais no Brasil. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 269–299, 2012.
- STN. **Balanco Geral da União (BGU)**. Brasília, DF 2018: [s.n.]. Disponível em: <Disponível em: <www.tesourotransparente.gov.br>.>. Acesso em: 1 jun. 2024.
- STN. **Balanco Geral da União (BGU)**. Brasília, DF 2019: [s.n.]. Disponível em: <Disponível em: <www.tesourotransparente.gov.br>.>. Acesso em: 1 jun. 2024.
- STN. **Balanco Geral da União (BGU)**. Brasília, DF 2020: [s.n.]. Disponível em: <www.tesourotransparente.gov.br>.
- STN. **Balanco Geral da União (BGU)**. Brasília, DF 2021: [s.n.]. Disponível em: <Disponível em: <www.tesourotransparente.gov.br>.>. Acesso em: 1 jun. 2024.
- STN. **Balanco Geral da União (BGU)**. Brasília, DF 2022: [s.n.]. Disponível em: <Disponível em: <www.tesourotransparente.gov.br>.>. Acesso em: 1 jun. 2024.
- STN. **Balanco Geral da União (BGU)**. Brasília, DF 2023: [s.n.]. Disponível em: <Disponível em: <www.tesourotransparente.gov.br>.>. Acesso em: 1 jun. 2024a.
- STN. **Manual de Contabilidade Aplicada ao Setor Público**. 10. ed. [s.l.: s.n.].
- TCU. **Acórdão nº 2059/2012-TCU-Plenário**. Brasília, DF, 2012.
- TCU. **Acórdão nº 2468/2013-TCU-Plenário**. Brasília, DF, 2013.
- TCU. **Acórdão nº 1338/2014-TCU-Plenário**. Brasília, DF, 2014.
- TCU. **Acórdão nº 2314/2015-TCU-Plenário**. Brasília, DF, 2015.
- TCU. **Acórdão nº 2940/2016-TCU-Plenário**. Brasília, DF, 2016.
- TCU. **Acórdão 1.320/2017 - TCU - Plenário**. Brasília, DF, 2017.
- TCU. **Acórdão nº 1331/2019-TCU- Plenário**. Brasília, DF, 2019.
- TCU. **Acórdão nº 1437/2020- TCU - Plenário**. Brasília, DF, 2020a.
- TCU. **ACÓRDÃO Nº 1463/2020 - TCU - Plenário.**, 2020b.
- TCU. Parecer de análise de contas do Presidente da República 2021. 2022a.
- TCU. **Acórdão nº 684/2022**. DF, 2022b.
- TCU. **ACÓRDÃO Nº 1000/2023.**, 2023.
- TINKER, T. The accountant as partisan. **Accounting organizations and Society**, v. 16, n. 3, p. 297–310, 1991.
- TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Auditoria do Balanco Geral da União: Passivos Ocultos (ficha 1) Ficha-Síntese sobre as Contas do Governo da República (Exercício de 2013)**. Brasília, 2014.
- VAN MANEN, M. Practicing Phenomenological Writing. **Phenomenology + Pedagogy**, v. 2, n. 1, p. 36–69, 1984.
- VAN MANEN, M. **Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy**. New York, USA: State University of New York Press, 1990.
- VÁSQUEZ, S. B. S. **The Chilean pension reform: results 36 years later**. [s.l.] Universidade de Barcelona, 2017, 2017.
- VAZ, N. M. A Profissão Militar. Um Modelo à Procura de Sustentação. **Nação e Defesa**, v. 98, n. segunda série, p. 49–72, 2001.
- VEST, B. M. et al. The role of military identity in substance use and mental health outcomes among U.S. Army Reserve and National Guard Soldiers. **Military Psychology**, v. 35, n. 1, p. 85–93, 2023.
- VILHENA, C. P. **Resiliencia em contexto militar**. [s.l.] Universidade do Porto, 2005.
- WHITEFORD, P.; WHITEHOUSE, E. Pension challenges and pension reforms in OECD countries. **Oxford Review of Economic Policy**, v. 22, n. 1, p. 78–94, 2006.

- WHITEHOUSE, H. et al. Brothers in arms: Libyan revolutionaries' bond like family. **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, v. 111, n. 50, p. 17783–17785, 16 dez. 2014.
- WINKLEVOSS, H. E. **Pension mathematics with numerical illustrations**. 2. ed. Pensilvania (EUA): Pension Research Council E University of Pennsylvania Press, 1993.
- ZANCHET, A. **Ciência livre de valores? uma abordagem epistemológica da pesquisa em Contabilidade Ambiental no Brasil**. [s.l.] Universidade de São Paulo, 2014.
- ZEFF, S. A. Some obstacles to global financial reporting comparability and convergence at a high level of quality. **The British Accounting Review**, v. 39, p. 290–302, 2007.
- ZVI BODIE, J. O.; LIGHT, R. M.; TAGGART JR., R. A. Funding and Asset Allocation in Corporate Pension Plans: An Empirical Investigation. **Issues in Pension Economics**, p. 15–48, 1987.

APÊNDICE 1: REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Informações aos participantes

- 1) Título do protocolo do estudo: “IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR”
- 2) Convite: Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa sobre “IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR”. Antes de decidir se participará, é importante que você entenda porque o estudo está sendo feito e o que ele envolverá. Reserve um tempo para ler, cuidadosamente, as informações a seguir e, faça perguntas se algo não estiver claro ou se quiser mais informações. Não tenha pressa de decidir se deseja ou não participar desta pesquisa. Você tem plena liberdade de se recusar a participar do estudo e esta decisão não acarretará penalização por parte da pesquisadora.
- 3) O que é o projeto? O projeto consiste em uma pesquisa de doutoramento em ciências contábeis pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGCC/UFRJ). Dada a condição da pesquisadora de militar da Marinha do Brasil, com formação em Ciências Contábeis, a motivação para o referido tema surgiu em decorrência do Tribunal de Contas da União (TCU) atribuir aos militares o mesmo tratamento previdenciário que é dado aos servidores civis públicos em diversos Acórdãos nos últimos 10 anos. Em que pese a condição profissional e cultural dos militares ter sido legalmente reconhecida por meio da Lei nº 13.954/2019, o TCU permanece equiparando-a à um sistema de previdência público, no qual o pagamento de benefícios (pós-emprego) previdenciários, como ocorre com os servidores civis aposentados é considerado como uma despesa, devendo ser tratada contabilmente como um déficit previdenciário.
- 4) Qual é o objetivo do estudo? O projeto visa compreender de que modo a identidade profissional e cultural das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao Sistema de Proteção Social Militar das Forças Armadas (SPSMFA), especificamente no que diz respeito aos militares da reserva remunerada, tendo por base o fenômeno do ‘ser militar’, ou seja, o “espírito militar”. O estudo pretende capturar as manifestações da identidade e da cultura militar por meio da leitura das histórias de vida dos militares da reserva remunerada da Marinha do Brasil a fim de buscar entender o fenômeno que está sendo estudado. Entre outras atividades serão buscadas narrativas de vida de militares da reserva remunerada como forma de entender o militar como profissão e cultura e sua influência fora desse contexto, seja ela positiva ou negativa.
- 5) Por que eu fui escolhido(a)? Sua participação está sendo solicitada em função de sua condição de militar da reserva remunerada da Marinha do Brasil. Todos os participantes que possuem a referida condição, assim como você, serão convidados a participarem voluntariamente das atividades descritas no item 7, conforme autorização dos interessados.
- 6) Eu tenho que participar? Você é quem decide se gostaria de participar ou não deste estudo/pesquisa. Se decidir participar do projeto “IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR”, você receberá uma via assinada deste Registro de Consentimento para guardar. Mesmo depois de aceitar a participar da pesquisa, você ainda terá a liberdade de retirar o seu consentimento a qualquer momento da pesquisa, sem qualquer justificativa. Isso não afetará em nada sua participação em demais atividades e não causará nenhum prejuízo. Seus dados coletados serão descartados, após a retirada do consentimento.
- 7) O que acontecerá comigo se eu participar? O que eu tenho que fazer? Será solicitado aos participantes que realizem uma narrativa escrita a ser enviada por meio e-mail ou por meio físico, o que for mais conveniente ao participante. Os participantes receberão um texto de orientação único que delineará uma trilha com alguns pontos-chave representados por pequenas questões que constem no objetivo da investigação, fazendo com que os informantes discorram livremente, seguindo as instruções básicas do referido texto. Além disso, seguindo o roteiro

para a coleta da narrativa histórica, serão requeridas algumas informações biográficas atinentes à carreira dos respectivos militares, como por exemplo, posto/graduação, especialidade/habilitação militar, número de movimentações na carreira, tempo como militar da ativa, tempo como militar da reserva remunerada, etc., de maneira a compreender e evidenciar melhor as narrativas colhidas. Será solicitado, também, que o participante indique outros dois (02) prováveis indivíduos voluntários a participarem da pesquisa. Caso sejam encontradas novas temáticas cuja compreensão necessite ser melhor exploradas, os mesmos envolvidos poderão ser novamente convidados a participarem voluntariamente de um Grupo Focal (Entrevista em Grupo) em local reservado a ser gravado por meio de áudio, como forma de preservar sua identidade. Por fim, o participante será convidado a enviar uma fotografia de um local no interior de sua residência ou de um objeto/artefato de sua propriedade que mais represente a interface de seus cotidianos com a identidade profissional e cultural dos militares, o qual poderá ser declinado, caso o participante não se sinta confortável. Todos os dados do participante da pesquisa são confidenciais e serão manipulados apenas pela pesquisadora responsável. Como forma de garantir a confidencialidade e a anonimização dos dados em caso de divulgação dos resultados da pesquisa, serão utilizados códigos alfanuméricos a fim de evitar a identificação dos participantes. A base de dados gerada será digitalizada e arquivada em mídia digital cifrada sob a guarda da pesquisadora responsável.

- 8) O que é exigido de mim nesse estudo além da prática de rotina? Reitera-se que somente o desejo de participar da presente pesquisa será o suficiente.
- 9) Eu terei alguma despesa ao participar da pesquisa? A sua participação não incorrerá em nenhum tipo de despesa. Além disso, nenhum incentivo ou recompensa financeira está previsto pela sua participação nesta pesquisa.

Quais são os eventuais riscos ao participar do estudo? De acordo com as Resoluções nº 466 e nº 510 do

Conselho Nacional de Saúde, todas as pesquisas envolvem riscos, ainda que mínimos. Desta forma, ao aceitar participar da presente pesquisa, os envolvidos podem vir a sofrer de eventuais riscos, como por exemplo, invasão de privacidade; desconforto em responder a questões sensíveis; revitimização, perda do autocontrole e da integridade ao revelar pensamentos e sentimentos nunca revelados; interferência na vida e na rotina; embaraço de interagir com estranhos; medo de repercussões eventuais; e riscos relacionados à divulgação dos registros fotográficos que, mesmo sem identificação, serão utilizados como dados para análise dos resultados no presente estudo.

- 11) Quais são os possíveis benefícios de participar? O presente estudo espera contribuir com descrição dos principais aspectos profissionais e culturais que melhor evidenciem a categoria social dos militares como forma de propor e ressaltar a necessidade de técnicas contábeis adequadas ao SPSMFA. Intenta-se, ainda, contribuir para a identificação de novas concepções e significados criados com base na identificação profissional e cultural militares dentro do campo da contabilidade pública, favorecendo a ampliação teórica do campo e das ciências sociais aplicadas. Levando-se em consideração o grande número de pesquisas nacionais e internacionais baseadas na reflexão cultural e profissional dos militares, sejam no campo antropológico, nas ciências sociais, e nas ciências comportamentais, ainda existe uma lacuna para o desenvolvimento de estudos contábeis no país que questionem os possíveis efeitos da representação fidedigna da identidade profissional e cultural militares na contabilidade pública.
- 12) O que acontece quando o estudo termina? Os resultados da presente pesquisa serão enviados por e-mail ou entregues pessoalmente a todos os envolvidos, o que for mais conveniente a cada participante, bem como estará disponível na página do PPGCC/UFRJ, <https://ppgcc.ufrj.br/>, após a sua Defesa.
- 13) E se algo der errado? A pesquisa apenas será realizada com o consentimento dos envolvidos. Mesmo assim, se durante a participação, caso você não se sinta confortável, poderá se retirar da pesquisa quando desejar, sem qualquer prejuízo ou justificativa.
- 14) Minha participação neste estudo será mantida em sigilo? Sim. A pesquisadora será a única a ter acesso aos dados, bem como serão tomadas todas as providências necessárias para manter o sigilo. Entretanto, mesmo que remotamente ocorra a quebra do sigilo de maneira involuntária e não intencional, as consequências serão tratadas nos termos do Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002) e das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde. Os resultados deste trabalho poderão ser apresentados em encontros ou revistas científicas, onde serão evidenciados apenas os resultados obtidos como um todo, sem revelar seu nome ou qualquer informação relacionada à sua privacidade.

15) Contato para informações adicionais: Dados da pesquisadora responsável: Maria de Fátima Bandeira dos Santos – Celular: (21) 99915-1036 – E-mail: mariafatima.bandeira@gmail.com; e Dados do CEP: Comitê de Ética em Pesquisa do CFCH – Campus da UFRJ da Praia Vermelha – Prédio da Decania do CFCH, 3º andar, Sala 30 – Telefone: (21) 3938-5167 – E-mail: cep.cfch@gmail.com.

O Comitê de Ética em Pesquisa é um colegiado responsável pelo acompanhamento das ações deste projeto em relação a sua participação, a fim de proteger os direitos dos participantes desta pesquisa e prevenir eventuais riscos

Obrigado por ler estas informações. Se deseja participar deste estudo, assine o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido e devolva-o à pesquisadora. Você deve guardar uma via do Registro de Consentimento Livre e Esclarecido para seu próprio registro.

1 – Confirmo que li e entendi a folha de informações para o estudo acima e que tive a oportunidade de fazer perguntas.

2 – Entendo que minha participação é voluntária e que sou livre para retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar dar explicações, e sem sofrer prejuízo ou ter meus direitos afetados.

3 – Concordo em participar da pesquisa acima.

Nome do participante: _____.

Data de Nascimento: ____/____/____.

Assinatura do participante: _____.

Data: ____/____/____

Assinatura da Pesquisadora Responsável: _____.

OBS: Duas vias devem ser feitas, uma para o usuário e outra para o pesquisador, devidamente rubricadas em todas as suas páginas e assinadas.

APÊNDICE 2: MODELO PARA NARRATIVA DE VIDA ESTRUTURADA

Dados Biográficos:

Posto/Graduação:
Corpo/Quadro/Especialidade/Habilitação:
Tempo na Ativa:
Tempo na Reserva Remunerada:
Número de Movimentações na carreira (Sede/Fora de Sede):
Se importa em citá-las? (Sigla das Organizações Militares):

Instruções preliminares: Tendo como base o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE), gostaria que você, participante, por meio de uma narrativa sobre sua vida militar, respondendo aos seguintes questionamentos: (1) Como é ser militar? (2) Existe diferença entre o “ser militar” na caserna e o “ser militar” fora dela? (3) Como descreveria o “militar ideal”? e, por fim, (4) Desenvolveu algum projeto de vida particular durante a Reserva Remunerada?

NARRATIVA DE VIDA

Instruções finais: Caso se sinta confortável, envie juntamente com o presente instrumento, uma fotografia de um local no interior de sua residência ou de um objeto/artefato de sua propriedade que mais represente a interface de seu cotidiano com a identidade profissional e cultural dos militares. E, por fim, indique dois outros militares, um oficial e uma praça que possuam as mesmas características definidas pela presente pesquisa, para que também possam ser convidadas a participar voluntariamente do presente estudo.

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO



COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A
CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR

Pesquisador: MARIA DE FATIMA BANDEIRA DOS SANTOS

Versão: 1

CAAE: 75248223.7.0000.5582

Instituição Proponente: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 124569/2023

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR que tem como pesquisador responsável MARIA DE FATIMA BANDEIRA DOS SANTOS, foi recebido para análise ética no CEP UFRJ - Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio de Janeiro em 26/10/2023 às 16:46.

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: IDENTIDADE PROFISSIONAL E CULTURAL DOS MILITARES E A CONTABILIDADE APLICADA AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL MILITAR

Pesquisador: MARIA DE FATIMA BANDEIRA DOS SANTOS

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 75248223.7.0000.5582

Instituição Proponente: Faculdade de Administração e Ciências Contábeis

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.567.134

Apresentação do Projeto:

A pesquisadora apresenta o seguinte resumo com relação à pesquisa que será realizada:

"O projeto consiste em uma pesquisa de doutoramento em ciências contábeis pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis na Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGCC/UFRJ). Dada a condição da pesquisadora de militar da Marinha do Brasil, com formação em Ciências Contábeis, a motivação para o referido tema surgiu em decorrência do Tribunal de Contas da União (TCU) atribuir aos militares o mesmo

tratamento previdenciário que é dado aos servidores civis públicos em diversos Acórdãos nos últimos 10 anos. Em que pese a condição profissional e cultural dos militares ter sido legalmente reconhecida por meio da Lei nº 13.954/2019, o TCU permanece equiparando-a à um sistema de previdência público, no qual o pagamento de

benefícios (pós-emprego) previdenciários, como ocorre com os servidores civis aposentados é considerado como uma despesa, devendo ser tratada contabilmente como um déficit previdenciário".

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

Continuação do Parecer: 6.567.134

O objetivo principal da presente pesquisa de doutoramento é compreender de que modo a identidade profissional e cultural das Forças Armadas brasileiras condicionam o tratamento contábil que deve ser dado ao SPSMFA, especificamente no que diz respeito aos militares da reserva, tendo por base o fenômeno do 'ser militar', ou seja, o "espírito militar" (CASTRO, 2004, p. 15). Para capturar os aspectos exógenos e endógenos relacionados a identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas brasileiras, o lócus da pesquisa envolverá os militares da reserva da Marinha do Brasil, considerando que a pesquisadora é militar da respectiva Força Armada, tendo, portanto, facilidade no acesso às pessoas e documentações contábeis relacionadas ao fenômeno objeto do estudo, qual seja, o tratamento contábil das despesas com militares da reserva junto ao SPSMFA.

Objetivo Secundário:

Para alcançar o referido objetivo principal, os seguintes objetivos específicos deverão ser concretizados:

- (1) Compreender e caracterizar a identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas a partir da discussão teórica sobre Disciplina de Foucault (1987) e Subjetividade;
- (2) Analisar e identificar as mudanças na identidade profissional e cultural dos militares das Forças Armadas na Pós-Modernidade e como se refletem na atuação dos militares da reserva.
- (3) Analisar a Contabilidade como um mecanismo de (des)construção da realidade social e cultural, bem como de imposição de práticas universalistas;
- (4) Analisar se as mudanças legais promovidas no SPSMFA retratam a identidade profissional e cultural dos militares;
- (5) Apresentar as características dos militares da reserva remunerada a partir dos resultados encontrados; e

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

Continuação do Parecer: 6.567.134

(6) Evidenciar de que forma a identidade profissional e cultural dos militares demandam um tratamento contábil específico para o SPSMFA que represente adequadamente os referidos fenômenos

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

De acordo com as Resoluções nº 466 e nº 510 do Conselho Nacional de Saúde, todas as pesquisas envolvem riscos, ainda que mínimos. Desta forma, ao aceitar participar da presente pesquisa, os envolvidos podem vir a sofrer de eventuais riscos, como por exemplo, invasão de privacidade; desconforto em responder a questões sensíveis; revitimização, perda do autocontrole e da integridade ao revelar pensamentos e sentimentos nunca revelados; interferência na vida e na rotina; embaraço de interagir com estranhos; medo de repercussões eventuais; e riscos relacionados à divulgação dos registros fotográficos que, mesmo sem identificação, serão utilizados como dados para análise dos resultados no presente estudo.

Benefícios:

O presente estudo espera contribuir com descrição dos principais aspectos profissionais e culturais que melhor evidenciem a categoria social dos militares como forma de propor e ressaltar a necessidade de técnicas contábeis adequadas ao SPSMFA. Intenta-se, ainda, contribuir para a identificação de novas concepções e significados criados com base na identificação profissional e cultural militares dentro do campo da contabilidade

pública, favorecendo a ampliação teórica do campo e das ciências sociais aplicadas. Levando-se em consideração o grande número de pesquisas nacionais e internacionais baseadas na reflexão cultural e profissional dos militares, sejam no campo antropológico, nas ciências sociais, e nas ciências comportamentais, ainda existe uma lacuna para o desenvolvimento de estudos contábeis no país que questionem os possíveis efeitos da representação fidedigna da identidade profissional e cultural militares na contabilidade pública.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Em que pese não ser objeto de análise por parte do Comitê de Ética aspectos sobre a pesquisa,

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

Continuação do Parecer: 6.567.134

restringindo-se apenas aos referentes à ética, há que se reconhecer o mérito da presente pesquisa.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O RCLE atende as exigências previstas nas Resoluções 466/12 e 510/16, sendo certo que a pesquisadora segue o modelo facultado na página do CEP-CFCH, mas deve se atentar para as recomendações a seguir expostas.

Recomendações:

1. além dos dados Dados do CEP deve constar OBRIGATORIAMENTE no RCLE uma minibiografia sobre o CEP que RECOMENDA-SE o texto a seguir:

O Comitê de Ética em Pesquisa é um colegiado responsável pelo acompanhamento das ações deste projeto em relação a sua participação, a fim de proteger os direitos dos participantes desta pesquisa e prevenir eventuais riscos.

2. Deve retirar o trecho no ponto 13: "(...) O participante da pesquisa receberá assistência integral e imediata em caso de danos decorrentes da pesquisa."

Trata-se de uma promessa que não poderá se cumprida pela pesquisadora. Tal trecho decorre do fato de que o nosso CEP-CFCH está situado no sistema CONEP, de matriz da biomedicina, onde os danos devem ser reparados, incluindo judicialmente, se for o caso.

Para as pesquisas das ciências humanas e sociais tal trecho mais causa confusão do que esclarecimento, objetivo da própria produção do RCLE. Sendo assim, RECOMENDA-SE FORTEMENTE que a pesquisadora retire tal trecho no documento final a ser entregue aos participantes.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto está aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	17/10/2023		Aceito

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com

UFRJ - CENTRO DE FILOSOFIA
E CIÊNCIAS HUMANAS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO



Continuação do Parecer: 6.567.134

Básicas do Projeto	ETO_2229851.pdf	09:25:20		Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRosto_escaneada.pdf	17/10/2023 09:20:19	MARIA DE FATIMA BANDEIRA DOS SANTOS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	12/10/2023 11:19:34	MARIA DE FATIMA BANDEIRA DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	RCLE.pdf	12/10/2023 11:16:51	MARIA DE FATIMA BANDEIRA DOS SANTOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

RIO DE JANEIRO, 09 de Dezembro de 2023

Assinado por:
FERNANDA MARIA DA COSTA VIEIRA
(Coordenador(a))

Endereço: Av Pasteur, 250-Praia Vermelha, prédio CFCH, 3º andar, sala 30

Bairro: URCA

CEP: 22.290-240

UF: RJ

Município: RIO DE JANEIRO

Telefone: (21)3938-5167

E-mail: cep.cfch@gmail.com