

## **O carisma do comandante**



*Reitor*

Pe. Josafá Carlos de Siqueira SJ

*Vice-Reitor*

Pe. Álvaro Mendonça Pimentel SJ

*Vice-Reitor para Assuntos Acadêmicos*

Prof. José Ricardo Bergmann

*Vice-Reitor para Assuntos Administrativos*

Prof. Luiz Carlos Scavarda do Carmo

*Vice-Reitor para Assuntos Comunitários*

Prof. Augusto Luiz Duarte Lopes Sampaio

*Vice-Reitor para Assuntos de Desenvolvimento*

Prof. Sergio Bruni

*Decanos*

Prof. Júlio Cesar Valladão Diniz (CTCH)

Prof. Luiz Roberto A. Cunha (CCS)

Prof. Luiz Alencar Reis da Silva Mello (CTC)

Prof. Hilton Augusto Koch (CCBS)

**Everton Araujo dos Santos**

## **O carisma do comandante**



© Editora PUC-Rio  
Rua Marquês de S. Vicente, 225, Casa Editora PUC-Rio  
Gávea – Rio de Janeiro – RJ – CEP 22451-900  
Tel.: (21) 3527-1760/1838  
edpucrio@puc-rio.br  
www.puc-rio.br/editorapucrio

*Conselho Gestor da Editora PUC-Rio*

Augusto Sampaio  
Danilo Marcondes  
Felipe Gomberg  
Hilton Augusto Koch  
José Ricardo Bergmann  
Júlio Cesar Valladão Diniz  
Luiz Alencar Reis da Silva Mello  
Luiz Roberto Cunha  
Miguel Pereira  
Sergio Bruni

*Conselho Editorial da Coleção Sociologia das Forças Armadas*

Eurico de Lima Figueiredo  
José Murilo de Carvalho  
Maria Celina D'Araújo

*Revisão de texto*

Cristina da Costa Pereira

*Projeto gráfico de capa e miolo*

José Antonio de Oliveira

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta obra pode ser reproduzida ou transmitida por quaisquer meios (eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia e gravação) ou arquivada em qualquer sistema ou banco de dados sem permissão escrita da Editora.

*Este livro não será comercializado.*

Santos, Everton Araujo dos

O carisma do comandante / Everton Araujo dos Santos. – Rio de Janeiro:

Ed. PUC-Rio, 2018.

152 p.; 23 cm

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-8006-242-7

1. Relações humanas. 2. Militares - Relações. 3. Militares -Socialização. 4. Brasil.  
Exército. I. Título.

CDD: 158.2

Para minhas filhas, Isabela e Brenda.



## Agradecimentos

A DEUS, NA PESSOA DE JESUS CRISTO, MEU MESTRE, CUJA OBRA DIVIDIU A HISTÓRIA DA humanidade em antes e depois.

Ao meu professor e orientador do doutorado e do mestrado, Eduardo de Vasconcelos Raposo, cujo assíduo acompanhamento propiciou o presente livro. A contribuição do prof. Raposo foi fundamental para a elaboração e a conclusão deste trabalho. Orientador atento e atuante, discutiu cada capítulo, propôs a leitura de diversos autores, corrigiu falhas, levantou questionamentos, direcionou a construção de todo o raciocínio no desenvolvimento de cada etapa, fazendo inúmeras e valiosas sugestões. A sua orientação segura, contínua e preciosa, bem como seu fundamental apoio e incentivo pessoais em todos os momentos da minha trajetória, foram vitais para o desenvolvimento desta pesquisa, parceria sem a qual o presente livro não teria sido possível. A ele, meus mais sinceros agradecimentos.

À Capes, à PUC-Rio e ao CEP-Exército Brasileiro, pelo apoio.

Às professoras Maria Alice Rezende de Carvalho e Sarita Léa Schaffel, integrantes da Comissão Examinadora da minha dissertação de mestrado, cuja pesquisa propiciou o presente livro, que me acompanharam desde bem antes da minha qualificação no mestrado, pelo grande apoio e incentivo durante todo o trabalho e ao longo da minha trajetória acadêmica.

A todos os professores e funcionários do Departamento de Ciências Sociais da PUC-Rio, pelos ensinamentos e pela ajuda.

Aos meus amigos e colegas do CEP, professores Adrienne Ogêda Guedes, Camila Bravo Fontoura, Daniel Soares Filho, Débora Castilho Duran Prieto Negrão de Souza, Denis de Miranda, Júlio César Gomes, Sandra Nascimento da Hora e Sarita Léa Schaffel, pela verdadeira amizade, pelo exemplo e grande incentivo.

A todos os oficiais de Cavalaria da turma da Aman de 1989, meus amigos, pelas inesquecíveis jornadas que juntos vencemos, na esperança de que nossos estribos se choquem em cavalgadas futuras.

Ao cel. José Antônio Braga (1994-1995), *in memoriam*; maj. Otávio Santana do Rêgo Barros (1995-1996); cel. Cezar Augusto Skilhan Teixeira (1998-1999); e gen. Ubiratan Athayde Marcondes (1999, 2003): os maiores exemplos de comandante que conheci.

Aos meus pais, Edmundo e Célia, a quem devo, além da vida, a minha formação moral.

Às minhas irmãs Érica e Évelin, aos meus cunhados Cláudio e Alexandre e aos meus sobrinhos Camila e Thiago, Gustavo e Gabriela, pelo que representam na minha vida.

Às minhas filhas, Isabela e Brenda, meus dois amores.





É verdade que tento imaginar como devia ser por dentro esse fato que visto de fora nos parece, tranquilamente, homogêneo; procuro descobrir a realidade viva da qual esse fato é a muda representação.

José Ortega y Gasset, *A rebelião das massas*



## Sumário

- 13 Prefácio
- 15 Introdução
- 23 Capítulo 1  
O carisma do comandante
- 37 Capítulo 2  
Produção de corpos dóceis
- 49 Capítulo 3  
O cerimonial militar
- 71 Capítulo 4  
A individualização do oficial na burocratização do Exército
- 95 Capítulo 5  
O Exército Brasileiro e a instituição total
- 125 Capítulo 6  
A linguagem como capital simbólico no campo militar
- 147 Referências bibliográficas



## Prefácio

O CARISMA DO COMANDANTE, DE EVERTON ARAUJO DOS SANTOS, FOI ORIGINALMENTE uma dissertação de mestrado defendida no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da PUC-Rio, tornando-se agora disponível para o grande público através de sua publicação pela Editora PUC-Rio.

Trabalho desenvolvido no ambiente de pesquisa do Núcleo de Estudos Sociológicos sobre as Instituições Militares Brasileiras (NESIMB/PUC-Rio), tem sua origem no Projeto Pró-Defesa, financiado pela Capes e patrocinado pelo Ministério da Defesa.

No âmbito das intensas transformações que ocorrem em todo o mundo, e no Brasil em particular, o presente trabalho pergunta: qual o comportamento de uma instituição pública como o Exército Brasileiro que, ao longo de muitas décadas, desenvolveu uma profunda e complexa cultura institucional? A resposta conjuga teoria sociológica e vivência prática, posto que Everton passou boa parte de sua vida como oficial do Exército Brasileiro. Confrontado com a difícil tarefa de utilizar com sabedoria e proveito essas duas complexas e radicais identidades – de sociólogo e de militar –, o autor disponibilizou sua experiência arquivada em memória como um dos recursos para suas reflexões sociológicas.

Apesar de acreditar que o Exército Brasileiro tem mantido suas características essenciais de instituição conservadora, preservando como valores fundamentais os conceitos de tradição, autoridade, hierarquia e disciplina, o autor nos adverte que as profundas transformações vivenciadas pelo mundo e pela sociedade brasileira em particular podem, com o tempo, lentamente, promover mudanças no âmbito de instituições tradicionais calcadas em sistemas hierárquicos, como é o Exército Brasileiro.

Um fator fundamental, apontado por Everton, para a prevalência dos valores da Instituição Militar se dá no processo de formação de seus quadros superiores. Jovens que, quando passam pela Academia Militar das Agulhas Negras – Aman – e se transformam em oficiais, entram em contato com as poderosas forças de coesão e identidade desta instituição de ensino, o que tem significativo efeito para o Exército Brasileiro como um todo.

A vocação para entender e decifrar a natureza sociológica das instituições nacionais encontra um bom objeto nas Forças Armadas, uma das instituições formadoras da nossa nacionalidade. A sociologia brasileira, juntamente com as publicações dos chamados brasilianistas, já coleciona uma significativa quantidade de bons textos sobre as Forças Armadas e o presente trabalho disponibiliza-se, agora, para colaborar com essa já tradicional reflexão das Ciências Sociais Brasileiras.

Boa leitura.

*Eduardo Raposo*



## Introdução

GRANDES E RÁPIDAS TÊM SIDO AS MUDANÇAS QUE HOJE SE VERIFICAM EM TODO O MUNDO. O Brasil tem vivenciado isso de maneira muito intensa por meio de grandes transformações sociais, políticas, econômicas, tecnológicas, culturais e institucionais que se implementam no contexto da globalização. Conceitos tradicionais, tais como o de ordem, autoridade e papéis sociais passam por uma significativa remodelagem. Isso tem gerado e alimentado tanto movimentos sociais quanto mudanças de mentalidade nos indivíduos. Essas mudanças se fazem sentir nas diferentes instituições sociais, transformando comportamentos, crenças, valores e opiniões dos seus integrantes.

Conforme assevera Manuel Castells (1999: 39-40), o final do século passado foi marcado por acontecimentos que promoveram profundas transformações no cenário social da vida humana. As tecnologias da informação engendraram uma acelerada revolução tecnológica remodeladora de toda a base material da sociedade. O capitalismo, assim, é alvo de uma marcante reorganização em que se destacam a flexibilidade de gerenciamento; a descentralização das empresas e instituições, que passam a se organizar em redes tanto internamente quanto nas suas relações com outras empresas e instituições; a entrada em larga escala da mulher no mercado de trabalho remunerado; o declínio do estado de bem-estar social.

As mudanças sociais acompanharam a intensidade e a velocidade das transformações tecnológicas e econômicas que se têm operado. As alterações observadas na condição da mulher têm promovido um predomínio de disputas entre os sexos. A preocupação com as questões ambientais floresce nas instituições públicas, determinando-lhes mudanças de posturas; os sistemas políticos enfrentam uma crise de legitimidade, frequentemente mergulhados em escândalos sob forte pressão dos meios de comunicação de massa e da opinião pública. Observa-se, portanto, que a sociedade vive um tempo caracterizado por uma profunda desestruturação das organizações e deslegitimação das instituições, se constituindo a busca da identidade, em especial a religiosa e a étnica, o fundamento da significação social (Castells, 1999: 40-41).

A ordem estabelecida, tradicional e conservadora, tem sido abalada nos seus alicerces e a autoridade instituída criticada nas suas ações e posicionamentos. Não só a autoridade legalmente instituída, mas as lideranças de uma maneira geral, pessoas comuns que assumem ou são colocadas em posições sociais de influência sobre grupos, mesmo que locais e pequenos. Os próprios papéis sociais tradicionais estão sendo questionados. Grupos minoritários têm lutado por privilégios. Instituições tradicionais como a Justiça e a imprensa têm se posicionado frente a muitas dessas lutas de maneira a transformar profundamente posturas sociais

outrora consideradas consolidadas, podendo-se citar como exemplo as ações afirmativas em defesa de interesses de pequenos grupos. Vê-se aí um redirecionamento na influência da opinião pública.

Alguns efeitos das mudanças que se efetivam como fruto do processo de globalização são merecedores de consideração no que respeita à remodelagem de conceitos como o de ordem estabelecida, autoridade instituída, liderança social ou simplesmente papéis sociais tradicionais. Podem-se citar alguns exemplos, como o sentimento de igualitarismo que se tem disseminado pela sociedade; o despertar do anseio por maiores direitos e liberdades individuais, políticos e sociais; um acesso mais fácil às instituições da Justiça e com isso uma jurisdicação de uma parcela cada vez maior das relações sociais, que acabam se transformando em relações jurídicas; uma necessidade crescente de racionalização formal das ações e posturas sociais, mesmo que apenas superficial e por isso inconsistente e, assim, irresistível a um maior aprofundamento; entre outros no mesmo sentido.

Nesse contexto, encontra-se o Exército Brasileiro como uma instituição pública nacional, regular, permanente e secular, que tem por primordiais valores os princípios da hierarquia e da disciplina e que dignifica em alto grau o significado tradicional de conceitos como os de autoridade e ordem, tendo bem traçados os contornos dos papéis sociais desempenhados pelos indivíduos. Princípios estes que se constituem de maneira expressa nos principais fundamentos da Instituição, motivo de orgulho para seus integrantes, o que pode ser constatado por meio da sua contínua publicização dentro dos quartéis. Instituição que prima pela conservação, pela austeridade e pelo rigor no trato com seus valores e tradições, preservados com todo o cuidado e esmero no dia a dia das suas práticas institucionais.

Essas características se refletem, externamente, no posicionamento da instituição diante da sociedade e na sua relação com os demais órgãos do Estado, organizações privadas e com o próprio cidadão e, internamente, no trato, como instituição, com seus integrantes e nas relações intersubjetivas desenvolvidas por eles, o que estabelece e desenvolve a ambiência social do trabalho, influenciando decisivamente na composição da instituição.

O termo “relações intersubjetivas”, no contexto do presente livro, é empregado no mesmo sentido em que são utilizadas as expressões “relações interpessoais” ou “relações pessoais”. Quer dizer, estas expressões referem-se às relações sociais que se operam entre as pessoas que integram um grupo social qualquer dentro do universo objeto desta pesquisa, podendo dizer respeito tanto a grandes grupos, tal qual a própria Instituição Exército Brasileiro como um todo, quanto a grupos internos a ela, como uma pequena equipe de trabalho.

Anthony Giddens nota que, de tão marcante, poucas pessoas no mundo não têm consciência de que suas relações cotidianas sejam profundamente influenciadas, e até mesmo determinadas, por acontecimentos ocorridos em escala global ou organizações mundiais, distantes da vida pessoal local. Mas adverte que o reverso da medalha também é um fato constatável: as relações cotidianas de cada pessoa produzem consequências globais. Essas duas esferas, que se relacionam intimamente e chegam mesmo a se completar e a se exigirem mutuamente, compõem a principal agenda das grandes transformações sociais verificadas especialmente do final do século passado para cá (Beck et al. 1997: 74-75).



## Introdução

Assim, essas transformações e seus efeitos podem, com o tempo, mesmo que lentamente, promover mudanças no âmbito de instituições tradicionais calcadas em sistemas hierárquicos. Mas é natural e esperado que instituições tradicionais e conservadoras reajam às mudanças na tentativa da manutenção de seu *statu quo ante*, normalmente desenvolvido e consolidado ao longo de lapsos de tempo muito extensos, constituído por e constituinte de arraigados valores da instituição e de seus integrantes. Valores que definem ações e posturas conservadoras e tradicionais esperadas e desejadas não só pelas instituições e seus integrantes, mas pela própria sociedade para aquela instituição em específico ainda hoje.

Mas há que se observar que o sentimento de certeza, a existência de um mundo virtualmente estático no qual as pessoas desde o seu nascimento podiam vislumbrar um itinerário quase que completo pelo qual seguiriam suas trajetórias de vida, com instituições sociais solidamente definidas, previsíveis e estáveis é coisa da pré-modernidade, conforme ensina Zygmunt Bauman (1998: 219). A modernidade ainda se concretiza num tempo-espaco firme, sólido, durável, traduzindo-se num mundo estruturado, coerente, onde cada pessoa, na sua luta pela vida podia seguir passo a passo por uma estrada que possibilitava a construção da vida da base para cima, dos alicerces para o telhado, visualizando-se ou mesmo se constituindo um projeto de vida (Bauman, 1998: 110-111).

A pós-modernidade, isto é, o final do século XX, vê uma subversão em tudo isso. As regras não param de mudar a cada instante, deixando de existir mesmo antes de se fixarem. As estratégias devem ser de curto alcance, conforme explica Bauman, devendo-se

tomar cuidado com os compromissos a longo prazo. Recusar-se a “se fixar” de uma ou de outra forma. Não se prender a um lugar, por mais agradável que a escala presente possa parecer. Não se ligar a vida a uma vocação apenas. Não jurar coerência e lealdade a nada ou a ninguém. Não *controlar* o futuro, mas *se recusar a empenhá-lo*: tomar cuidado para que as consequências do jogo não sobrevivam ao próprio jogo e para renunciar à responsabilidade pelo que produzam tais consequências. Proibir o passado de se relacionar com o presente. Em suma, cortar o presente nas duas extremidades, separar o presente da história. Abolir o tempo em qualquer outra forma que não a de um ajuntamento solto, ou uma sequência arbitrária, de momentos presentes: aplanar o fluxo do tempo num *presente contínuo*. (Bauman, 1998: 113)

Observa ainda o citado sociólogo que o final do século XX se caracteriza pela ausência de garantias e inexistência de posições seguras, em que carreiras promissoras inesperadas subitamente se revelam vias suicidas: “Meio de vida, posição social, reconhecimento da utilidade e merecimento da autoestima podem todos desvanecer-se simultaneamente da noite para o dia e sem se perceber” (Bauman, 1998: 35).

Assim, de um lado, verifica-se a situação dos indivíduos que integram uma sociedade em transformação de onde emergem novos valores fundamentados em sentimentos igualitários, geradores de anseios por direitos e liberdades cada vez maiores e mais profundos, ansiosos pela efetivação prática desses valores nas questões do dia a dia, mormente os que produzam reflexos sociais, ainda que somente para pequenos grupos. Mentalidade também

em transformação destes indivíduos que integram e irão integrar a Instituição, principalmente os mais jovens, oriundos de todos os estratos, religiões e regiões; brasileiros e brasileiras que transitam pela sociedade de maneira muito mais desenvolvida que as gerações mais antigas, encontrando-se impregnados dos valores, crenças e conceitos dos novos tempos.

Por outro lado, encontra-se o Exército Brasileiro, instituição pública que desenvolveu ao longo de muitas décadas uma profunda e complexa cultura institucional, arraigados valores próprios e uma intrincada estrutura organizacional. É conservador, tradicional, herético, austero, reservado e avesso a investigações, tornando-se desconhecido da sociedade e poder-se-ia dizer que até dele próprio, haja vista não haver registro de uma pesquisa interna que tenha investigado a fundo seus valores, suas crenças, posicionamentos, atitudes, comportamentos, sentimentos e, o que tem igual ou mesmo maior peso e importância, os de seus integrantes, a fim de se verificar o que se passa no seu interior “não oficial”, isto é, aquilo que não é definido pela legislação, pelos regulamentos, manuais, portarias ou diretrizes de comando, mas que se passa nos corações e nas mentes dos militares, homens e mulheres que fazem esta instituição, que são socializados nela e por ela, mas que também estão impregnados dos valores da sociedade brasileira, porquanto vivem e experimentam no âmbito de suas famílias, de suas escolas, condomínios, clubes, igrejas e amigos, as euforias e as angústias, as tristezas e as alegrias, as realizações e as frustrações, os conflitos e os ajustes, as certezas e as dúvidas de todo brasileiro e de toda brasileira, com seus problemas e suas soluções, dentro da maneira própria, diferenciada e única de ser do povo brasileiro.

Marshall Berman (1986: 15-16, 94) entende que o modernismo do século XX, qualificado por outros autores como pós-modernismo, se distingue do modernismo dos quatro séculos que o precederam por se configurar num perpétuo estado de vir a ser. Qualifica, assim, essa fase mais recente, como uma modernização da modernidade. Este é um tempo que ameaça destruir tudo o que se tem, o que se conhece e o que se é. Um turbilhão mesclado por euforia, aventura, transformação do que se vê em derredor e autotransformação e por isso mesmo em permanente movimento, desintegração, metamorfose, contradição, luta, ambiguidade, angústia... Assim, pergunta: que espécie de pessoas pode produzir essa contínua revolução sem precedentes? E responde: pessoas que para sobreviver necessitam assumir a fluidez dessa sociedade de forma aberta, que não somente estejam em condições de sofrer grandes mudanças em suas vidas pessoais e sociais, mas que aspirem a elas efetivamente e as busquem de maneira ativa. Esquecidas da nostalgia das relações fixas e imobilizadas do passado, precisam se deliciar na mobilidade e se empenhar na renovação, olhando sempre para os futuros desenvolvimentos de suas condições de vida.

Assim, há, de um lado, uma instituição tradicional e conservadora, fundamentada nos princípios da hierarquia e da disciplina, que tem como alto valor o conceito de autoridade e bem definidos os contornos dos papéis sociais a serem desempenhados por cada indivíduo, e, de outro, uma sociedade em franco movimento que sofre grandes e rápidas transformações nos seus conceitos e valores e de onde emerge, contudo nela permanecendo imerso, o indivíduo que integra e faz a instituição. Pode-se entender que este confronto de realidades distintas:

## Introdução

nos remete à natureza híbrida das instituições públicas brasileiras, divididas entre suas origens ibéricas vocacionadas para o controle político e corporativo de seus aliados e uma outra vocação, mais universal, advinda de seu contato com os temas da modernidade, proveniente, sobretudo, dos países da Europa Ocidental e dos Estados Unidos. (Raposo, 2011: 36)

Eduardo Raposo (2011: 53) explica que esse hibridismo tradicional das instituições públicas brasileiras pressupõe uma dupla vocação: de um lado uma vocação política de natureza corporativa que tende à manutenção de grupos que deem respaldo a um projeto institucional, ligada à inserção do indivíduo na instituição, e de outro uma vocação mais abrangente e menos definida, fragmentada e pouco organizada politicamente, ligada à inserção do indivíduo na sociedade mais ampla.

São duas vocações antagônicas das instituições públicas brasileiras identificadas e definidas por Eduardo Raposo frente às duas realidades adversas vivenciadas pelos integrantes do Exército Brasileiro: uma interna à instituição, com inclinação ao fechamento, organizada e dotada de fortes meios institucionais de conformação de mentalidade e comportamento, e outra externa, afeta à inserção do militar na sociedade mais ampla, com pendor à abertura, porém imprecisa, não estruturada e prolixa, mas ainda assim uma força real clamando por reconhecimento, alimentada nas efervescências do mundo pós-moderno.

David Harvey (1992: 49) busca apreender a face do modernismo e a do pós-modernismo contrastando-as por meio da comparação de construções e paisagens urbanas características de cada uma dessas fases da caminhada humana na história das sociedades. Podem-se observar marcas diferenciadoras que bem qualificam cada uma delas e se ter uma ideia de quão acentuadas são as transformações que se operam no seio da sociedade.

Afirma o citado autor que os arquitetos da modernidade buscam o ânimo da metrópole como totalidade, através de formas fechadas, ao passo que os pós-modernistas projetam o processo urbano de maneira um tanto ou quanto caótico e incontrolável, refletindo situações inteiramente abertas, em que imperam a anarquia e o acaso. Assim, o pós-modernismo significa absoluta conformação ao efêmero, ao fragmentário, ao descontínuo e ao caótico, opondo-se aos elementos constituintes e definidores de um passado estável, elementos outrora considerados eternos, imutáveis, transcendentais, isto é, reflexos claros de valores válidos para todas as épocas e civilizações. Manifestações de uma verdade indelével que não tem mais sido apreendida. O produtivo hoje não é o sedentário, mas o nômade; não o imperativo categórico, mas a dialética; não a segurança das relações e das situações, mas sua intensa dinâmica transformadora (Harvey, 1992: 49).

Deste confronto surge o problema, objeto deste livro: como se dá o embate entre essas duas realidades que se chocam e que se transformam em contato com esse novo mundo em ebulição? Por que processos o indivíduo oriundo e participe de uma sociedade em vultosa e rápida transformação se adapta a uma instituição que prima pela preservação? Por que meios as atitudes, os comportamentos, os valores, as crenças, as opiniões, os sentimentos e as percepções institucionais são apropriados pelos seus integrantes ou neles interiorizados, desenvolvidos, reforçados e conservados? Como reagem eles a isso?

O caminho que se buscou seguir na tentativa de trazer luz a essas questões, isto é, a metodologia empregada no esforço deste trabalho de desvelamento da instituição Exército Brasileiro, foi o da observação participativa, instrumento por meio do qual se pretendeu analisar as relações intersubjetivas que se verificam no interior da instituição e descobrir seus significados mais profundos.

A metodologia empregada no desenvolvimento de todo o trabalho, isto é, a observação participativa, se explica pelo fato de o autor ser oficial de carreira da reserva remunerada do Exército Brasileiro. Com efeito, ingressou nas fileiras do Exército já em curso destinado à formação do oficial, na Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEx –, Campinas-SP, para a realização do ensino médio, em 1983, com 15 anos de idade. Após os três anos ali cursados em regime de internato, já na condição de militar, prosseguiu sua formação na Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, Resende-RJ, única escola de ensino superior formadora do oficial de carreira da linha de ensino militar bélico do Exército Brasileiro, isto é, o oficial combatente, operacional, que atua na atividade-fim da instituição e que é preparado, ao longo de toda a sua vida, para ocupar as funções-chave da instituição e atingir seus postos mais elevados. Formou-se na Academia em 1989, na Arma de Cavalaria, atingindo, em 2010, o posto de tenente-coronel. Em 2011, por ter completado seu tempo mínimo de permanência na ativa, foi transferido, a pedido, para a reserva remunerada. Desenvolveu, dessa forma, ao longo da sua vida, a carreira do oficial do Exército Brasileiro formado pela Academia Militar das Agulhas Negras, galgando os postos da carreira e servindo em diversas Organizações Militares de quatro regiões do país, a saber, regiões Sudeste, Norte, Nordeste e Sul. Hoje é professor de sociologia da Academia Militar das Agulhas Negras.

A trajetória de vida e a experiência do autor, na instituição, objeto da presente pesquisa foram, dessa forma, fundamentais na escolha da metodologia, a observação participativa, instrumento por meio do qual foram analisadas as relações pessoais dos militares do Exército Brasileiro que se desenvolvem no dia a dia, relações triviais e comuns, mas passíveis de revelar na sua simplicidade aquilo que as fundamenta. Por meio destas relações cotidianas dos militares entre si, quer sejam iguais, quer sejam de níveis hierárquicos distintos, observando-se em ambas as situações os jogos de poder em campo, buscou-se identificar por que processos, formais ou informais, os indivíduos-cidadãos são socializados e têm reforçada, diariamente, essa socialização na e pela instituição.

Assim, se buscou trazer luz a significados que possam estar embutidos nas posturas, ações e reações dos agentes, manifestas na rotina das relações intersubjetivas da vida militar. Significados estes que tanto revelaram formas sutis ou mesmo evidentes de socialização e reforços desta socialização quanto evidenciaram atitudes, comportamentos, valores, crenças, opiniões, sentimentos e percepções considerados, pela instituição e pelos seus integrantes, desejáveis ou até mesmo essenciais na conformação do caráter do militar.

As relações pessoais dos militares muito revelaram sobre a natureza e o caráter da instituição. Isto foi possível pelo fato de que qualquer fragmento da vida tomado ao acaso contém a totalidade, o destino e o essencial do objeto considerado. Conclusões obtidas pelo estudo aprofundado de uma circunstância cotidiana puderam revelar mais sobre o todo

## Introdução

que os grandes acontecimentos exteriores. Assim, foi recorrente nesta pesquisa a tentativa de “regressar às próprias coisas, mergulhando na particularidade de um caso particular [...] para tentar descobrir nele alguma coisa de essencial” (Bourdieu, 2010: 67-68).

O ano de 1964 despertou o interesse de José Murilo de Carvalho (2005: 195-196) pelo estudo do campo militar no Brasil. Informa este autor que teve início, nesta ocasião, uma série de estudos sobre os militares, mas, em função da conjuntura histórica que deu ensejo a estas pesquisas, os estudos realizados restringiram-se exclusivamente ao enfoque político. Estudos de grande importância tanto para o rompimento do veto existente dentro da universidade quanto para o amadurecimento desse campo de pesquisa, mas que se limitaram a uma abordagem na qual os militares eram estudados como entidades unidimensionais, vistos somente pelo ângulo da política, e não como seres humanos multidimensionais como quaisquer outros.

Em função das novas conjunturas que se configuram no mundo globalizado e pelo firme alinhamento das Forças Armadas aos ditames constitucionais, sendo reconhecidas pelo profissionalismo e observância à Constituição, têm-se constatado um afastamento do enfoque exclusivamente político e o surgimento de abordagens sociais e culturais do campo militar (Carvalho, 2005: 195-196).

Entretanto, José Murilo de Carvalho (2005: 143) chama a atenção para o fato de que este movimento ainda é muito tímido, havendo uma lacuna nos estudos sobre os militares referente a temas sociais e culturais. Isto é, há uma escassez de pesquisas que visem trazer luz sobre questões do dia a dia da vida e da rotina na caserna, das relações diárias que ocorrem entre os homens e as mulheres que compõem a instituição, como se desenvolvem e se resolvem, conforme deixa bem claro ao afirmar que

A intervenção militar na política domina a atenção de todos. Os militares e a instituição militar aparecem como fenômenos unidimensionais. Os militares existem, pensam e agem como entes puramente políticos; *não são seres humanos*. Até agora, *quase nada tem sido feito sob o ângulo sociológico fora do organizacional*; quase nada sobre a família militar, o orçamento doméstico, o lazer, *o cotidiano dos quartéis*, as condições de vida, *as relações sociais*. Igualmente, *quase nada existe sobre a dimensão cultural, os valores e a mentalidade militar*. (grifo nosso) (Carvalho, 2005: 143)

O fato constatado por José Murilo de Carvalho (2005: 143) acerca desta carência de estudos sobre o campo militar que privilegiem o enfoque dado às questões do dia a dia, das relações pessoais, dos sentimentos, das percepções, do trivial e do comum na vida dos militares, também homens e mulheres, vistos não como peças ou engrenagens de uma máquina organizacional, mas como seres humanos de carne e osso, se evidencia em várias das suas abordagens, como a que se segue, destacada aqui a título de exemplo, referida à Guerra do Paraguai:

Conhecemos razoavelmente a história militar, política e diplomática da Guerra do Paraguai. Os livros escolares nos informam sobre batalhas, generais e almirantes,

## O carisma do comandante

exaltados também em estátuas, quadros e nomes de rua. Sabemos também um pouco sobre as consequências da guerra para as finanças públicas, para a política, para a abolição, e para a formação de um espírito de corpo entre os oficiais do Exército. *Mas sabemos muito pouco sobre a história social do conflito.* Quem eram os combatentes, como foram recrutados, como era a vida nas trincheiras, como era o tratamento dos soldados, sua alimentação, as doenças, o serviço de saúde, qual era a relação entre eles e os oficiais, a disciplina, a convivência entre soldados de várias partes do país, [...] de negros, brancos, pardos e caboclos, como era o relacionamento com o inimigo nos momentos de trégua, [...] a vida após o regresso no Exército e na vida civil, [...]? (grifo nosso) (Carvalho, 2005: 183)

Ou ainda, sobre a Segunda Guerra Mundial:

Sobre a FEB, abundam obras escritas por generais e oficiais superiores. Elas falam de comandantes, batalhas, táticas e estratégias [...] Até hoje, no entanto, foram poucas as praças da FEB – subtenentes, sargentos, cabos e soldados – que publicaram seus diários e memórias. *Quase nada se sabe sobre a experiência do pracinha no campo de batalha.* [...] Este livro [*Diário de um pracinha da FEB*] é um documento precioso porque ajuda a cobrir uma lacuna: é um livro escrito por um sargento da FEB.

Trata-se de um diário de campanha, escrito no calor da hora. Nele foram registrados *os fatos e as emoções, tristezas, alegrias, medos e saudades, de um pracinha.* (grifo nosso) (Carvalho, 2005: 192)

Esta foi a abordagem que se procurou adotar neste livro na tentativa de contribuir para o desvelamento da natureza e do caráter da instituição pública Exército Brasileiro. Por meio de situações do dia a dia, que de corriqueiras e tão comuns fogem a todo instante da percepção e da consciência daqueles que as constroem ou delas tomam parte, buscou-se trazer luz àquilo que há de essencial e permanente em um grupo social bem delimitado e definido.

O que se viu ao longo do desenvolvimento deste livro e pode ser constado nos capítulos seguintes torna lícito justificar o juramento solene prestado por todos no momento em que ingressam nas Forças Armadas:

incorporando-me à Marinha do Brasil (ou ao Exército Brasileiro ou à Aeronáutica Brasileira), 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. (Portaria Normativa nº 660/ MD/ 2009, art. 176, V)

## Capítulo 1

### O carisma do comandante

Ele tinha o poder de nos tornar felizes ou infelizes, de fazer nosso trabalho suave ou opressivo, de torná-lo um prazer ou uma tortura. Quero dizer que o poder dele estava em suas palavras e gestos, estava em coisas tão vagas e insignificantes que seria impossível medir o seu valor.

Charles Dickens, *Um conto de Natal*

A CLASSIFICAÇÃO MAIS BÁSICA E MAIS SUMÁRIA QUE SE PODERIA FAZER EM UMA INSTITUIÇÃO que tem por fundamentos a *hierarquia* e a *disciplina* é aquela que divide seus integrantes em mais antigos ou superiores e mais modernos ou subordinados. Esta situação sempre estará presente entre os militares, mesmo entre pares que aparentemente estejam em idênticas condições, tais como mesmo tempo de serviço, promovidos nas mesmas datas e exercendo as mesmas funções. Sempre haverá um critério a diferenciá-los e a escaloná-los hierarquicamente, previamente estabelecido e bem conhecido porque intensamente divulgado. Empatados todos, chegar-se-á ao último, a diferença de idade, quando o mais velho será o mais antigo. Trata-se do princípio segundo o qual dois militares jamais ocupam uma mesma posição hierárquica; um há de ser o mais antigo ou superior e outro o mais moderno ou subordinado, com todas as prerrogativas, responsabilidades e deveres que deste fato decorrem.

A chegada de um novo oficial a uma Organização Militar (OM) é marcada por uma reunião que se realiza em momento subsequente, primeiro ato do qual participa o militar que se apresenta. Ato que o introduz naquela equipe, tem como uma de suas fases a apresentação formal e pessoal deste oficial a todos os que lhe são superiores e a recepção, na sequência, da apresentação dos que lhe são subordinados, ou seja, apresenta-se formal e pessoalmente aos mais antigos e recebe, formal e pessoalmente, a apresentação dos mais modernos. Este procedimento o posiciona de maneira precisa na hierarquia daquele grupo. Para que isto ocorra, a reunião é precedida de uma conversa informal entre seus pares, quando se verifica sua exata posição hierárquica naquele contexto, segundo os critérios estabelecidos. A partir dali, todas as vezes que o corpo de oficiais daquela Organização Militar (OM), ou parte dele, se reunir, serão observadas as precedências de cada um.

Numa reunião em que todos se dispõem em “U” ou “meia-lua” para ouvir o comandante que invariavelmente se posiciona na boca do “U” ou na parte côncava da “meia-lua”, dispositivo comum na caserna para reuniões do comandante com seus oficiais, estes se posicionarão rigidamente em ordem hierárquica do mais moderno para o mais antigo, na direção da esquerda para a direita, haja vista o mais moderno sempre ceder a sua direita ao mais antigo. Assim, na extrema esquerda estará o oficial mais moderno daquela Organização Militar (OM) – normalmente uma aspirante recém-egresso da Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, chamado carinhosamente por todos de “aspira” – e na extrema direita o subcomandante, um major ou tenente-coronel.

Esta cerimônia habitual da caserna, cuja análise será adiante mais detalhadamente desenvolvida, serve para demonstrar de maneira significativa a importância do posicionamen-



to hierárquico do militar, do qual advêm muitas consequências. Mas o que se quer aqui ressaltar é a força da hierarquia no meio militar, maximizada na figura do comandante, sempre em posição de destaque de maneira que todos estejam constantemente reverenciando as honras que o cargo lhe confere.

Antes de se realizar uma abordagem mais profunda da centralização existente na figura do comandante, convém chamar a atenção para o conceito de *habitus*, presente em muitas das atividades da vida na caserna, aqui observado num sem-número de procedimentos considerados “naturais” quando da chegada de um novo oficial numa Organização Militar (OM) e executados de maneira precisa e autômata por todos.

Chegado um novo oficial na Organização Militar (OM), todos sabem perfeitamente o que fazer e os procedimentos a serem adotados, alguns específicos para algumas funções, como montar o currículo do militar que se apresenta; dar o toque, de clarim ou corneta, de reunião de oficiais; reunirem-se os oficiais no Salão de Honra da Organização Militar (OM), cada um na sua exata posição dentro da ritualística militar; a conversa informal mantida entre os pares antes do início da reunião, da qual sai a posição hierárquica exata do novo oficial; e tantos outros que não serão aqui enumerados, uma vez que não se tem por objetivo, neste momento, a análise desta cerimônia em específico, aqui tomada apenas a título de exemplo e como preâmbulo para um desenvolvimento mais aprofundado em outro capítulo deste livro.

O *habitus*, palavra-chave na atividade militar, segundo Bourdieu (2010: 61), “é um conhecimento adquirido e também um *haver*, um capital [...] o *habitus*, a *hexis*, indica a disposição incorporada, quase postural, mas de um sujeito em ação”. Como exigem as características da atividade militar, o *habitus* cria a desnecessidade do raciocínio para que o indivíduo se situe em um determinado contexto de forma racional, permitindo-lhe sair da filosofia da consciência sem, no entanto, anulá-lo como agente e operador prático na construção de um objeto (Bourdieu, 2010: 62).

Quer dizer, não necessita de conscientemente raciocinar para a tomada de decisões e a realização de tarefas nas circunstâncias que se lhe apareçam no dia-a-dia dentro e próprias do campo. Age, pela força do *habitus*, de maneira rápida e precisa, porém criativa e eficiente na consecução de objetivos determinados; isto é, o agente, inobstante não necessitar de tempo para raciocinar na sua ação ou mesmo no seu posicionamento, não deixa de ser um sujeito ativo, criativo e operante na realização das suas atividades, apresentando decisões e chegando a soluções oportunas e inovadoras que não seriam possíveis, observada a exiguidade do tempo, caso não houvesse adquirido os *habitus* próprios do campo.

Pode-se entender em Mauss (2003: 404, 405, 408, 410, 420) que uma série de atos é mais facilmente transformada num *habitus* quando feita por e para uma autoridade social. No processo de aprendizagem ocorre uma imitação prestigiosa, quando se imitam os atos bem-sucedidos observados em pessoas em quem se confia e se considera detentora de autoridade. Todos devem saber e aprender o que fazer em todas as situações que podem se configurar dentro de um grupo social, cujo princípio fundante é o exemplo e a ordem. Esse fato se constitui, portanto, numa causa sociológica, quando se verifica o elemento social na noção de prestígio da pessoa imitada, por isso capaz de tornar o ato ordenado, autorizado,



provado em relação ao que imita, isto é, não arbitrário e, por conseguinte, legítimo. Assim, todas as séries de atos são impostas por meio de um treinamento, visando a aquisição de um *habitus*, que objetiva um rendimento determinado. O *habitus* sofre variação em função do indivíduo que o adquire, mas sobretudo em função da natureza do grupo social, da educação, das conveniências e modas e dos prestígios em jogo.

O comandante é a representação máxima e absoluta da hierarquia e do prestígio militar. Nele converge toda a força que estrutura e organiza a Unidade. A hierarquia existente e manifestada nas relações de todos os militares entre si encontra seu respaldo e sua legitimidade na figura do comandante. Figura única e isolada que não se insere ou participa de nenhum contexto por estar posicionada sobre a totalidade das relações, controlando-as, se não pessoalmente, por sua vontade abstrata, sempre presente, lembrada e alegada em todos os contextos.

As cerimônias, rituais e procedimentos militares ou de que participam militares, mesmo os mais habituais e rotineiros, informais no ambiente de trabalho ou ainda que fora dele, nas atividades sociais de pessoas que trabalham juntas, como aniversário de filhos ou festas de casamento, regulam-se por um conjunto de comportamentos que convergem todos em direção à figura do comandante, que governa e dirige atos, ações e sentimentos, mesmo quando não queira.

Observando-se isto, pode-se afirmar com segurança que a figura do comandante é carismática. Não necessariamente, frise-se, a pessoa que naquele momento a incorpora, mas o comandante abstratamente entendido, a posição, o cargo, a função. Sem dúvida, a figura de maior carisma no meio militar.

Esse carisma da função de comandante bem pode ser explicado pelo modelo da rotinização do carisma pelo cargo, de Max Weber. Ensina Weber (2000, v. 1: 158-159) que *carisma* é um atributo pessoal extracotidiano que pode se manifestar em heróis de guerra quando a eles se conferem qualidades sobre-humanas que os transformam em exemplos e modelos e, dessa forma, em líderes genuínos. Informa ainda que a criação de uma dominação carismática

é sempre resultado de situações extraordinárias externas, especialmente políticas ou econômicas, ou internas, psíquicas, particularmente religiosas, ou de ambas em conjunto. Nasce da excitação comum a um grupo de pessoas, provocada pelo extraordinário, e da entrega ao heroísmo, seja qual for o seu conteúdo.

[...]

Na maioria das vezes, o desejo do próprio senhor, mas sempre o de seus discípulos e mais ainda o dos adeptos carismaticamente dominados, é de transformar o carisma e a felicidade carismática de uma agraciação livre, única, externamente transitória de épocas e pessoas extraordinárias em uma propriedade permanente da vida cotidiana. (Weber, 2009, v. 2: 331-332)

O modelo da rotinização do carisma objetiva perpetuar a estrutura de poder erigida em torno do líder carismático, após a falta deste, por meio da absorção do carisma pessoal pelas instituições permanentes da vida cotidiana. Assim, Weber esclarece, referindo-se a uma forma peculiar de rotinização, pois obtida pela objetivação do carisma através do cargo, que

Com o atendimento a este desejo dos adeptos de terem sempre entre eles um portador do carisma, acontece um passo importante em direção à rotinização. [...] Neste processo, transforma-se ele de uma graça estritamente pessoal numa qualidade que é [...] vinculada não a uma pessoa como tal, mas sim ao *detentor de um cargo ou a uma formação institucional, sem consideração da pessoa*. [...] Mas, evidentemente, esta forma da penetração do carisma na vida cotidiana significa sua transformação em uma estrutura permanente, a mais profunda transformação de seu caráter e de sua atuação. (grifo nosso) (Weber, 2009, v. 2: 334, 344)

O Exército Brasileiro dignifica em alto grau algumas personalidades transformadas em heróis moralmente perfeitos e dotados de prodigiosas e intocáveis habilidades para o desempenho da atividade militar. É sabido que o maior exemplo de soldado brasileiro é o Duque de Caxias, patrono do Exército, permanentemente enaltecido nas atividades e cerimônias da instituição, incorporando em sua personalidade todas as qualidades de um verdadeiro soldado. Cada Arma, Quadro ou Serviço tem seu próprio patrono, que personifica aquele grupo social de maneira semelhante à representação simbólica que a insigne figura de Caxias exerce em relação ao Exército. Quase todos emergiram de um momento de crise da instituição, talvez o maior de sua história: a Guerra do Paraguai. O patrono da Infantaria é o brigadeiro Antônio de Sampaio; o da Cavalaria, o marechal Manoel Luis Osório, o Marquês do Herval; o da Artilharia, Mallet; o da Engenharia, Vilagran Cabrita; o das Comunicações, Rondon; o do Quadro de Material Bélico, Napion; e o do Serviço de Intendência, Bitencourt.

Seus bustos invariavelmente estão presentes nas Organizações Militares do Exército. Cada uma delas tem pelo menos dois, o de Caxias, presente em todas, mais o da própria Arma, Quadro ou Serviço ao qual pertence a Organização Militar (OM). Estes bustos encontram-se presentes em pelo menos dois locais em cada Organização Militar (OM): no gabinete do comandante e no Salão de Honra, ou Salão Nobre, existente em toda Unidade, sendo também comum serem colocados nos principais pátios, com ênfase para aqueles em que normalmente a tropa entra em forma. É normal serem levados às cerimônias mais significativas, representando a presença do próprio herói, que às vezes simbolicamente a preside e recebe, no objeto do seu busto, este um verdadeiro símbolo, todas as honras devidas à sua figura. Seus aniversários são comemorados, quando se comemora o dia do próprio grupo social que ele representa, e seus feitos e características pessoais invariavelmente enaltecidos por meio de leituras de ordens do dia ou alocações em todas as Organizações Militares do Exército Brasileiro.

Celso Castro (2002: 13-14) chama a atenção para o fato de que nas três primeiras décadas da República o grande herói militar do Exército foi Osório, sendo o “culto a Ca-

xias” instituído somente em 1923 com a finalidade justamente de substituir Osório como modelo ideal do soldado brasileiro. Os dois foram, sem dúvida, as maiores personalidades militares do Império; entretanto, suas figuras têm uma representação simbólica muito distinta, o que faz crer que na origem dos atos de substituição de um pelo outro no imaginário da instituição e da Nação existe, antes de tudo, um investimento simbólico da elite militar das décadas de 1920, 30 e 40.

Osório é percebido como um guerreiro e modelo de soldado-cidadão. Tendo também sido agraciado com um título nobiliárquico, Marquês do Herval, foi e continua ainda hoje sendo reconhecido e chamado simplesmente pelo seu nome: Osório. Herói por seus feitos militares, comandou a maior batalha campal da América Latina, Tuiuti, sobressaindo-se como comandante militar de forças vitoriosas (Castro, 2002: 14).

É o general do movimento, comandante das vitoriosas tropas de Cavalaria em combate na Guerra do Paraguai; da ação; da bravura; do heroísmo; e da vitória; figura popular e carismática capaz de mobilizar massas e inflamar paixões. Existe um toque de clarim chamado “Aí vem Manoel Luis!” feito em sua homenagem, frequentemente tocado nas Unidades de Cavalaria ainda hoje com o objetivo de rememorar seus feitos heroicos, o que faz o soldado desta Arma vibrar de emoção e se encher de orgulho.

“Aí vem Manoel Luis!”, tocado ao som do clarim, instrumento tradicional de som característico e de uso exclusivo da Arma de Cavalaria, haja vista as outras usarem somente a corneta, também pode ser ouvido quando se quer homenagear um comandante desta Arma em cerimônias oficiais, ocasião em que pode ser tocado por uma linha de clarins, isto é, não por um, mas por pelo menos três soldados alinhados fazendo uso do instrumento. Este ato cerimonial significa uma franca demonstração, por parte dos subordinados a seu comandante, de que este manifesta qualidades do seu patrono, aproximando-o do representante máximo da Arma de Cavalaria, chamado também de “O Legendário”.

Caxias é inicialmente esquecido, mas na década de 1920 sua figura ressurge com grande ímpeto, substituindo Osório como o maior representante do militar brasileiro, depositário absoluto dos atributos do verdadeiro soldado. Em contraposição a Osório, Caxias personifica uma imagem de aristocrata e estrategista. É conhecido não pelo nome, Luís Alves de Lima e Silva, mas por seu título nobiliárquico, o Duque de Caxias, o Condestável do Império e o Pacificador do Brasil, responsável pela manutenção da unidade e da integridade nacional, cuja vida fora inigualável (Castro, 2002: 13, 15, 19).

As características pessoais dos dois maiores heróis militares brasileiros sustentam imagens distintas, ambas detentoras de poderoso capital simbólico capaz de influenciar e direcionar de maneira determinante posturas e ações do Exército Brasileiro como instituição pública nacional. Bem por isso, Celso Castro indaga sobre os motivos que teriam levado à intencional substituição da figura heroica de Osório pela de Caxias no imaginário militar brasileiro na década de 1920, inferindo

que o objetivo a ser alcançado, no plano simbólico, era a afirmação do valor da legalidade e do afastamento da política, a bem da unidade interna do Exército, despedaçada, nos anos 20, por diversas revoltas internas e clivagens políticas. É interessante observar

### O carisma do comandante

que a oficialização do culto a Caxias se dá em 1923, ano seguinte ao da revolta que inaugurou o “ciclo tenentista” – nos anos seguintes, o Brasil viveria seguidas rebeliões militares.

[...]

Nesse espírito, o conteúdo das mensagens transmitidas pelos chefes militares em relação a Caxias e ao Dia do Soldado teria o objetivo de funcionar simbolicamente, no plano interno à instituição, como um “antídoto” contra a indisciplina e a politização dos militares.

[...]

A partir de 1930, o conteúdo das mensagens veiculadas sobre Caxias e o Dia do Soldado não enfatiza somente a legalidade e a disciplina, mas também a fusão do Exército com a Nação, tendo como ponto focal Caxias, apresentado como maior lutador pela unidade e integridade da Pátria. (Castro, 2002: 20, 22)

Dessa forma, tendo Caxias sido o escolhido para patrono do Exército, a Arma de Cavalaria reivindica Osório para seu patrono. Celso Castro esclarece, ainda, ao referir-se ao espírito da Cavalaria, acerca da necessidade fundamental, dentro do campo militar, da existência de uma verdadeira identidade entre a personalidade do patrono e o espírito do grupo social que ele representa.

A *Cavalaria* atua basicamente pelos flancos, e sua missão é fazer reconhecimento avançado (através de incursões no campo adversário) e abrir brechas na linha inimiga, favorecendo a passagem da Infantaria para a frente. Para isso, ela necessita do impacto e da rapidez proporcionados pelos carros blindados (outrora pelos cavalos): é a Arma do “assalto”, da “decisão”. Ela precisa movimentar-se com velocidade, entrar em contato com o inimigo e sair desse contato rapidamente, “ir para cima do morro, barro, água”, “entrar de roldão”, “como se fosse um *furacão*, destruindo”, causando confusão nas hostes inimigas. Para alcançar esses objetivos, o *cavalariano* deve ser corajoso e rápido, “não pode perder muito tempo raciocinando”, não deve “se preocupar muito com nada”, tem de ser “descontraído”, “largado”. Outra característica do tenente cavalariano é que ele atua comandando seu pelotão muito distante de seus superiores imediatos, às vezes 20 ou 30 km à frente. O tenente infante, ao contrário, atua com seu pelotão a uma distância muito próxima de seus superiores, uns 200 ou 300m às vezes.

[...]

Finalmente, os cadetes de Cavalaria devem desenvolver a iniciativa pessoal e a flexibilidade exigidas no combate. O cavalariano deve ter mais iniciativa que o infante,

saber decidir sozinho e no momento certo a coisa certa. Esse é um dos motivos do “espírito de liberdade, não libertinagem” que vigora na Arma: “ao passo que nas outras Armas o elemento pede permissão [aos superiores] para atuar, o cavalariano atua e informa. Essa é a diferença.” Dessa forma, ele precisa ter “desprendimento”, “ter o horizonte aberto”, não deve ser “bitolado”. Além disso, deve ser flexível: “Você tanto come numa marmita com o cavalo cuspidando em cima, como participa de um coquetel.” (Castro, 1990: 59-60, 73)

O militar no exercício da função de comandante simbolicamente representa, a partir do momento que a assume, a figura do patrono, devendo permanentemente demonstrar por meio de seu discurso, suas atitudes e seus comportamentos uma busca contínua pelo atingimento do padrão deste, na vida real inatingível. O comandante se constitui, assim, no principal guardião e legítimo representante dos atributos que qualificam o patrono ainda hoje no imaginário do subordinado.

A cerimônia formal de passagem de comando tem o condão de transferir, no imaginário de todos os presentes, mormente os subordinados àquele comando, toda a autoridade simbólica investida no militar que deixa a função de comandante para o militar que a assume. Isto se dá no exato momento da cerimônia em que são proferidas as palavras, respectivamente pelo que passa e pelo que assume: “Entrego o Comando...” e “Assumo o Comando...” (Portaria Normativa nº 660/ MD/ 2009, art. 185, II). Esta passagem simbólica da autoridade de comandante do oficial que se despede para o que assume efetivamente ocorre em todas as cerimônias desta natureza na presença de todos os integrantes da Organização Militar (OM), sempre presidida pelo comandante do escalão imediatamente superior, via de regra um general, que autoriza e chancela, no imaginário de todos os subordinados, a transferência da autoridade do que sai para o que chega.

O exemplo citado, da apresentação de um novo oficial na Organização Militar (OM), evidencia a superioridade da posição do comandante pairando sobre todos e sobre tudo. Ele não se insere no dispositivo em “U” ou “meia-lua”, que se organiza sem a sua presença. Quando tudo está pronto, tendo permanecido em seus afazeres normais, alheio a todo o movimento que se realiza em “sua” Organização Militar (OM), é avisado e dirige-se ao local para ocupar sua posição de destaque, na boca do “U” ou parte côncava da meia-lua, em direção à qual a atenção de todos converge, emoldurada por uma gama de manifestações de respeito que têm ocasião desde o momento da sua chegada ao recinto.

Esta posição central, de destaque, não comendo, mas pairando sobre e controlando o dispositivo, pode ser constatada em todas as atividades nas quais o comandante se fizer presente. Exemplo simples e rotineiro da vida castrense se configura quando o comandante chega a um local onde encontram-se subordinados seus, mesmo em momentos de maior informalidade, quando, por exemplo, dirige-se a um grupo de oficiais que está reunido, mas à vontade.

Estes, automaticamente, dispõem-se em meia-lua, perfazendo um dispositivo em “U”, cuja boca volta-se impreterivelmente para a posição do comandante. Todos param o que estão fazendo, encerram-se as conversas, cessa a descontração, desfazem-se os grupos e um

novo dispositivo é configurado em função do local que o comandante escolhe ao seu alvedrio para se posicionar. Para ali todos se voltam em silêncio e respeitosamente. Cada qual, imediata e automaticamente, toma o seu lugar no dispositivo.

Um observador externo veria somente duas categorias de locais a serem ocupados pelos militares no dispositivo que ora se configura: (i) a que se encontra na parte côncava da meia-lua ou boca do “U”, centro do dispositivo para onde tudo se volta e que a todos atrai, ocupado por um único indivíduo; e (ii) a que se caracteriza pelas posições individuais que juntas delineiam a meia-lua ou o “U”.

Entretanto um observador interno sabe que há um único e específico lugar para cada oficial que integra o grupo que forma o dispositivo em meia-lua ou em “U”, independentemente de esta ordem interna do dispositivo não alterar sua configuração estética final. Mas altera profundamente os jogos de poder no campo. O militar não tem autonomia para escolher o local que vai ocupar neste dispositivo aparentemente de iguais, pois o lugar de cada qual já está previamente estabelecido em função da sua antiguidade, que determina sua exata posição, quando o mais moderno sempre cede sua direita ao mais antigo. É uma manifestação do *lugar na fila* identificado por Foucault (2009, p.138-141), regido pelo princípio da *clausura*, da *localização imediata* ou do *quadriculamento individualizante*.

Chegando ao local um oficial com o dispositivo já formado, imediatamente, sem qualquer murmúrio ou comunicação dentro do grupo, abre-se um espaço no dispositivo correspondente ao exato posicionamento deste oficial em função da sua antiguidade, isto é, abre-se um espaço entre o oficial que lhe é imediatamente superior, à direita, e o que lhe é imediatamente subordinado, à esquerda. Pede formalmente permissão ao comandante para entrar no dispositivo, prestando-lhe simultaneamente a continência regulamentar e dirige-se ao seu exato e único local possível dentro do dispositivo configurado, já aberto e pronto para recebê-lo. Exemplo típico de efeitos produzidos pelo *método Lancaster* na aplicação dos procedimentos disciplinares, descrito por Foucault (2009: 159-161).

Normalmente, num caso como este, o comandante sequer olha para o subordinado que se aproxima, continuando o que está fazendo sem se alterar ou demonstrar perceber esse movimento como uma interferência a ele próprio ou a seus procedimentos.

Assim, verifica-se que a posição de cada oficial tem por referência a posição do comandante. Observa-se aqui o controle completo que o comandante tem sobre a circunstância e sobre todos os que dela participam. Importante ainda observar que nesta situação inexistente qualquer manifestação de vontade por parte do subordinado. Nenhuma vontade existe diante do comandante que não a dele própria. Seus oficiais voltam-se para ouvi-lo e assessorarem-no se e quando solicitado; no mais, aguardam passivamente sua manifestação.

Essa inexistência de vontade diante do comandante manifesta-se inclusive neste ato inicial de formação do dispositivo, haja vista a meia-lua ou o “U” formar-se de maneira rápida e automática em referência à posição do comandante e com cada comandado exatamente no seu lugar previamente estabelecido dentro do dispositivo, qual seja, à direita do que lhe é imediatamente subordinado e cedendo sua direita ao que lhe é imediatamente superior. Não há espaços para criação ou manifestação de qualquer individualidade, pois tudo já está antecipadamente previsto e deve ser executado em conformidade com esta previsão.

Toda vontade, criatividade ou individualidade concentram-se exclusivamente na pessoa do comandante.

O que se quer aqui salientar é que toda a estrutura do campo, mesmo nos seus mais ínfimos e sutis aspectos, por vezes imperceptíveis e por isso até mais eficazes, promove a centralidade de todas as vontades na pessoa do comandante e a subordinação de tudo à sua figura.

A força simbólica deste dispositivo de reunião do comandante com seus oficiais está manifesta na milenar e muito conhecida trajetória de José do Egito. Os dois sonhos que mudam-lhe a vida retratam dispositivo semelhante. Ao inocentemente contá-los aos seus irmãos, encerrou a trajetória de José, filho de Jacó, e deu início à de José do Egito. No primeiro sonho, viu no campo o seu feixe de trigo se levantar e ficar de pé, e os feixes de seus onze irmãos rodearem e inclinarem-se perante o dele. No segundo, viu o sol, a lua e onze estrelas fazerem o mesmo, rodeando e inclinando-se diante dele, simbolizando seu pai, sua mãe e seus onze irmãos.

Isto, no sistema patriarcal que vigia, gerou tal ódio em seus dez irmãos mais velhos, filhos de outra mãe, que os fez venderem-no como escravo para o Egito, o que dá início à sua trajetória, e lá, em treze anos, de escravo tornou-se governador, sujeitando a todos e subordinando-se direta e exclusivamente a Faraó. Mais nove anos e seus sonhos se realizam, vindo seus onze irmãos a lhe serem dependentes.<sup>1</sup>

Este episódio demonstra também ser milenar, no imaginário dos grupos sociais, a evidência da condição de inequívoca superioridade de quem ocupa a posição central em um dispositivo formado pelo grupo, em contraposição à condição de submissão e sujeição dos que rodeiam e se voltam para aquela direção, pois fica caracterizado com isto que prestam honras ao que ocupa aquela posição de destaque. No caso em estudo, evidencia a centralidade absoluta da vida da Organização Militar (OM) e de todos os militares na pessoa do comandante.

Numa festa de aniversário ou casamento, realizada em local particular, a presença do comandante convidado ressalta-se diante de todos os seus subordinados, que mesmo numa atividade social privada recebe a deferência de todos, que ao chegarem, buscam localizá-lo e para ali se dirigem a fim de cumprimentarem-no e à sua família. Normalmente para lá se dirigem também acompanhados de suas famílias.

A presença do comandante em um local, quer dentro da Organização Militar (OM), quer fora dela, seja a atividade de trabalho ou privada, altera o comportamento de todos os comandados, desde os gestos e a postura individual, passando pela natureza e forma das conversas até o local onde se posiciona cada um, determinado pela qualidade de relacionamento que se mantém ou se ambiciona manter com a autoridade, quer seja de aproximação, quer de distanciamento, nunca de indiferença, sempre tendo por referência a sua localização.

Importante observar que o universo de militares a que se tem referido até aqui diz respeito ao oficial de carreira da linha de ensino militar bélico, isto é, formado pela Academia

<sup>1</sup> É interessante a analogia da figura de José do Egito com a ideal do comandante: tem uma trajetória que o leva de baixo ao topo; mesmo no poder, continua subordinado e tendo que prestar contas do que faz; podendo usar seu poder para se vingar de quem lhe fez mal, age com invulgar bondade; administra grandes crises, mantendo a serenidade; possui persistência inefável diante de derrotas atroz, o que lhe possibilita a vitória final; é movido pela fé... Mas este é assunto para ser tratado alhures.



Militar das Agulhas Negras – Aman –, o combatente, que exerce a atividade fim da instituição e único a atingir o último posto da carreira, instante em que passa a integrar o Alto Comando do Exército.

Este militar tem *estabilidade* assegurada e um plano de carreira bem definido e seguro. Suas promoções estão condicionadas à sua turma de formação da Aman, que ocorrem numa mesma época para cada posto, ocasião em que o lapso temporal entre o primeiro e o último promovido dos componentes de uma turma normalmente não ultrapassa um ano, independentemente da qualidade da trajetória de cada um na carreira. Ou seja, trata-se de um grupo cuja ambiência de seus integrantes se caracteriza pela *estabilidade* e *previsibilidade*. Grupo que se forma na Aman numa mesma data e cuja carreira se desenvolve atrelada, haja vista toda a turma progredir em bloco até o último posto da carreira, a saber, coronel, pois a promoção a general é pelo critério de escolha, abrangendo uma minoria.

Quando uma turma atinge a época de sua promoção a general, período de aproximadamente um ano para cada uma, os coronéis não agraciados com a promoção, a maioria do universo da turma, normalmente requerem transferência para a reserva remunerada sob pena de serem transferidos *ex officio*. Observa-se, dessa forma, que a influência material ou prática do comandante sobre a vida de um oficial não é considerável nem do ponto de vista financeiro nem sobre sua segurança e estabilidade profissional.

Cumpre, assim, pesquisar a natureza do seu poder. Poder que altera e condiciona as ações, os sentimentos, os gestos e as posturas, as falas e os discursos, e até os posicionamentos pessoais dos comandados diante da vontade do comandante ou mesmo diante daquilo que ele pensa ser a vontade da autoridade.

Exemplos desse tipo de influência exercida pelo comandante sobre seus comandados não faltam na vida da caserna. Certa vez um comandante posicionou-se à entrada da Organização Militar (OM) cerca de meia-hora antes do início do expediente. Grupos de oficiais se aproximavam, descontraídos, conversando, brincando, rindo. Imediatamente, ao avistarem-no, mudavam abruptamente sua postura, contraindo o corpo, tornando rígidas suas feições, encerrando as conversas, passando a olhar para a frente ou para baixo, preparando-se para, ao cruzarem com ele, firmarem o olhar nos seus olhos para cumprimentá-lo com o regulamentar “bom dia”.

Num determinado momento, ao cumprimentar um oficial, o superior olhou para o seu relógio. Nova mudança de atitudes e comportamentos foi observada no subordinado: a rigidez corporal aumentou, transparecendo mesmo um certo nervosismo no conjunto dos gestos e traços fisionômicos, o passo acelerou e o militar, após a passagem pelo comandante, também olhou para o seu relógio, o que aparentemente não serviu para abrandar em seus procedimentos o peso que a circunstância impunha sobre sua mente e seu corpo. Mesmo constatando não estar atrasado, apesar de se encontrar em cima da hora para o início da primeira atividade do expediente, neste caso o treinamento físico militar, agiu como se estivesse atrasado, talvez até mesmo crendo que estivesse.

Qual a natureza do poder que impõem reações como estas em oficiais de Academia, com *estabilidade* assegurada e substancial *previsibilidade* sobre o desenvolvimento das suas carreiras?



Agir como se nada estivesse acontecendo ou demonstrar a todos e ao próprio comandante que sua presença em circunstâncias como a acima descrita ou outras semelhantes em nada afeta os sentimentos e a postura não é a forma eficiente de manter um bom conceito e um bom relacionamento com o superior, e nem mesmo com os pares.

São maneiras de punir classificadas por Foucault como estranhas ao aparelho disciplinar, ou, neste exemplo, ao processo administrativo disciplinar militar. Constituem-se em processos sutis porque compostos de pequenas humilhações que atingem tênues frações de conduta, dando função punitiva a fragmentos do cotidiano. A pessoa é humilhada ao receber tratamento infantil como se merecesse, em vez de uma orientação direta, ser confundida, "...uma certa indiferença, uma pergunta, uma humilhação, uma destituição de posto" (Foucault, 2009: 172).

Exemplo rotineiro deste tipo de procedimento na vida militar é a mudança de função de um oficial com a finalidade de punir. Mudança de função enquadra-se como procedimento absolutamente adstrito à autoridade funcional do comandante, facilmente justificável administrativamente e que, no entanto, exerce poderosa influência sobre a vida moral de um oficial. Todos ficam sabendo o motivo da mudança da função quando esta tem a finalidade de punir: superiores, pares e subordinados do militar, sendo amplamente comentado, murmurado e divulgado nas sombras do mundo informal da vida institucional.

O conhecimento de uma punição formal, pelo que estabelece a ética e os regulamentos militares, jamais pode extrapolar as fronteiras do círculo do punido e tornar-se acessível aos seus subordinados. Contudo, o conhecimento deste tipo de punição formalmente inexistente permeia todas as redes de relações da Organização Militar (OM). Em pouquíssimo tempo extrapola os tênues limites da Unidade do oficial, tornando-se público e acessível a todos os integrantes da sua turma de formação, espalhados em todo o território nacional. Todos sabem, todos comentam; todos fingem não saber, todos emudecem diante do militar.

A natureza da mudança de função, no campo militar, por si só já é reveladora. Pode-se não conhecer o caso específico que a motivou, mas a causa genérica não passa despercebida. Especula-se. Não há palavras, não há explicações, não há razões, somente a missão por necessidade do serviço. Punição que não tem forma de punição e por isso é de natureza indefensável. Caso a punição fosse aplicada conforme as regras estabelecidas no Regulamento Disciplinar do Exército, respeitados seriam os princípios da ampla defesa e do contraditório. Porém, numa punição desta natureza, formalmente inexistente, inexistentes também são as possibilidades de defesa.

É o caso de um jovem oficial de carreira no seu primeiro ano no posto de capitão que, inadvertidamente, engavetou um documento da prioridade do comandante. Um major é designado para a sua função de chefe e ele se torna o subchefe. Perde o *status* da chefia num corpo de oficiais em que outros mais modernos, tenentes, desempenhavam esta mesma função em outras seções ou frações da Organização Militar (OM). Perde o acesso direto ao comandante, deixa de compor o Estado-Maior, vê esvaecer-se seu prestígio e sua influência, passando a ser percebido pelo grupo como um incompetente, termo este muito empregado no meio militar para designar os considerados desajustados ao campo e por ele indesejados e dos quais todos devem fugir.

Qual a natureza deste poder concentrado na figura do comandante? Poder que não tem o condão de demitir um oficial ou rebaixá-lo na profissão, pouco influenciando nas suas futuras promoções, no máximo atrasadas em alguns meses não cumulativos ao longo da carreira, mas que, no entanto, produz efeitos reais.

Poder, por isso mesmo, substancialmente fundamentado em *capital simbólico*. O *poder simbólico* a exigir do pesquisador que o encontre onde ele menos se deixa ver. Poder invisível que encontra sua força no fato de ser completamente ignorado, obtendo, por isso, a cumplicidade tanto daqueles que o exercem quanto daqueles sobre os quais é exercido, não sendo percebida a sua existência e nem mesmo havendo a vontade de tentar percebê-la. É, por esse motivo, ignorado como arbitrário e reconhecido como legítimo tanto pelos que o exercem quanto por aqueles sobre os quais é exercido (Bourdieu, 2010: 7-8).

Este poder é tanto exercido sobre quanto por todos os militares. Normalmente é reproduzido da mesma forma, com a mesma natureza, características e intensidade nos diversos níveis de comando e chefia, sobre todos os subordinados, sem que se perceba que se reproduz no subordinado a mesma pressão imposta ou sentimentos produzidos pelo superior.

Interessante observar que, tantas vezes dentro dos quartéis, em momentos de estresse ou em períodos nos quais se tem um comandante dotado de características pessoais estressantes, os oficiais saem das reuniões diárias do comandante com seus espíritos abatidos, desgostosos pelo tratamento que podem ter recebido, e imediatamente após o encerramento desta reunião, realizam suas próprias reuniões nas suas seções ou frações, das quais são os comandantes ou chefes, e reproduzem exatamente com seus subordinados tudo o que há pouco acabaram de vivenciar.

Por isso serem tão comuns, no meio militar, frases do tipo “o comandante é a alma da Unidade” ou “o ambiente é o comandante quem faz”. Por isso, ainda, os oficiais mais experientes, ao encontrarem-se em circunstâncias de poderem optar pela Organização Militar (OM) de destino por motivo de transferência, se informam das características pessoais do comandante, priorizando este fator em detrimento de outros considerados mais importantes pelos familiares ou por pessoas que desconhecem as minudências do campo militar, tais como a localização da cidade de destino ou a infraestrutura em saúde e educação, para citar somente dois exemplos.

O busílis deste *poder simbólico* reside no fato de ser reconhecido como legítimo, isto é, ignorado como arbitrário. Assim, é capaz de “constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão do mundo e, deste modo, a ação sobre o mundo, portanto, o mundo” (Bourdieu, 2010: 14). Bourdieu o qualifica como um “poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou econômica), graças ao efeito específico de mobilização”. Sua força reside na crença na legitimidade das palavras e das ações e naquele que as pronuncia e as executa, se constituindo, assim, num poder subordinado, uma forma transformada, irreconhecível, transfigurada e legítima das outras formas de poder (Bourdieu, 2010: 15).

Bem por isso, ensina Bourdieu (2010: 73), o pesquisador necessita buscar a intenção objetiva oculta sob a intenção declarada, o que está subjacente naquilo que se apresenta descoberto, o *sentido profundo* e a *pulsão expressiva* impostos pela necessidade social do

campo, tornados irreconhecíveis ao negarem-se ou esconderem-se para que tornem possível universalizarem-se.

O *poder simbólico* é, dessa forma, no campo militar, o responsável por transformar a vontade do comandante em fortíssima moeda de troca na imposição de vontades e em lastro nas disputas pelo poder. A alegação da vontade ou do desejo do comandante tem o condão de fazer com que todos, abandonando seus afazeres mais prementes, mobilizem-se num determinado sentido, para uma determinada tarefa. Vontade legitimadora de todos os atos, sentimentos, pensamentos e até de estados de espírito, sem necessidade de explicação, motivação ou justificativa. Bem por isso ser tão comum, a fim de se obter determinadas adesões a posicionamentos ou condutas, afirmar-se simplesmente que “o comandante quer assim”.

Justificado está. Mesmo que aparentemente contra a lógica, a razão ou proficiência. Basta a vontade do comandante ou simplesmente a crença de que esta seja a sua vontade. Todos se mobilizam naquele sentido. Não há mais discussões, ponderações nem dificuldades. Assim, verifica-se a causa, nas cotidianas disputas pelo poder no campo militar, das inúmeras vezes em que em vão é tomado o poderoso nome do comandante. Mas que ele não descubra...



## Capítulo 2

### Produção de corpos dóceis

Seu corpo sempre obedecerá à lógica profunda de suas convicções mais íntimas.

Ayn Rand, *A revolta de Atlas*

A EFICIÊNCIA É UM ATRIBUTO ESSENCIAL A MUITAS INSTITUIÇÕES. CONSTITUI-SE NUMA característica sem a qual a substância e os contornos de uma organização social estariam fundamentalmente alterados, não se prestando mais à finalidade que lhe motivou o nascimento, o desenvolvimento e sua própria existência atual. É um atributo, assim, da própria essência de determinados grupos sociais, cuja ausência ou enfraquecimento os descaracterizaria a tal ponto de os transformar em algo distinto não só em aparência, mas sobretudo em natureza, valor e função social. Trata-se de instituições que vieram à existência unicamente em função da eficiência de que devem ser portadoras para o cumprimento das suas finalidades.

Os Exércitos se enquadram perfeitamente nesta categoria de instituições, pois é da essência da sua natureza institucional constituírem-se em uma máquina de guerra composta por milhares de homens na qual cada um sabe perfeitamente o que, onde, como e quando fazer, independentemente das situações que se apresentem, por mais inusitadas e adversas que possam ser.

Máquina justamente montada e mantida para situações hostis e desfavoráveis, que por sua complexidade exigem uma série de atributos exaustivamente interiorizados em cada uma de suas peças, a fim de produzir o resultado almejado para o todo. Peças que na verdade não o são, mas homens com seus sentimentos, reações, valores próprios e vontades pessoais, que por isso mesmo não podem ser absolutamente autômatos, devendo também reagir diante das circunstâncias de maneira inteligente para a solução eficiente dos problemas que se apresentam e se transformam a todo instante em velocidade meteórica num quadro de caos permanente característico do teatro de operações em que atuam. Contudo necessitam também agir como que automatizados, cada um em sua função, pela premência por solução e resposta reclamadas por cada nova situação que se configura e rapidamente se transmuda.

Árdua a tarefa de fazer aflorar a eficiência de uma máquina como essa. Máquina de guerra composta por homens que têm de agir de forma autômata sem perder a criatividade e a capacidade de reagir de maneira original e inteligente e que, sobretudo, imperiosamente necessitam confiar uns nos outros e no resultado do todo, do qual dependem suas próprias vidas.

Uma das faces do conceito de *habitus*, conforme apresentado por Bourdieu, aplica-se bem a esta complexa situação a que deve estar submetido cada soldado:

A procura da originalidade a todo custo, frequentemente facilitada pela ignorância e a fidelidade religiosa a este ou àquele autor canônico que leva à repetição ritual,

impedem, uma e outra, a justa atitude para com a tradição teórica, que consiste em afirmar, ao mesmo tempo, a continuidade e a ruptura, a conservação e a superação, em se apoiar em todo o pensamento disponível sem temer a acusação de seguidismo ou de ecletismo, para ir para além dos antecessores, ultrapassados assim por uma utilização nova dos instrumentos para cuja produção eles contribuíram.

[...]

Uma das inúmeras razões da particular dificuldade das ciências sociais está no fato de exigirem união de uma grande ambição com uma extrema humildade: humildade necessária para conseguir dominar praticamente todo o conjunto dos conhecimentos adquiridos, dispersos e *pouco formalizados*, da disciplina, incorporando-o, como modo de *habitus* [...]; ambição indispensável para tentar totalizar numa prática realmente cumulativa o conjunto dos saberes e do saber-fazer acumulados em todos os atos do conhecimento – e por meio deles – realizado pelo colégio dos melhores, no passado e no presente. (Bourdieu, 2010: 63-64)

Observando-se ainda Bourdieu (2010: 63-64) ao afirmar que os métodos e pensamentos eficazes de um campo podem e devem ser aplicados a outros, devendo assim ser reativados de forma a inspirar a compreensão de um campo distinto do original, tal qual uma música que não foi composta para ser unicamente escutada ou executada de maneira passiva, mas fornecedora de princípios de composição para a elaboração de solfas inéditas e originais, pode-se tentar fazer a analogia da sua fala acima transcrita com a realidade complexa vivida pelo profissional das Armas e ainda com as características que devem compor o seu caráter.

Impedido deve ser de pensar e agir absolutamente de maneira rígida na aplicação dos conhecimentos adquiridos, mas, ao contrário, criativo no emprego de cada um deles no caso concreto. Deve, assim, por exigência de seu ofício, saber e poder coadunar a *continuidade* com a *ruptura*, a *conservação* com a *superação*, adquirindo como características indispensáveis a *humildade* necessária para eficiente e praticamente dominar os conhecimentos desenvolvidos por seus antecessores, incorporando-os como modo de *habitus*, e a *ambição* de aplicá-los como uma totalidade de maneira criativa, inventiva e original em cada nova situação que se configurar no mundo empírico do seu campo de atuação: caótico, imprevisível, mortal.

Com efeito, cada organização social encontra e desenvolve seus métodos próprios para tornar-se eficiente a fim de desempenhar seu papel e atingir seus fins. Os Exércitos os encontraram nas técnicas da docilização dos corpos, do controle permanente e da férrea disciplina.

Foucault (2009: 133) ensina que as disciplinas são “métodos que permitem o controle minucioso das operações do corpo, que realizam a sujeição constante de suas forças e lhes impõem uma relação de docilidade-utilidade”. As disciplinas, portanto, se constituem em técnicas que permitem trabalhar o corpo de maneira detalhada, submetendo-o a uma coerção sem folga a fim de que se exerça um controle minucioso e absoluto sobre as atitudes, os comportamentos, os movimentos, os gestos, o tempo de duração e o espaço utilizado. Um “poder infinitesimal sobre o corpo ativo” a fim de transformá-lo na máquina de que se

precisa, permanentemente disponível, imerso no automatismo dos hábitos mecanicamente adquiridos. O corpo é transformado em alvo e objeto do poder, tornando-se manipulável, modelável, adestrável, obediente, hábil para o fim a que se destina, cujas forças são multiplicadas ao mesmo tempo que totalmente controladas. Assim, é dócil o corpo voluntária e inconscientemente disponibilizado à submissão, cujas habilidades são ampliadas para tornar-se útil e eficiente (Foucault, 2009: 131-133).

Observa-se, destarte, que por meio das disciplinas, os corpos tornam-se submissos e exercitados, com suas forças intensificadas, visando uma utilidade específica, mas diminuídas em capacidade política, isto é, robustece-se a aptidão útil na mesma proporção em que se fortalece a voluntária sujeição à máxima dominação (Foucault, 2009: 133-134).

Um corpo dócil é, portanto, um corpo exaustivamente trabalhado para produzir, num sentido, o máximo rendimento, em outro, a mínima resistência na consecução de qualquer objetivo.

O Exército Brasileiro não age de forma diferente. José Murilo de Carvalho (2005: 106) destaca uma fala do general Góes Monteiro que demonstra claramente a busca constante, pela instituição, desse ideal de intensificação das forças úteis combinada com a maximização da sujeição das vontades ao afirmar ser *necessário acabar com a política no Exército para se fazer a política do Exército*.

O general Eurico Gaspar Dutra parece personificar bem esse ideal de *eficiência submissa* que deve ser característico no bom militar. Reconhecido por sua disciplina e lealdade, era “Modesto, tímido, sem ambição política, sem pretensões intelectuais, Dutra era um executor, um administrador, um disciplinador, um homem da caserna” (Carvalho, 2005: 108-109).

A *eficiência submissa* é, dessa forma, um imperativo do campo militar que se posiciona ao lado dos princípios da *hierarquia* e da *disciplina*. Isto porque ser eficiente para o militar é sê-lo estritamente dentro do que fora determinado, quer dizer, deve manter-se rigorosamente dentro dos limites traçados pelo superior que deu a ordem ou determinou a missão. Isto significa que um militar, ao receber a ordem de alcançar um objetivo ou atingir um alvo, não terá sido eficiente, dentro do campo militar, se alcançar dois objetivos ou atingir dois alvos. Uma atividade que deverá ser levada a cabo em duas horas não será considerada eficientemente cumprida, dentro do campo militar, se for concluída em uma hora e cinquenta minutos. Muito ao contrário, esta pseudoeficiência poderia comprometer toda a operação. O militar, assim, somente é eficiente quando age rigorosamente dentro do que lhe fora determinado, observando minuciosamente os limites impostos à sua ação. E é por isso que o verdadeiro soldado deve sempre ser reconhecido por sua disciplina e lealdade, sendo percebido como “Modesto, tímido, sem ambição política, sem pretensões intelectuais, [...] um executor, um administrador, um disciplinador, um homem da caserna” (Carvalho, 2005: 108-109). Observa-se, dessa forma, que o campo militar se sustenta sobre três imperativos, a *hierarquia*, a *disciplina*, e a *eficiência submissa*.

Seguindo a tradição de sua natureza de força armada, o Exército Brasileiro busca incessantemente regular e padronizar todas as situações que possam fazer parte da sua realidade. Neste sentido, seus regulamentos preveem, em suas minúcias, ações, procedimentos e até

sentimentos e valores. Há regulamentos para todas as situações, detalhadamente explicativos na tentativa de nada deixar ao acaso, à criatividade ou à discricão de alguém.

Qualquer nova situação já nasce com a forte tendência a positivar-se, isto é, padronizar-se e regular-se, regulamentando-se e fazendo obrigatória a partir daí a adoção de um tratamento estabelecido e pormenorizadamente detalhado em norma, traduzida esta por regulamentos, portarias, diretrizes e outros similares, por parte de todos os militares envolvidos em situações semelhantes, quando deve ser observada aquela exata forma prevista de resolver-se. É a manifestação da conhecida e continuamente repetida máxima “no Exército nada se cria, nada se transforma, tudo se copia”. Fazer algo diferente pode ser perigoso, traduzido também em máxima amplamente difundida no campo militar segundo a qual “inventor começa com ‘I’, termina com ‘R’, nunca chega a ‘MB’”.

O ingresso nas fileiras do Exército tem seus momentos iniciais caracterizados por exaustivos treinamentos de ordem unida e aprendizagem dos sinais de respeito devidos aos superiores hierárquicos. A ordem unida é definida pela Portaria nº 079-EME, de 13 de julho de 2000, como uma:

disposição individual e consciente altamente motivada, para a obtenção de determinados padrões coletivos de uniformidade, sincronização e garbo militar. Deve ser considerada, por todos os participantes – instrutores e instruídos, comandantes e executantes – como um significativo esforço para demonstrar a própria disciplina militar, isto é, a situação de ordem e obediência que se estabelece voluntariamente entre militares, em vista da necessidade de eficiência na guerra. (Portaria nº 079-EME, de 13 de julho de 2000, cap. 1, art. I, 1-3)

Este mesmo manual estabelece, no cap. 1, art. I, 1-4, os objetivos da ordem unida, a saber, fazer com que os homens e as unidades tenham condições de se deslocar em perfeita ordem em todas as circunstâncias estranhas ao combate; desenvolver o sentimento de coesão e os reflexos de obediência, fatores preponderantes na formação do soldado; constituir o meio militar como uma verdadeira escola de disciplina; funcionar como treinamento de comando de tropa para oficiais e graduados; e propiciar à tropa as condições necessárias para que se apresente em público sempre com aspecto enérgico e marcial.

Prossegue definindo de maneira precisa e detalhada cada ação, situação, posição de cada membro da tropa e de cada membro do corpo de cada soldado, todo movimento possível ou mesmo a ausência dele, espacial e temporalmente. Prevê todas as circunstâncias de rotina e aquelas nas quais exista a possibilidade, por mais remota que seja, de em algum momento se configurarem, a fim de que os procedimentos possíveis possam se rotinizar, se mecanizar, sendo perfeitamente executados de maneira sincrônica, harmônica e idêntica por todos os militares em todos os lugares onde se encontrar um representante da instituição.

A fim de que se observem a precisão e a exatidão na definição de cada posição ou movimento, a título de exemplo, apresenta-se, retirada do citado manual, a regulação de uma *posição estática* sem arma e de um *movimento simples* com arma, ambos individuais, singelos e habituais na vida profissional de um soldado.



Dessa forma, descreve-se, a seguir, a (i) *posição* de sentido sem arma e o (ii) *movimento* de ombro-arma partindo da posição de sentido. Antes, porém, faz-se necessário observar, a fim de que se evidencie o interesse para a pesquisa sociológica da análise da descrição que se fará, que a *posição* e o *movimento* a seguir descritos e todos os seus congêneres são exaustivamente treinados no campo militar em seções diárias de ordem unida com a finalidade objetiva de se atingir a perfeita subsunção da execução à sua descrição.

(i) Sentido – nesta posição, o homem ficará imóvel e com a frente voltada para o ponto indicado. Os calcanhares unidos, pontas dos pés voltadas para fora, de modo que formem um ângulo de aproximadamente 60 graus. O corpo levemente inclinado para a frente com o peso distribuído igualmente sobre os calcanhares e as plantas dos pés, e os joelhos naturalmente distendidos. O busto aprumado, com o peito saliente, ombros na mesma altura e um pouco para trás, sem esforço. Os braços caídos e ligeiramente curvos, com os cotovelos um pouco projetados para a frente e na mesma altura. As mãos espalmadas, coladas na parte exterior das coxas, dedos unidos e distendidos, sendo que, o médio deverá coincidir com a costura lateral da calça. Cabeça erguida e o olhar fixo à frente. (Fig 2-1 e 2-2) (Portaria nº 079-EME, de 13 de julho de 2000, cap. 2, art. II, 2-2, a)

[...]

(ii) (1) 1º Tempo – o homem erguerá a arma na vertical, empunhando-a com a mão direita, cotovelo junto ao corpo e para baixo; a arma ficará colada ao corpo com seu punho voltado para a frente. A mão esquerda, abaixo da direita, segurará a arma pelo guarda-mão, de modo que o dedo polegar fique sobre a 2ª janela de refrigeração, os demais dedos devem estar unidos. O antebraço esquerdo deverá ficar, então, na horizontal e colado ao corpo. (Fig 3-5 e 3-6) (2) 2º Tempo – ao mesmo tempo que a mão esquerda traz o fuzil inclinado à frente do corpo, com o punho para baixo, a mão direita abandonará a posição inicial, indo empunhar a arma pelo delgado, o dedo polegar por trás e os demais dedos unidos à frente da arma. Nesta posição, a mão esquerda deverá estar na altura do ombro e a direita na altura do cinto. O cotovelo esquerdo colar-se-á ao corpo e o direito projetar-se-á para a frente. A arma ficará colada ao corpo, formando um ângulo de 45º com a linha dos ombros. (Fig 3-7) (3) 3º Tempo – a mão direita erguerá o fuzil, girando-o, até que venha se colocar num plano vertical, perpendicular à linha dos ombros, e fique apoiado no ombro esquerdo pela alavanca de manejo e com o punho voltado para a esquerda. Simultaneamente, a mão esquerda soltará o guarda-mão e virá empunhar a arma por baixo da soleira, de modo que esta fique apoiada na palma da mão, os dedos unidos e distendidos ao longo da coronha e voltados para a frente, dedo polegar sobre o bico da soleira. O braço esquerdo ficará colado ao corpo, com o antebraço na horizontal e de forma que a coronha da arma fique afastada do corpo. (Fig 3-8) (4) 4º Tempo – o homem retirará a mão direita da arma, fazendo-a recair com vivacidade, rente ao corpo, até à

coxa, e colando à costura lateral da calça, com uma batida. (Fig. 3-9 e 3-10) (Portaria nº 079-EME, de 13 de julho de 2000, cap. 3, art. II, 3-3, b)

A *posição* e o *movimento* descritos integram um sem-número de atividades destinadas ao aperfeiçoamento do controle. A posição de sentido (i) qualifica-se pela correlação que deve existir entre o corpo e o gesto, isto é, diz respeito à imposição feita pelo controle disciplinar no sentido de obter uma melhor relação entre um gesto e a atitude global do corpo, condição de eficácia e rapidez. O movimento de ombro-arma partindo da posição de sentido (ii) refere-se à disciplina que define as relações que devem ser mantidas entre o corpo e o objeto manipulado, estabelecendo as engrenagens entre um e outro, por isso chamado de *codificação instrumental do corpo*. Com efeito, consiste numa decomposição do gesto total em duas séries paralelas: a dos elementos do corpo e a dos elementos do objeto manipulado, colocados em correlação uns com os outros e depois fixados em uma ordem de gestos simples. Ambas estas espécies de disciplina funcionam como técnicas de sujeição, objetivando a execução rápida e perfeita das operações e o pronto e imponderável cumprimento das ordens dadas (Foucault, 2009: 147-149).

Um caso real ilustra bem o grau do condicionamento que promove um treinamento que se faz por meio das disciplinas acima descritas. Semanalmente, em todas as Organizações Militares do Exército Brasileiro, realiza-se pelo menos uma formatura geral da tropa para o seu comandante. Esta cerimônia, que será melhor analisada adiante, consiste no posicionamento, em um pátio, de toda a tropa composta pelos integrantes da Organização Militar (OM), cada um dentro de suas respectivas frações. O último ato desta cerimônia se constitui no desfile da tropa em continência à mais alta autoridade. O oficial mais antigo de cada fração, ao passar diante do comandante, dá o comando de olhar à direita à fração que marcha em deslocamento. A última sílaba deste comando à voz deve coincidir com a batida do pé esquerdo de todos no chão, de forma que no pé esquerdo subsequente, todos juntos girem energicamente a cabeça à direita, passando com o olhar firme, marcial e fixo nos olhos do comandante. Existe um procedimento previsto para o caso excepcional de o oficial mais antigo errar e comandar no pé direito, de forma que a tropa corrija o erro e passe corretamente.

Pois bem, em determinada ocasião, o oficial que comandava a tropa no deslocamento do desfile errou o pé no momento do comando de olhar à direita e a tropa, automática e imediatamente o corrigiu, conforme o previsto, completando o passo e executando o movimento corretamente no momento oportuno de maneira sincrônica.

Mas observou-se, após o fora de forma e a descontração geral, que todos os militares, dentro dos seus círculos, só falavam no comando errado em tom de reclamação e descontentamento, inobstante todo o resultado da atividade haver saído da maneira correta. Isto se dá na medida em que um erro como este causa de incômodo nos que realizam a atividade. Os movimentos estão de tal modo automatizados que é possível, e até comum, que os militares executem-nos de forma perfeita sem que tenham consciência de o terem feito, não se lembrando, ao final, de nenhum dos seus procedimentos. Mas quando o comando vem errado, ocorre o inusitado, e todos saem daquele estado de tranquilidade

em que se encontravam, comum durante a execução de ações rotineiras e automatizadas. São obrigados a sair dos seus mundos particulares, dos seus pensamentos e devaneios, e acordar, raciocinar para corrigir o erro. Daí o incômodo e as manifestações de insatisfação geral, inobstante a própria correção do erro estar prevista em regulamento e ser também exaustivamente treinada.

O incômodo se origina justamente do fato de não ser o erro o esperado e, por isso mesmo, sua correção treinada em menor intensidade do que o acerto. Assim, quando tem ocasião, é percebido conscientemente, exigindo que os participantes da atividade raciocinem no sentido de empregar a solução prevista de maneira rápida, automática e perfeita, haja vista o tempo não permitir conduta diversa sem que se configure, aí sim, não um erro de comando, mas verdadeiramente um erro, porque de execução, passando a tropa desarticulada diante do comandante.

A disciplina, conforme a descreve Foucault, prevê a correta execução mesmo quando vem errado o comando. Interessante observar que no exemplo acima o erro foi de comando, portanto, individual. O grupo não errou, pelo contrário, instantaneamente despertou para o comando errado e executou-o como se este fora dado da maneira correta. Erro de comando por um militar, acerto na execução pela tropa. O militar, individualmente, fica numa situação de constrangimento diante do grupo. A retaliação vem do grupo e é sutil, porém forte tanto para corrigir aquele que errou quanto para alertar os demais a não procederem dessa maneira.

Este exemplo corriqueiro e singelo da rotina na caserna, sem maiores consequências, demonstra empiricamente como a instituição militar trabalha conceitos como poder simbólico, *habitus*, corpos dóceis e disciplinas, estas tanto na vertente vigilância quanto na vertente sanção normalizadora (Foucault, 2009: 165-177), no sentido de obtenção da máxima eficiência na realização das atividades institucionais. Exemplo simples e de rotina, mas que revela os princípios da Instituição no tratamento que dispensa à realização das suas atividades, encontrando, por isso, paralelo nas ações de emprego real, cuja premência de tempo a reclamar soluções rápidas e eficientes é característica própria das operações militares. Aqui podem ser observados fundamentos que se encontram presentes em diversos procedimentos, havendo aspectos comuns entre outras inúmeras atividades e a do exemplo dado. Destacam-se, neste caso, o treinamento do militar na realização de uma atividade e o tratamento que a Instituição e seus integrantes dispensam ao erro e àquele que errou.

O meio militar, além das técnicas até aqui estudadas: o treinamento, as disciplinas, o poder simbólico do comandante, tem ainda a seu favor um poderoso instrumento para a docilização dos corpos e a promoção da disciplina e do controle: o processo administrativo disciplinar militar. Foucault (2009: 171-173) ensina que nos sistemas disciplinares funciona também um pequeno mecanismo penal, dotado de uma espécie de privilégio de justiça, com leis próprias, delitos tipificados, formas específicas de sanção e instâncias particulares de julgamento que têm a finalidade de reduzir os desvios através de punições inerentes à esfera do exercício, isto é, aprendido intensificado, multiplicado, insistentemente repetido, cujo efeito corretivo almejado passa pela expiação e arrependimento obtido pela mecânica de um castigo, que é uma forma de exercitar.

A instituição militar densifica este mecanismo penal particular, instituindo, por meio de um regulamento disciplinar, no caso em estudo, o Regulamento Disciplinar do Exército (RDE ou R4), aprovado pelo Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002, um verdadeiro sistema judiciário transmigrado para a esfera administrativa, com tipificação de transgressões militares e regulação de um processo administrativo disciplinar para aplicação de punições disciplinares. Punições que vão da advertência ao licenciamento e a exclusão a bem da disciplina, passando por impedimento disciplinar, repreensão, detenção disciplinar e prisão disciplinar. Observa-se a existência de sanções que, de maneira semelhante às do sistema penal, podem administrativamente, através da aplicação de punições disciplinares, privar um militar de sua liberdade por até 30 dias. Sistema administrativo no qual são observados todos os princípios constitucionais e legais para aplicação de sanções privativas da liberdade, isto é, o devido processo administrativo, à semelhança do devido processo legal, em que é rigorosamente respeitado, por exemplo, o direito do acusado ao contraditório e à ampla defesa, inclusive por meio de defesa técnica.

Isto sem considerar os Tribunais de Honra, estabelecidos com a finalidade específica de instauração de processos especiais que têm por finalidade excluir o oficial de carreira e a praça com estabilidade assegurada da situação de atividade e o oficial e a praça da reserva remunerada ou reformados da situação de inatividade em que se encontrem. Tribunais que, inobstante sua raridade, podem ser efetivamente empregados pelos comandantes e que, por isso, exercem efeitos concretos, isto é, mediante a simples possibilidade de aplicação real. Já atuam como defensores da hierarquia e da disciplina pela simples possibilidade de serem instaurados. Possibilidade esta que funciona como instrumento de fragilização da vontade de transgredir e de desarticulação de qualquer tipo de resistência à autoridade e à ordem.

Tanto o processo administrativo disciplinar quanto os Tribunais de Honra se constituem em eficientes instrumentos que produzem resultados eficazes pela simples menção, por parte da autoridade, da possibilidade genérica e abstrata de sua aplicação. Fato por vezes observado nas reuniões do comandante com seus oficiais ao informar, por exemplo, de maneira geral, isto é, sem referência a qualquer militar em específico, ser necessária, de quando em quando, a aplicação de uma punição disciplinar ou a instauração de um Conselho de Justificação para a correção de determinados procedimentos, estes sim concretos, citados e descritos pela autoridade, que possam ter se tornado rotineiros naquela Organização Militar (OM), sendo, dessa forma, vistos pelos integrantes daquele grupo como normais, mas na verdade grandes equívocos vistos sob a ótica da instituição. Procedimentos caracterizados no discurso do comandante como próprios e exclusivos daquela Organização Militar (OM), e não do Exército, o que os evidencia como espúrios.

O comandante, nessas ocasiões, faz uma menção genérica, quer dizer, não se dirige a ninguém em específico. Mas, ao citar e descrever, de maneira concreta, procedimentos praticados por alguns ou mesmo pela maioria, que quer desprestigiar, atinge a todos os que o ouvem. Não se dirige a ninguém, mas atinge a todos. Menção que efetivamente promove alterações no ambiente social e mudanças nas atitudes e nos comportamentos.

Nestas ocasiões vê-se novamente a figura do comandante não como integrante do grupo, mas pairando sobre ele, se constituindo naquele que veio para corrigir erros, eliminar vícios,

reestabelecer os valores enfraquecidos, reconduzir aquela Organização Militar (OM) e seus integrantes ao bom caminho da instituição. Veio de longe para cumprir sua missão e em breve retornará a algum lugar superior, haja vista o comandante vir, ficar apenas dois anos, e desaparecer em direção a um lugar distante e, no imaginário do subordinado, de onde promanam as grandes decisões e emana o respaldo que legitima e sustenta toda autoridade.

As falas corriqueiras nos quartéis referidas ao comandante de que “veio de uma reunião com o general”, “vai falar com o general”, “foi conversar com o general”, ou, num sentido mais amplo, “veio de Brasília”, “vai a Brasília”, “foi para Brasília”, têm um significado simbólico muito forte, pois denotam e conferem-lhe poder, influência, capacidade real de interferência e mudança no rumo natural das coisas. É comum o comandante referir-se às suas orientações como “essa é a vontade da instituição”, “essas são as diretrizes do Alto-Comando”, “o Exército quer assim”, o que fortalece o poder das suas palavras, enaltece a sua vontade e o coloca pessoalmente numa posição de conhecedor da vontade da instituição.

A imagem do comandante fica, assim, fortalecida pelo monopólio de um atributo que lhe dá a capacidade de revelar o desconhecido, atributo inserido no imaginário do subordinado pelas circunstâncias da rotina da vida na caserna. O comandante tem ciência daquilo que interessa a todos os militares mas que os militares comuns desconhecem. Somente ele tem a capacidade, portanto, pelo saber que detém com exclusividade, de tomar decisões que promovam soluções ensejadoras dos melhores resultados. Somente ele é capaz de revelar aquilo que é desconhecido de todos os demais, mas que diz respeito diretamente à vida de todos. Tudo isso reforçado por uma autoridade chancelada de cima, pelo general, pelo comandante superior, “por Brasília”.

Observa-se, dessa forma, uma conjuntura complexa onde imperam os primados da *hierarquia*, da *disciplina* e da *eficiência submissa*, sempre dominantes e tendentes a manifestarem-se de forma franca, desde os momentos mais formais aos de maior descontração. Imperativos presentes até nos mais simples atos, ainda que de maneira subliminar, quer dizer, não percebida pelos envolvidos, mas que afloram mesmo entre grandes amigos ao menor indício da aproximação de conflito. A *hierarquia*, a *disciplina* e a *eficiência submissa* funcionam, portanto, como hábeis instrumentos de prevenção de conflitos interpessoais no campo militar. Atuam mesmo antes de se conflagrar um conflito interpessoal e, conflagrado este, agem como instrumentos de solução destes conflitos, uma vez que, como é sabido, no campo militar “manda quem pode, obedece quem tem juízo”.

Isto pode ser explicado pelo fato de que do ponto de vista social “a dominação da *impessoalidade* formalista: *sine ira et studio*, sem ódio e paixão, e, portanto, sem ‘amor’ e ‘entusiasmo’, sob a pressão de simples conceitos de *dever*, sem considerações pessoais, de modo formalmente igual para ‘cada qual’” (Weber, 2000, v. 1: 147), pode fazer com que amigos íntimos, diante de um conflito pessoal ou mesmo profissional, por ínfimo que seja, esfriem abruptamente suas relações pessoais e façam vir à tona as regras que qualificam um como superior e outro como subordinado.

Exemplos desta natureza não faltam na vida cotidiana da caserna, podendo-se citar uma ocasião em que dois tenentes de Cavalaria da mesma turma, diferenciados hierarquicamente por uma única classificação na Academia Militar, servindo numa mesma Unidade, pouco

tempo depois de haverem concluído juntos o curso de formação de oficiais, exercendo as mesmas funções, isto é, nem sequer hierarquia funcional existia entre os dois, tiveram opiniões desencontradas sobre algum assunto irrelevante. O mais antigo somente lembrou brandamente que mesmo uma única classificação torna um o mais antigo e o outro o subordinado. Encerrada a discussão, decidido o caso. E a amizade continuou, pois “o ‘superior’, enquanto ordena e, com isso, manda, obedece por sua parte à ordem impessoal pela qual orienta suas disposições” (Weber, 2000, v. 1, p. 142). Amizade desenvolvida entre dois companheiros de turma que, hoje coronéis, ainda são grandes amigos.

Uma conjuntura que se armou de instrumentos normativos, gerais e abstratos portanto, capazes de eficientemente fazer imperar estes primados de *hierarquia*, *disciplina* e *eficiência submissa* necessariamente produz relações intersubjetivas impessoais, calcadas no distanciamento pessoal. Para o oficial de carreira, não um distanciamento fundamentado no medo do desemprego, do rebaixamento de posto, da diminuição ou perda dos seus meios de subsistência, mas um distanciamento fundado na própria natureza das relações, previamente estabelecidas, reguladas por regras de desenvolvimento claras e padronizadas, mesmo quando não escritas.

Distanciamento que produz um modo de dominação legítima que convence o subordinado à submissão e à permanente disponibilidade da mente e do corpo, atributo alçado à categoria de valor no campo militar. Distanciamento que fomenta um sentimento de impessoalidade que, inobstante a amizade e a camaradagem, impõe a prioridade do dever sobre a intimidade das relações pessoais.

Lida-se, assim, com um tipo de dominação racional-legal cuja forma de administração do poder se calca no distanciamento pela padronização das relações intersubjetivas, colocando os envolvidos numa situação que faz aflorar em cada um, ante a menor possibilidade de conflito interpessoal, o sentimento de que os integrantes de um grupo com estas características não estão sujeitos a uma pessoa, mas a ordens impessoais (Weber, 2000, v. 1: 142).

A impessoalidade e o distanciamento burocrático se tornaram institucionais por terem sido alçados à categoria de princípios definidores das relações, estabelecendo, por consequência, um verdadeiro estilo de vida característico do campo militar. Isto se coaduna com a explicação de Weber de que, dentro das burocracias instituídas pela dominação racional-legal, “obedece-se à *ordem impessoal*, objetiva e legalmente estatuída e aos *superiores* por ela determinados, em virtude da legalidade formal de suas disposições e dentro do âmbito de vigência destas” (Weber, 2000, v.1: 141).

Assim, constata-se que todos estes instrumentos disciplinares e de controle empregados na docilização dos corpos com a finalidade de maximizar a eficiência da instituição militar funcionam como meios de densificação dos imperativos da *hierarquia*, da *disciplina* e da *eficiência submissa*, promovendo o distanciamento pessoal ao mesmo tempo que o fortalecimento de relações funcionais entre pessoas que convivem e trabalham juntas, impessoalizando suas relações e tornando-as burocráticas por meio de uma padronização por protocolos algumas vezes informais, isto é, não escritos ou previstos em normas, regulamentos ou estatutos, mas reais. Relações por isto regidas por um permanente sentimento de submissão ao mais antigo e expectativa de submissão do mais moderno.

## Capítulo 2 · Produção de corpos dóceis

A maior parte das pessoas, de dentro e de fora do campo, não tem uma clara consciência de que a natureza do campo militar exige os imperativos da *hierarquia*, da *disciplina* e da *eficiência submissa* tanto para o seu funcionamento cotidiano quanto para estar apto a atingir o fim a que se destina. E esses primados, por sua vez, exigem relações distanciadas e impessoais, somente proporcionadas por uma burocracia rígida que muitas vezes “corta a própria carne”, fazendo do indivíduo uma peça dentro de uma máquina burocrática que prioriza veementemente a autoridade e a ordem estabelecida, isto é, a *hierarquia*, a *disciplina* e a *eficiência submissa*, imperativos necessários ao bom funcionamento desta máquina e, por conseguinte, à consecução dos seus fins. Peça esta que por vezes deve ser consertada, outras vezes, substituída.





## Capítulo 3

### O cerimonial militar

Marcelino Pampa caminhou ao encontro dele; seguinte de nosso comandante, nós formávamos. Valia ver. Essas cerimônias...

João Guimarães Rosa, *Grande Sertão: Veredas*

O BRASIL TEM SIDO COMPREENDIDO POR MUITOS INTÉRPRETES COMO UM PAÍS CUJA SOCIEDADE diferencia-se pelo intenso grau de emoção que qualifica as relações entre as pessoas. Mesmo as relações definidas no plano jurídico-político como devendo ser dotadas de impessoalidade, destacam-se por um alto teor de envolvimento emotivo dos agentes. O modelo de democracia que fundamenta o estado de direito no mundo ocidental tem se desenvolvido no sentido de dispensar um tratamento isonômico a todos os indivíduos, que devem ser vistos como cidadãos, independentemente de quem sejam, das relações pessoais que possuam ou da sua capacidade de construir essas relações. Entretanto, o brasileiro parece não agir neste sentido; ao contrário, parece reagir a isto, impondo seus sentimentos em esferas nas quais estes deveriam manter-se afastados, de maneira que no mundo concreto se refletisse uma estrutura social consentânea com o ideal democrático de impessoalidade estabelecido no plano jurídico-político.

Aqui se acha uma das explicações possíveis à importância do “cafezinho” para o brasileiro. Momentos em que se interrompe o trabalho por breves instantes e se dirige a um local, normalmente uma sala de estar, para se tomar uma ou duas xícaras de café em companhia descontraída para momentos de descontração. Lá se encontram ao acaso alguns amigos, conhecidos ou simples colegas de trabalho, ou mesmo desconhecidos que por lá tenham dado uma passada a convite de algum integrante do grupo.

Em poucos minutos de conversa descontraída, muitos problemas, por vezes há meses emperrados na máquina burocrática à espera de solução, são resolvidos quase que instantaneamente. Conversa-se sobre futebol, sobre conhecidos comuns, sobre experiências semelhantes, e aí estão dois ou três brasileiros batendo papo como velhos amigos, construindo relações que proporcionam ajudas mútuas e portas abertas, agora e no futuro, não fincadas na obrigação ou no dever, mas na amizade, no prazer que se sente ao se ajudar um amigo, nas coisas que só o coração explica, que só um brasileiro entende.

Atitudes como essas, tão comuns no dia a dia do Brasil, se explicam no conceito de *homem cordial* desenvolvido por Sérgio Buarque de Holanda (2006, p. 151-166), que tão bem qualifica o brasileiro destas ocasiões. À parte o puro sentido etimológico da expressão, que tem gerado algumas confusões, necessário se faz cingir-se à complexidade que lhe empresta o autor que a desenvolveu como conceito sociológico, definindo-o, não como queria Cassiano Ricardo (Holanda, 2006: 365-392), sinônimo de boas maneiras, polidez, civilidade, bondade... Antes, tem origem em “um fundo emotivo extremamente rico e transbordante” (Holanda, 2006: 160), que gera uma cordialidade que repulsa todo formalismo e convencionalismo

social, mas que não é feita apenas de sentimentos positivos e de concórdia, denotando sentimentos que nascem do coração, da esfera íntima, do particular, do privado, podendo, dessa forma, a inimidade ser tão cordial quanto a amizade (Holanda, 2006: 219).

Observa-se, assim, que o conceito sociológico de homem cordial ou de cordialidade brasileira, desenvolvido por Sérgio Buarque de Holanda e publicado na sua obra *Raízes do Brasil*, denota uma característica distintiva do brasileiro que antes o qualifica como parcial, sentimental, e movido nas suas ações por razões que só o coração explica. Conceito que, tantas vezes, tem sido equivocadamente interpretado pelo vulgo como uma característica valorada sempre positivamente, promotora de relações sociais harmônicas e solidárias, e por isso desejável para o fortalecimento de uma sociedade democrática.

Entretanto, tanto quanto podem promover o bem, as razões do coração também podem engendrar o mal. A mesma norma no Brasil, em situações semelhantes e condições idênticas, pode ser empregada tanto para ajudar quanto para prejudicar, tanto para levantar quanto para derrubar, tanto para construir quanto para destruir, quer se refira a um agente qualificado de amigo, quer qualificado de inimigo. Aqui encontra eco a expressão “aos amigos, tudo; aos inimigos, a lei.”

Verifica-se, assim, a indiscriminação do público e do privado, a confusão dessas duas esferas sociais a manifestar-se nas mais diversas circunstâncias da vida social brasileira, quando as mais variadas situações são dominadas e as ações orientadas por sentimentos pessoais, íntimos, de familiaridade, típicos de grupos cuja liga que une seus integrantes se essencializa na emoção, no afeto, no sentimento que se revela através do ordenamento do coração e se expressa por meio do amor e do ódio, da malquerença e da amizade, da alegria e da tristeza, da repulsa e da atração, da simpatia e da antipatia, da raiva e da serenidade, do completo controle emocional e da perturbação mental intensa e às vezes instantânea. Enfim, é a lei do coração que normalmente rege as relações sociais, mesmo aquelas detalhadamente reguladas pelo ordenamento jurídico e estabelecidas por este justamente com a finalidade de serem substancialmente impessoais, tanto por parte daquele que age, quanto por parte daquele que sofre a ação.

Essas ideias relacionam-se às duas categorias sociológicas criadas por Roberto DaMatta (1997a: 14), hoje elucidativas do estudo e fundamentais para a compreensão da sociedade brasileira, às quais denominou de a *casa* e a *rua*. Esclarece o referido autor que o Brasil pode ser interpretado sob três perspectivas, a saber, sob a perspectiva da *casa*, sob a perspectiva da *rua* e sob a perspectiva do *outro mundo* (DaMatta, 1997a: 19). Para o presente estudo, interessam as duas primeiras, motivo pelo qual somente elas serão aqui discutidas.

A *casa*, como categoria sociológica, significa uma perspectiva de leitura social do Brasil cuja figura central é a *pessoa*, havendo, por isso, uma intensa carga emocional. A *casa* é o “espaço de calma, repouso, recuperação e hospitalidade, enfim, de tudo aquilo que define nossa ideia de ‘amor’, ‘carinho’ e ‘calor humano’” (DaMatta, 1997a: 57). Assim, como o integrante da *casa* é a *pessoa*, sendo esta qualificada por uma identidade própria que se caracteriza pelas relações que possui, estas relações a colocam em uma posição social que só pode ser ocupada por ela própria, ocorrendo uma hierarquização entre as *peçoas* pela humanização e personalização das situações formais (DaMatta, 1997a: 80).

A perspectiva de leitura da sociedade brasileira que se contrapõe à da *casa* é a da *rua*. A *rua* é o espaço do movimento, da insegurança e da fluidez, sendo, por isso, um espaço perigoso, cuja figura central é o *cidadão* ou o *indivíduo*. A *rua* se evidencia pelo predomínio da norma na sua mais ampla generalidade e abstração, onde as relações pessoais deixam de ter importância preponderante justamente porque no lugar da *pessoa* surge o *cidadão* ou o *indivíduo*, que se distingue pela ausência de relações e destituição da hierarquia, haja vista todos serem tratados de forma igualitária e nivelados segundo a vontade da lei. Desaparece a hierarquia e com ela a identidade personalizada, as relações pessoais e o privilégio, se sobressaindo o público na sua forma mais pura, como esfera social onde domina a impessoalidade e onde a dignidade do tratamento dado, a todo e qualquer indivíduo, se fundamenta não nas relações pessoais que este possui, mas na sua condição de cidadão (DaMatta, 1997a: 65-95).

O fato de o brasileiro só se sentir bem, seguro e confortável no mundo da *casa*, faz com que esta esfera seja impelida a invadir o mundo da *rua*, local de incerteza, desconforto e insegurança. Assim, veem-se relações do mundo público, impessoais por natureza, tendendo a pessoalizarem-se, criando uma identidade para o *indivíduo*, que sempre busca ser reconhecido como *pessoa*. Os interesses da relação são tão fortes no Brasil, que há uma institucionalização do relacionamento e do elemento relacional, não sendo possível um estudo preciso da identidade nacional sem observar a relação como elemento estrutural fundamental na problemática social brasileira, o que parece motivar Roberto DaMatta (1997a: 104-105, 109) a definir a sociedade brasileira como uma *sociedade relacional*.

Mas o que se pretende com a abordagem feita aos conceitos sociológicos de *homem cordial*, de Sérgio Buarque de Holanda (2006: 151-166), da *casa*, da *rua* e de *sociedade relacional*, de Roberto DaMatta (1997a), é demonstrar que numa *sociedade relacional*, como a brasileira, em que a *cordialidade* rege e determina as relações intersubjetivas na esfera pública e a *casa* tende sempre a invadir a *rua*, as instituições públicas necessitam adotar certos procedimentos a fim de preservarem a *res publica* na pureza do seu conceito, coerente com o Estado Democrático de Direito, de forma que o brasileiro seja visto e tratado na instituição pública e por ela como *indivíduo* e *cidadão* e não como *pessoa* portadora de relações pessoais definidoras de um *status* personalizado, que o distingue por meio da concessão de privilégios e conseqüente tratamento diferenciado.

Bem por isso, optou-se por estudar uma instituição pública brasileira pela perspectiva dos seus ritos, cujos fundamentos estão dispostos de maneira a se estabelecer um tratamento impessoal e igualitário a todos os brasileiros em geral, vistos como cidadãos, e aos seus integrantes em particular, homens e mulheres que a compõem.

A instituição, o Exército Brasileiro, é uma instituição pública fundada sobre os pilares da hierarquia e da disciplina, que se distingue por uma estrutura burocrática rigidamente estabelecida e definida em legislação, projetada para fazer vigorar a impessoalidade em todas as suas relações, quer sejam internas, entre seus integrantes, quer externas, da instituição com os demais atores sociais e cidadãos.

## 1. O rito no Exército Brasileiro

O rito foi escolhido para estudar o Exército Brasileiro basicamente por dois motivos. O primeiro, pelo fato de ser um elemento da vida social altamente revelador. Uma instituição reflete em seus ritos suas características mais profundas, o mais íntimo do seu *ethos*. E faz isso sem o perceber, o que permite uma revelação isenta de filtros que poderiam dificultar a descoberta de traços considerados indesejados ou a constatação da inexistência de características vistas como convenientes.

Roberto DaMatta (1997b: 72) ensina que todas as ações sociais são atos rituais ou passíveis de ritualização, haja vista o mundo social ser fundado em convenções e símbolos. Não há, por isso, uma diferença entre a matéria-prima do mundo cotidiano e aquela que constitui o mundo ritual, pois tanto uma como outra são construídas por meio de convenções, não havendo mudanças de substância entre a que se refere ao mundo diário e a que diz respeito ao mundo dos ritos.

Os ritos são momentos especiais de convivência social, mas que não devem ser entendidos como momentos essencialmente diferentes dos que se desenvolvem na rotina da vida diária. Por isso, o estudo dos rituais não deve ter em vista buscar somente as essências de um momento especial e diferente em qualidade; antes, se constitui em uma forma segura de se verificar como os elementos triviais do mundo social podem ser deslocados e se transformar em símbolos que, aí sim, em determinados contextos, podem dar origem a um momento especial ou extraordinário. Como é próprio do discurso simbólico, o ritual destaca certos aspectos da realidade, dando um close nas coisas do mundo social, isto é, tornando-as mais nítidas (DaMatta, 1997b: 76-77).

Há, assim, um destacamento de relações sociais por meio de uma separação ou reforço, que evidencia regras, relações ou posições que na realidade existem, mas que podem não se manifestar com uma nitidez que permita uma fácil percepção. O reforço é um mecanismo que traz à tona aquilo que está submerso ou encoberto, não sendo por isso percebido. Quando este mecanismo é aplicado, cria-se um campo formal ou respeitoso. Os ritos de respeito ou formais são formados por esses mecanismos de separação ou reforço que têm por fim separar aspectos considerados fundamentais e que podem estar confundidos ou em vias de se confundirem (DaMatta, 1997b: 80-81).

Fica claro, dessa forma, que os ritos não são momentos substancialmente diferentes dos momentos comuns do dia a dia, mas transformações essenciais do mundo e das relações sociais que acabam por salientar, destacar, iluminar, aspectos do mundo diário. Roberto DaMatta (1997b: 82-83) destaca três desses mecanismos: o reforço, a inversão e a neutralização.

A escolha do reforço como mecanismo de destacamento de aspectos da vida cotidiana se deve ao fato de que os ritos que atuam no sentido de promover a diminuição de visões múltiplas sobre uma mesma estrutura social são dominantes nos sistemas que têm sempre por objetivo reforçar regras, valores e papéis sociais existentes (DaMatta, 1997b: 76), como é o caso do Exército Brasileiro.

Sendo a matéria-prima do mundo ritual a mesma da vida diária, o ritual se qualifica como tal, ou se diferencia da vida diária, pelo grau ou intensidade com que se manifesta,

colocando em foco ou em close um elemento que passa a se destacar. A compreensão do mundo ritual promove a compreensão do mundo social. A diferença é que o rito diz as coisas com mais paixão, energia e eloquência, gerando uma maior clareza às mensagens sociais (DaMatta, 1997b: 82-83).

Assim, entende-se que o estudo de uma instituição hermética, como o Exército Brasileiro, por meio dos seus ritos, pode ser uma forma eficiente de se chegar à compreensão de seus valores mais essenciais.

O segundo motivo pelo qual se escolhe o rito como perspectiva de estudo sobre o Exército Brasileiro se configura no fato de se tratar de uma instituição pública que se apresenta por meio dos seus ritos. O Exército busca ritualizar todas as suas situações, se constituindo numa instituição que, através disso, impulsiona seus integrantes a agirem em conformidade com aquilo que está definido como seu dever, sem a necessidade de explicações verbais que justifiquem a orientação para as suas ações.

A ritualização de todas as circunstâncias da vida na caserna é uma realidade do dia a dia. Quando o cidadão se torna um militar, é necessário que, em uma cerimônia formal, com a presença de autoridades e familiares, vindo da *rua*, isto é, entrando literalmente em forma do lado de fora do quartel, este cidadão entre pelo portão de uma Organização Militar (OM) em trajes civis, quer dizer, “à paisana”, e, no interior do aquartelamento, dirija-se ao alojamento, rapidamente vista sua farda e, já fardado, incorpore no dispositivo de toda a tropa da Organização Militar (OM) formada e participe de uma formatura militar para o comandante, quando canta o Hino Nacional, realiza diversos movimentos marciais de ordem unida e desfila em continência à mais alta autoridade juntamente com os militares antigos que já compunham aquela tropa.

Só a partir daí é considerado um verdadeiro militar, pelos seus superiores, companheiros, familiares e por ele mesmo, inobstante já estar presente na Organização Militar (OM) há algumas semanas, recebendo os rudimentos das práticas do campo militar e treinando para esta cerimônia, de maneira que evidencie para si próprio e para todos os presentes, incluindo seus familiares, que a partir deste evento tornou-se de fato um militar.

Cada promoção ou cada mudança de situação, como a realização de um curso de formação, especialização ou extensão, exige um ritual de passagem sempre complexo na sua ritualística, que faz com que aquele militar seja verdadeiramente percebido como alguém diferente do que era ou como um profissional que tenha adquirido uma nova capacidade, ocupando uma nova situação qualificada pela aquisição de uma habilidade que não possuía.

As manifestações dessas mudanças são muito claras, pois o ritual tem o condão de realizar uma verdadeira transformação no imaginário de todos os integrantes do campo. Um oficial promovido, por exemplo, após a cerimônia em que recebe sua nova estrela, sem que nada diga ou faça, constrange, apenas com sua presença, seus companheiros de antigo círculo que até ali o tratavam por “você” a passarem a tratá-lo por “senhor”. Praticamente o expulsam do seu antigo círculo, que não o percebe mais como um igual. Os integrantes do antigo círculo de superiores deixam de ser vistos como tal ao mesmo tempo em que deixam de ver o ex-subordinado como inferior, passando a forma de tratamento de “senhor” para “você” de maneira muito natural. Toda vez que este militar chamar um “ex-superior” de

“senhor”, o que é comum nos momentos subsequentes a uma promoção, até por respeito e por força do hábito, além do que no campo militar também entende-se que é o superior quem deve “quebrar o gelo”, dando licença para ser chamado de você, será admoestado a não mais fazê-lo.

Em pouco tempo, o militar recém-promovido, já completamente integrado ao seu novo círculo, acha até estranho outrora haver dispensado tratamento de “senhor” aos seus novos companheiros e vê com muita naturalidade ser tratado por “senhor” pelos antigos companheiros que ainda permanecem no círculo anterior. Com mais um pouco de tempo, com as promoções se realizando e os mais antigos de cada círculo sendo providos, restaura-se, no círculo de cima, a mesma composição de pessoas que há algum tempo compunha o círculo de baixo, e mais uma vez, passa-se a chamar uns por “senhor” e receber tratamento de “você” por parte de outros.

Cada distintivo, insígnia, medalha, brevê que o militar usa no seu uniforme, significam todo um ritual pelo qual passou, o que o individualiza perante os demais. Mesmo as atividades mais triviais são realizadas por meio de ritos. Só a título de exemplo, cita-se o “bom dia”. Quando se fala “bom dia” no campo militar, está-se referindo à obrigação que tem o oficial de, na primeira oportunidade do dia, cumprimentar o seu comandante, ocasião na qual o oficial, mesmo a uma certa distância, deve ver o comandante e por ele ser visto, quando presta a sua continência e diz “bom dia”. Mesmo este simples rito informal está carregado de significado e implicações.

A educação física, outro exemplo, é precedida por uma atividade que hoje tem o nome de aquecimento (os mais antigos se lembrarão pelo nome de preparatória), que é composta por uma ritualística cheia de significados. Esta atividade, no entanto, normalmente é percebida apenas como uma preparação para o treinamento físico propriamente dito.

O que se pretende demonstrar por meio desses exemplos é que o Exército Brasileiro é uma instituição rica em ritos, tendendo à ritualização das suas atividades mais prosaicas. A compreensão desta Instituição, portanto, pode ser facilitada por meio da análise dos seus ritos.

Bem por isso, foi feita a análise de dois dos seus ritos: a *cerimônia de recepção* de um oficial por ocasião de sua chegada a uma nova Organização Militar (OM), que tem por finalidade integrá-lo, promovendo sua inserção no corpo de oficiais daquela Unidade, e uma *formatura semanal* de rotina da tropa para o seu comandante.

## 2. Cerimônia de recepção de oficiais

A cerimônia de recepção de oficiais refere-se à apresentação do oficial que chega a uma Organização Militar (OM) oriundo de outra OM, apresentando-se pronto para o serviço pela primeira vez, com a finalidade de, a partir daquela data, passar a integrar o corpo de oficiais daquela OM. É, portanto, um estranho que será introduzido naquele ambiente social, sendo desconhecido da OM e desconhecendo a maior parte dos militares que a compõem.

A recepção de um oficial que chega a uma Organização Militar (OM) se constitui numa ocasião especial e significativa, inobstante sua habitualidade, estando, como a maior parte das atividades militares, regulada em legislação própria, *in casu*, no art. 186

do Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (RCont ou R2 – Portaria Normativa nº 660/ MD, de 19 de maio de 2009) nos seguintes termos:

Art. 186. Todo oficial incluído numa Organização Militar é, antes de assumir as funções, apresentado a todos os outros oficiais em serviço nessa organização, reunidos para isso em local adequado.

Essa determinação regulamentar se realiza em todas as Organizações Militares do Exército Brasileiro, em qualquer parte do território nacional, de maneira bastante uniforme. Ao chegar o novo oficial, este se dirige ao comandante que, normalmente, após uma breve conversa de boas-vindas, determina seja dado toque de *reunião de oficiais*. Nos quartéis, muitos comandos são transmitidos por toque de clarim ou corneta, havendo um toque correspondente a cada tipo de ação que se quer ver desencadeada.

Imediatamente após o toque de *reunião de oficiais*, todos os oficiais param o que estão fazendo e dirigem-se ao comando, no que são informados tratar-se de *apresentação de oficial*. Dirigem-se, assim, ao Salão de Honra ou Salão Nobre da Unidade.

Toda Organização Militar (OM) possui seu Salão de Honra ou Salão Nobre, local reservado às reuniões mais significativas do comandante com seus oficiais, tais como as de apresentação e despedida de oficiais e recepção de autoridades que visitam a OM. Trata-se de uma sala de estilo austero, mobiliada de forma sóbria e arejada, de maneira a permitir que os oficiais, de pé, se disponham em forma de “U” ou meia-lua, dispositivo no qual a boca do “U” ou parte côncava da meia-lua fique reservada para o comandante. A mobília se restringe a quadros de pinturas de heróis militares, alguns poucos móveis, um busto de Caxias e outro do patrono da Arma, do Quadro ou do Serviço a que se refere a Unidade.

É, assim, o recinto da Organização Militar (OM) destinado às reuniões especiais do comandante com seus oficiais. Estes, ao se posicionarem num dispositivo que tem a forma de “U” ou meia-lua, ao longo do Salão, sempre em pé, entram em rigorosa ordem decrescente de antiguidade, de forma que o mais moderno sempre ceda a sua direita ao mais antigo. Assim, o primeiro oficial da borda direita do “U” ou lado direito da meia-lua é o subcomandante, formando todos os demais à sua esquerda, em ordem decrescente de antiguidade até a borda esquerda do “U” ou lado esquerdo da meia-lua, finalizada pelo mais moderno, normalmente um aspirante a oficial recém-egresso da Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, usualmente chamado de “aspira” pelos demais oficiais.

A boca do “U” ou parte côncava da meia-lua é o local do comandante e, dependendo da ocasião, onde permanece algum destaque durante parte da reunião. Esse destaque, após cumprir seu papel naquela situação, retorna ao seu lugar dentro da hierarquia no corpo de oficiais, tendo prosseguimento a reunião, quando permanece somente o comandante na boca do “U” ou parte côncava da meia-lua. No caso em análise, o comandante ocupa o centro do local e o oficial recepcionado se posiciona entre o comandante e o subcomandante, de forma a ceder a sua direita ao comandante, mas ficando em posição de destaque enquanto durar a sua apresentação.



Todos os oficiais se posicionam, inclusive o que está sendo recepcionado; este, na boca do “U”; não no centro, local do comandante, mas à direita, próximo ao subcomandante, de maneira que, quando o comandante tomar o seu lugar no dispositivo, o oficial que se apresenta fique à sua esquerda, cedendo-lhe a direita, porém em local de destaque no dispositivo. O subcomandante determina ao mais moderno, geralmente o “aspira”, que dê o “pronto” ao comandante assim que o dispositivo estiver constituído. O “aspira” dá o “pronto” e retorna, permanecendo próximo à entrada, pois tem ainda a responsabilidade de alertar acerca da aproximação do comandante, quando será dado pelo subcomandante ou pelo mais antigo presente o comando de *atenção*, instante em que todos ocupam seus lugares na posição de descansar em atitude marcial e imóvel. O subcomandante ou o mais antigo comanda *sentido e anuncia* a entrada do comandante, momento em que *apresenta* a este os oficiais prontos. Neste instante tem início a cerimônia.

Observa-se que, em todas as etapas da cerimônia, se manifestam os valores da hierarquia e da disciplina. O rito militar teve seu início não no momento do início da cerimônia propriamente dita, quando da entrada do comandante no Salão de Honra, mas antes, quando o oficial a ser recepcionado chegou à Organização Militar (OM) e foi conduzido à presença do comandante, já produzindo efeitos de reforço de valores julgados centrais para os militares. Os valores da hierarquia e da disciplina são concebidos como pilares básicos da instituição militar, motivo pelo qual são assim definidos no art. 142 da Constituição da República, nos seguintes termos:

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

A primeira indicação de se estar diante de um grupo social acentuadamente hierárquico manifesta-se na centralidade que se observa na figura do comandante. O oficial que chega novato à Organização Militar (OM) dirige-se diretamente a ele. Este primeiro contato é iniciado pela apresentação individual do oficial que chega, quando entrega ao comandante suas alterações, isto é, um livro que contém o registro da sua carreira desde o momento que entrou na Instituição. Suas páginas, confeccionadas semestralmente pela Organização Militar (OM) a que pertence, compilam todos os passos e informações da vida do militar, tais como elogios e punições, funções exercidas, dados de casamento, dos filhos, cursos civis e militares que tenha realizado, notas e classificações obtidas nestes cursos, entre outros. Tem por finalidade, neste momento, proporcionar ao novo comandante o conhecimento da vida pregressa do oficial que passará a integrar o seu *staff*.

Feito isso, após a apresentação pessoal do recém-chegado ao comandante, é este quem determina seja dado toque de *reunião de oficiais*, continuando sua rotina normal. Isto evidencia sua posição central, uma vez que todos os oficiais estão se movimentando enquanto o comandante permanece na sua rotina normal. De fato, para ele nada acontece



de diferente na sua rotina até que seja informado de que tudo está pronto para o início da cerimônia.

Após chegar à Organização Militar (OM) e apresentar-se pessoalmente ao comandante, entregando-lhe suas alterações, o oficial recepcionado se retira da sua presença e é conduzido ao Salão de Honra, enquanto todos os demais oficiais, imediatamente após ouvirem o toque de *reunião de oficiais*, interrompem suas atividades e se dirigem ao comando. O subcomandante assume a condução das ações, que são preparatórias para a cerimônia de recepção. O comandante será informado quando o dispositivo estiver pronto para o início da cerimônia.

Os oficiais permanecem à vontade no Salão de Honra até que o mais moderno alerte da aproximação do comandante. Quando este chega, o ambiente, que era de relativa descontração, se modifica de imediato, quando todos permanecem imóveis em suas posições. O dispositivo em “U” ou meia-lua faz com que todos os oficiais estejam voltados para o comandante.

Antes desse momento, entretanto, à exceção do comandante, todos os oficiais já se envolveram nas atividades da cerimônia. Ao ouvirem ou serem avisados do toque de *reunião de oficiais*, imediatamente cessaram suas atividades e se dirigiram ao comando.

O toque de clarim ou corneta é uma tradição muito antiga dos Exércitos. O clarim e a corneta eram os instrumentos que transmitiam as decisões do comando na confusão do campo de batalha, durante o desenvolvimento do combate, com os planejamentos iniciais sendo mudados a todo instante pelo comandante e seu Estado-Maior em função da evolução dos acontecimentos.

A forma de fazer com que a tropa engajada mantivesse a crença de que, em meio a toda aquela confusão, as coisas estavam sob o controle do comandante, era continuamente transmitir novas ordens pelo toque de clarim ou corneta. Os toques, ouvidos por todos os soldados, não só serviam de confirmação de que o comandante, mesmo sem ser visto, estava presente e atuando, como também, de maneira prática, era o instrumento por meio do qual o comandante intervinha no combate a fim de adaptar as ações às novas exigências da realidade que, nestas ocasiões, rapidamente se transforma a cada instante.

Assim, o clarim e a corneta têm um significado especial para o soldado. Isto se vê muito claramente no caso da Cavalaria que, também por tradição, faz uso não somente da corneta, mas também do clarim, cujo som é característico e a sua utilização exige maior habilidade e esforço. É usado pela Cavalaria em ocasiões ainda mais especiais, como datas comemorativas, visitas de autoridades ou quando se quer homenagear comandantes ou chefes militares desta Arma. Vê-se, assim, que os comandos dados por meio de clarim ou corneta têm um significado especial para o soldado, remetendo, invariavelmente, a lembranças da rotina da vida na caserna.

Sempre que um dispositivo militar é formado, os participantes tomam suas posições observando rigorosamente a ordem de antiguidade, do mais antigo para o mais moderno, no sentido da direita para a esquerda. Esta é uma grande preocupação por parte de qualquer militar. Normalmente, a iniciativa, no campo militar, é dever do mais antigo, mas neste caso há uma inversão, não é este que se posiciona ou corrige o mais moderno, porém é o mais moderno que tem a obrigação de ceder a sua direita ao mais antigo.

Incomoda ao mais antigo ser preterido neste sinal de respeito, mas incomoda mais ao mais moderno ter um oficial mais antigo à sua esquerda, pois é sua a obrigação de ceder a direita ao mais antigo. Um militar que observe um outro, mais moderno, à direita de um mais antigo, percebe o mais moderno como um “baseado”, que no jargão da caserna define o militar que não dá o devido respeito ao superior, que “não conhece o seu lugar”. No caso de outras iniciativas, é o mais antigo o responsável por tomá-las, decidir e resolver um problema que surja, ficando os mais modernos numa situação mais confortável de só executarem as decisões tomadas. Mas ter um oficial mais antigo à sua esquerda é um incômodo que perturba o oficial mais moderno a tal ponto de fazer com que ele só consiga se concentrar na atividade após “consertar” a situação, passando para o lado esquerdo do mais antigo, cedendo-lhe a sua direita.

Essa questão é tão séria na caserna que, ao chegar um oficial com o dispositivo já formado, imediatamente os mais modernos o chamam ao seu lugar, abrindo-lhe passagem, de forma que ocupe a única posição correta para ele naquele dispositivo. Essas ações são desencadeadas de maneira discreta, mas invariavelmente ocorrem sempre que se configura um caso como este, comum na vida diária de uma Organização Militar (OM).

Se dois oficiais caminham juntos, o mais moderno cede a sua direita ao mais antigo. Se se encontram ao caminhar ou o mais antigo, em deslocamento, chama o mais moderno, acontecendo de a abordagem se dar pela direita do mais antigo, o mais moderno dá a volta por trás de quem o chamou, posicionando-se à sua esquerda de forma a ceder-lhe a direita. Um militar que assiste a esta cena vê apenas uma prática comum da vida na caserna, mas um observador externo não deixa de ter a sua atenção despertada por este movimento peculiar do campo militar, que é a manifestação dos imperativos da hierarquia e da disciplina militares sendo reforçados no dia a dia da vida na caserna de maneira inconsciente tanto naqueles que participam dele quanto naqueles que o veem acontecer.

Esta situação encontra-se regulada nos arts. 4º e 5º do Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (RCont ou R2 – Portaria Normativa nº 660/ MD, de 19 de maio de 2009) nos seguintes termos:

Art. 4º Quando dois militares se deslocam juntos, o de menor antiguidade dá a direita ao superior.

Parágrafo único. Se o deslocamento se fizer em via que tenha lado interno e lado externo, o de menor antiguidade dá o lado interno ao superior.

Art. 5º Quando os militares se deslocam em grupo, o mais antigo fica no centro, distribuindo-se os demais, segundo suas precedências, alternadamente à direita e à esquerda do mais antigo.

A fase preparatória da reunião de recepção, quando os oficiais estão chegando ao Salão de Honra e o dispositivo está sendo formado, é o momento em que, normalmente, o subcomandante aproveita para reforçar nos oficiais, por meio de orientações, uma série de procedimentos que devem sempre ser observados, tais como cumprimento de horários, cuidado com a apresentação individual, presteza na resposta aos toques de clarim ou cor-

neta ou a qualquer outra ordem, entre outras recomendações. É comum na caserna serem aproveitadas todas as ocasiões para reforçar os comportamentos e as atitudes desejáveis na manifestação da hierarquia e da disciplina militares. Este momento de orientações ainda tem por efeito fazer com que todos se voltem para o mais antigo e percebam que há alguém no comando da situação, quer dizer, produz o efeito de enquadrar e organizar hierarquicamente o grupo que se reúne sob a autoridade do mais antigo.

Verifica-se, assim, que o ritual de reforço de comportamentos, atitudes e valores militares desencadeado por ocasião da cerimônia regulamentar de recepção de oficiais tem início em momento anterior à cerimônia propriamente dita, isto é, inicia-se no instante em que o novo oficial chega à Organização Militar (OM) e é conduzido à presença do comandante, uma vez que, a partir desta ocasião, os oficiais da OM, à exceção do comandante, estarão realizando uma série de ações em função deste fato.

A cerimônia de recepção de oficial propriamente dita tem início com o anúncio da entrada do comandante no recinto, sendo feita a apresentação, pelo subcomandante, do dispositivo pronto, composto de todos os oficiais da Organização Militar (OM) e do recepcionado, em forma de “U” ou meia-lua, no Salão de Honra ou Salão Nobre, com o oficial recebido em local de destaque, na boca do “U” ou parte côncava da meia-lua, à direita, do lado do subcomandante. O comandante ocupa o centro da boca do “U” ou parte côncava da meia-lua, recebe a apresentação do subcomandante, dando prosseguimento à cerimônia.

A cerimônia se desenvolve da seguinte forma: anúncio do motivo da reunião; leitura do currículo do oficial recepcionado; entrega do distintivo da Organização Militar (OM), insígnia usada no bolso esquerdo da camisa que identifica a OM a que pertence o militar; palavras do comandante; apresentação individual; e encerramento da cerimônia.

A leitura do currículo é um momento que desperta o interesse de todos os presentes por alguns aspectos. O oficial do Exército oriundo de Academia se identifica primordialmente por duas qualificações. A primeira, a *Arma* (cinco no Exército Brasileiro: Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações; mais o Quadro de Material Bélico e o Serviço de Intendência, que lhes são equivalentes, todos formados pela Academia Militar das Agulhas Negras – Aman); a segunda, a *turma*, caracterizada pelo ano de formação na Aman.

No Exército, é o ano de conclusão do curso que identifica uma *turma*. Por exemplo, a turma de 1989 da Aman se constitui num grupo social específico e único dentro do Exército Brasileiro, composto por representantes das cinco Armas, do Serviço de Intendência e do Quadro de Material Bélico.

Cada *Arma* possui características peculiares que criam uma identidade própria. Por este motivo, é corrente, no campo militar, o entendimento de que, *a priori*, se podem definir o temperamento e as disposições de um militar pela sua *Arma*, identificada pelas insígnias usadas nas golas da camisa do uniforme. Assim, só se pergunta a *Arma* do militar quando ele se encontra em trajes civis, no jargão militar, à paisana.

A *turma* é o endereço do militar, definida pelo ano de formação na Aman. Pela *turma* se faz o levantamento (i) do posto se em trajes civis, pois fardado, este é revelado pelas estrelas localizadas no uniforme; (ii) de sua *antiguidade* dentro do posto, além de revelar todo o (iii) seu *campo relacional*. Nesta cerimônia de recepção, o interesse em saber a *turma* do oficial,

isto é, o ano em que o oficial que se apresenta se formou na Aman, se centra nestas duas últimas informações, *antiguidade* dentro do posto e *campo relacional* do militar, uma vez que o posto já foi revelado pelas estrelas no uniforme.

A *antiguidade* dentro do posto posiciona hierarquicamente o oficial frente aos outros que têm este mesmo posto. A *turma* de um capitão, por exemplo, revela sua exata *antiguidade* dentro daquele universo de capitães. Isto é importante porque no Exército dois militares jamais ocupam a mesma posição hierárquica; um será superior e o outro subordinado, por mais próximas que sejam as suas posições. Os critérios empregados para diferenciar oficiais de uma mesma *turma* não serão aqui discutidos por fugirem ao escopo da presente análise, mas eles existem e são muito claros. Somente a título de exemplo, a antiguidade de oficiais de uma mesma *turma* que sejam da mesma *Arma*, *Quadro* ou *Serviço* é definida pela data da última promoção ou, sendo esta a mesma, o que é comum, pela classificação na Academia, isto é, pela média final de notas dos dois oficiais no curso de formação.

A *turma* revela ainda o *campo relacional* do oficial, pois quando um oficial informa a sua *turma*; este é o jargão, “– qual a sua turma?”, “– sou da turma de 1989”, passa a ser uma pessoa identificada pelas suas relações intersubjetivas, pois todos os oficiais, em função da política de movimentação do Exército, que faz com que os militares sejam constantemente transferidos de uma Organização Militar (OM) para outra, conhecem alguns oficiais daquela turma. Isto permite uma aproximação entre militares que estão se conhecendo, “– ah! O senhor é da turma do major fulano, servi com ele em tal lugar” ou “– você é da turma do beltrano? Foi meu aspirante” (frase comum, dita por militares que receberam e comandaram um aspirante egresso da Aman na OM em que serviam na ocasião).

Os laços que unem oficiais de uma mesma *turma* são muito fortes, haja vista haverem convivido pelo menos quatro anos na Aman, em uma fase marcante na vida de uma pessoa, isto é, o final da adolescência; e peculiar na carreira, qual seja, a formação na Academia Militar em regime de internato.

*Arma* e *turma* são, portanto, aspectos tão significativos que, quando dois oficiais se conhecem, a primeira coisa que reciprocamente identificam um no outro é, se em trajes civis, a *Arma* e a *turma*, identificada esta pelo ano de formação na Aman; se fardados, somente a *turma*.

Outros aspectos considerados relevantes na leitura do currículo, por revelarem a identidade do oficial, individualizando-o, são os cursos que possui, as Organizações Militares onde serviu, as medalhas com as quais foi agraciado, as principais funções desempenhadas, se é casado e possui filhos, informações normalmente presentes em todas as leituras de currículo.

Após a leitura do currículo, o comandante, pessoalmente, coloca o distintivo da Unidade no uniforme do oficial. Esta insígnia tem a finalidade de identificar o militar, em qualquer lugar, como integrante daquela Organização Militar (OM). A partir desse gesto simbólico, o militar passa, no imaginário de todos e no seu próprio, a ser percebido como integrante daquela OM. É o momento simbólico que representa o seu ingresso naquele grupo social, passando, a partir daí, a integrá-lo.

Em seguida, o comandante faz uso da palavra, dando as boas-vindas ao recém-apresentado, quando não raras vezes destaca algumas características pessoais apreendidas numa rápida visita às alterações do oficial, realizada no interregno entre o primeiro contato que tiveram, quando da chegada do militar à Unidade, e o início da cerimônia de recepção. Normalmente aquele que se apresenta não faz uso da palavra, somente quem se despede, sendo usual na caserna a expressão: “quem se apresenta não fala, mostra serviço”.

A cerimônia de recepção se encerra com uma atividade de grande importância. Após suas palavras, o comandante determina ao oficial recepcionado que proceda à apresentação individual. Este se dirige ao subcomandante e se apresenta a ele, seguindo a sequência de oficiais, do mais antigo ao mais moderno. Nesta sequência de apresentações, se apresenta aos mais antigos e recebe a apresentação dos mais modernos, conforme o ritual militar de apresentação individual. Este ritual se desenvolve da seguinte forma: de frente para o militar que recebe a apresentação (mais antigo), o que se apresenta (mais moderno) toma a posição de sentido, presta continência e declina posto, nome de guerra e função. O mais antigo responde à continência e também se apresenta e, se desejar, e somente neste caso, pois esta iniciativa é discricionária, estende a mão, ocorrendo o cumprimento pelo aperto de mãos. O mais moderno jamais estende a mão ao mais antigo, somente responde, neste caso de maneira obrigatória, à iniciativa daquele, procedendo ao cumprimento na posição de sentido, mesmo quando o mais antigo lhe dá tapinhas nas costas, lhe abraça ou faça outros gestos de camaradagem comuns neste tipo de cumprimento.

Esta última fase da cerimônia é significativa para os integrantes do campo militar, pois simbolicamente coloca o oficial recepcionado precisamente na única posição hierárquica que lhe cabe dentro do corpo de oficiais da Organização Militar (OM), à esquerda do que lhe é imediatamente superior e à direita do que lhe é imediatamente subordinado. Completa-se, assim, o ritual de identificação do oficial recepcionado como o mais novo integrante daquele grupo social.

Neste momento, o oficial não só passa a integrar o grupo social composto pelo corpo de oficiais da Organização Militar (OM), mas também é colocado no seu preciso lugar na hierarquia da Unidade, tornando pública sua exata posição hierárquica e definindo sua identidade diante de todos os oficiais da OM.

### **3. A formatura do comandante**

O ambiente militar é rico em rituais, cerimônias e símbolos. Isto se deve ao fato de ser regido por relações formais. O formalismo é uma característica fundamental de toda a vida na caserna, presente não só nas relações mais acentuadamente marcadas pela hierarquia como também nas mais igualitárias, existentes entre militares pertencentes a um mesmo círculo, isto é, entre pares. Mesmo estas relações ditas igualitárias se firmam no formalismo que impregna este meio social, pois em diversas situações surge a necessidade de aflorar a hierarquia mesmo entre companheiros em aparente idêntica posição hierárquica. Com efeito, não há dois militares num mesmo nível, por mais próximas que sejam suas situações dentro da instituição militar. Haverá sempre um critério a distinguir um como superior e outro como subordinado.

A distância entre os militares surge e é mantida por meio da ritualização das relações e das circunstâncias inerentes à vida na caserna. O formalismo que sustenta a distância intersubjetiva se manifesta por meio dos símbolos e dos ritos. Todas as situações possíveis no campo militar estão de alguma maneira estabelecidas e reguladas. Muitas vezes o que importa não é um fim, mas o processo, a forma com que se desenvolve a situação ou se desenrola a relação. Qualquer situação nova que surja tende a se ritualizar, passando a ter um padrão de desenvolvimento naturalmente seguido por todos. O imprevisto e o inusitado geralmente são fontes de desconforto para o militar, que se esmera no planejamento minucioso de suas ações e atividades, sendo corrente o ditado de que “no Exército nada se cria, nada se transforma, tudo se copia”.

Os ritos e os símbolos, portanto, se constituem em um eficiente método de estudo do meio militar por reveladores que são de suas mais fundamentais características, aquelas que mais distinguem e individualizam esse grupo social.

Bem por isso, realizou-se a análise de mais um rito da vida na caserna. Rito de rotina, desenvolvido geralmente uma vez na semana, mas carregado de significados. Inobstante a periodicidade com que é desenvolvido, o que o torna bem conhecido, é ao mesmo tempo a expressão de um momento especial, uma quebra da rotina diária, exigindo preparo por parte de todos, apesar dos papéis serem desempenhados de maneira praticamente automática. Trata-se da formatura geral da tropa, atividade na qual todos os integrantes de uma Organização Militar (OM) se reúnem diante do seu comandante, ouvem-lhe as palavras, reverenciam o civismo e a tradição e prestam-lhe sinais de respeito.

A formatura realizada na Organização Militar (OM) é uma atividade típica e de rotina, de responsabilidade do comandante e executada normalmente uma vez por semana, prevista no Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – R1 – RISG – (Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003), no seu art. 257, nos seguintes termos: “Durante a semana, nos corpos de tropa há pelo menos uma formatura geral de toda a unidade para o início das atividades do dia, ocasião em que será cantado o Hino Nacional, ou outro hino, ou uma canção militar.”

Configura-se numa ocasião formal em que o comandante tem diante de si reunidos todos os militares sob seu comando no pátio da Organização Militar (OM), em atitude marcial com os procedimentos minuciosamente definidos, desde o fardamento, armamento, equipamento e posição, até cada movimento a ser executado por cada um dos presentes. Nesta oportunidade são realizadas inspeções do pessoal em todos os níveis de comando em diversas modalidades.

As inspeções nos níveis de comando funcionam de maneira escalonada, quando sucessivamente os sargentos inspecionam os cabos e soldados, os tenentes inspecionam estes enquadrados por pelotões (formação de aproximadamente 30 homens), os capitães a todos os anteriores dentro das subunidades (composição de três pelotões chamada companhia, esquadrão ou bateria, dependendo da Arma, Quadro ou Serviço), o subcomandante (major ou tenente-coronel) a todas as subunidades reunidas, que no seu conjunto compõem a Organização Militar (batalhão, regimento ou grupo, denominação referenciada também à Arma, ao Quadro ou ao Serviço). Por fim, o subcomandante

apresenta toda a tropa formada ao comandante (tenente-coronel ou coronel) para o início da cerimônia. As modalidades de inspeção são as vistorias de apresentação individual, fardamento, armamento e atitude militar.

O Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – R1 – RISG – (Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003), no seu artigo 265, dá uma ideia da finalidade da formatura, ao justificá-la como necessária para a manutenção da coesão e para o contato entre todos os oficiais (do tenente ao general) e praças (subtenentes, sargentos, cabos e soldados) da Organização Militar (OM), oportunizando aos comandantes a verificação das condições da sua tropa. O parágrafo único deste mesmo artigo estabelece que o comandante determina o dia, a hora e o local da atividade, que deve ter cunho solene e a participação obrigatória de todos os oficiais e o maior efetivo possível de praças.

O tipo de cerimônia que ora se estuda é a mais simples formatura realizada para o comandante da Organização Militar (OM), sem outra finalidade que não o contato deste com seus subordinados em uma situação de reforço de atitudes, comportamentos, crenças e valores militares elencados como fundamentais para o profissional das Armas. O interesse principal se centra justamente na análise do reforço destas características militares evidenciado em cada fase e em cada procedimento do rito, isto é, o que e como se pretende reforçar nos integrantes deste grupo social, ao mesmo tempo em que se verifica quais características são essas, características da própria instituição militar, que devem ser continuamente interiorizadas em seus integrantes. Características subjacentes mas passíveis de se revelarem em cada procedimento do rito.

A formatura analisada, portanto, é a mais básica e rotineira, o que não faz dela um momento vulgar, antes, pelo contrário, se distingue como uma ocasião especial, haja vista não se realizar todos os dias, mas via de regra uma vez por semana, e se pautar por procedimentos que exigem um preparo esmerado por parte de todos os participantes, assinalando uma quebra da rotina.

O rito militar em questão é o que se qualifica como o mais fácil de ser analisado dentro do seu gênero, isto é, das formaturas, pois não se refere a uma ocasião específica, a exemplo das formaturas realizadas com a finalidade de entrega de medalhas, passagem de comando, compromisso do primeiro posto, apresentação da Bandeira Nacional aos recrutas e tantas outras definidas em regulamento, mas àquela realizada pelo comandante tão somente para exercer sua ação de comando sobre seus subordinados e que serve de base para todas as outras mais complexas. Desenvolve-se em cinco fases, a saber, (1) *apresentação da tropa ao comandante*, (2) *hasteamento do Pavilhão Nacional*, (3) *canto de uma canção*, (4) *palavras do comandante* e (5) *desfile da tropa*.

Como se pode observar, todas as etapas do desenvolvimento da cerimônia deixam em evidência a centralidade dos procedimentos na figura do comandante, colocando em foco sua autoridade. Mas a quarta fase da formatura, conforme se verá, *palavras do comandante*, se constitui no momento mais grave da solenidade, por consistir na oportunidade em que o poder simbólico do comandante se mostra em maior evidência. A quinta fase, o *desfile da tropa*, reforça e coroa a anterior, ao manifestar a renúncia individual em prol do todo, que reverencia a autoridade do comandante.



O comandante define o dia da semana em que será realizada a formatura geral para ele na Organização Militar (OM), o que se torna uma regra naquele comando. É comum este dia ser a sexta-feira, por ser o dia propício a um balanço de todos os trabalhos executados durante a semana e para despedir a tropa para o sábado e domingo, já fazendo menção às atividades da semana seguinte.

A primeira expectativa que surge, na véspera do dia previsto, é se haverá formatura geral naquela semana, pois há semanas em que essa formatura é cancelada em função de vários motivos, tais como atividades que exigem grande dispêndio de energia e dedicação, como exercícios no campo ou alguma missão real; formatura comemorativa de alguma data especial em outro dia, como aniversário da Organização Militar (OM); formatura de recepção a alguma autoridade militar que visite a OM em outro dia; outro compromisso do comandante para aquele mesmo dia e hora; ou simplesmente pelo fato de o comandante decidir não realizá-la naquela semana. Assim, sempre há a confirmação, por parte do comandante, na véspera, da realização ou não da formatura geral no dia previsto.

A confirmação da cerimônia provoca o início da preparação da mesma. Todos, de forma geral, preparam seus uniformes e equipamentos, pois a ocasião, por ser precedida por inspeções, exige um traquejo especial. São engraxados os calçados, passados os uniformes e organizados os equipamentos. O dia começa mais cedo para todos, pois a tropa formada, já pronta, com todas as inspeções realizadas e faltas tiradas, é apresentada pelo subcomandante ao comandante exatamente no horário previsto para o início do expediente, geralmente às 7:30. Os alojamentos ganham vida bem antes do habitual, cheios de militares se preparando para o evento. Especificamente os envolvidos na organização do evento têm que previamente tomar todas as medidas para a sua ocorrência, tais como montagem do som, solicitação da banda, preparo do local da assistência, recepção de convidados, se houver, abertura das salas d'armas para a distribuição do armamento, confecção do roteiro de condução da cerimônia, entre outras.

As pessoas começam a se reunir mais cedo dentro das frações que as enquadram para tirada de faltas e inspeções de apresentação individual, fardamento, equipamento e armamento. Após os pelotões serem apresentados por seus comandantes (tenentes) aos comandantes de subunidades (companhia, esquadrão, bateria) e estas serem apresentadas por seus comandantes (capitães) ao subcomandante (major ou tenente-coronel) da Unidade (batalhão, regimento ou grupo), este, com todo o dispositivo pronto, aguarda a chegada do comandante (tenente-coronel ou coronel) para o início da cerimônia.

O dispositivo de toda a Organização Militar (OM), com todas as inspeções feitas e faltas tiradas, deve estar pronto pelo menos cinco minutos antes do horário previsto para o início do expediente. Neste horário tem início a primeira fase da formatura, a *apresentação da tropa ao comandante*, momento no qual o comandante se aproxima do local da formatura e toma seu lugar no dispositivo, sendo muitas vezes um palanque, mas sempre um local central e de destaque, reservado à mais alta autoridade presente e que preside a cerimônia, a quem todas as honras serão, até o seu final, direcionadas, à exceção das referentes aos símbolos nacionais, como a Bandeira e o Hino. Figura reverenciada e honrada, o comandante deve ser saudado e respeitosamente cumprimentado.



Antes mesmo da sua aproximação cessa a descontração. Cada militar toma seu lugar no dispositivo em total imobilidade e perfeito alinhamento por fileiras (frente) e colunas (profundidade). Está montado o aparato militar, cada soldado no seu lugar, imóvel, sem expressão, reinando uma absoluta igualdade entre todos, preparados para responder com a máxima prontidão aos comandos emitidos pelos toques de corneta ou clarim e executá-los com presteza, energia, vigor, impessoalidade, mas de maneira sincronizada, quando cada tempo ou momento dos movimentos estão definidos e realizam-se de maneira autômata e simultânea entre todos, o que só pode ser obtido após muita prática e repetição, treinamento prévio que por isso leva o nome de ordem unida.

Anunciada a sua aproximação, o comandante assume seu lugar de destaque, podendo cumprimentar a assistência e convidar alguns a se posicionarem ao seu lado, ocasião em que se distribuem à sua esquerda, à sua direita e à sua retaguarda. Aí está o símbolo da autoridade instituída e do poder que a todos subordina, cuja voz deve ser obedecida e cujo comando orienta a pronta ação sem questionamento. Toda a cerimônia, nas suas diversas fases e inúmeros procedimentos, estará voltada a reforçar este sentimento no coração de todos, sentimento traduzido juridicamente na instituição burocrática militar pelos seus princípios basilares da hierarquia e da disciplina.

São dados toques de corneta ou clarim e executados movimentos pela tropa, disposta como uma máquina de guerra pronta para o combate, que evidenciam sinais de respeito à autoridade que ocupa seu lugar e assume o seu comando. Movimentos vigorosos, precisos e sincrônicos, numa mesma e invariável batida rítmica, quando cada fase ou momento de um movimento tem o mesmo lapso de tempo, o que manifesta a severidade e o rigor da sua execução, quando cada homem em forma, renunciando à sua própria vontade, transfere-a ao todo, se tornando membro de um único corpo, o corpo de tropa.

Além da absoluta sincronia em cada movimento em pronta resposta a um comando dado, verifica-se a mais irrestrita imobilidade deste corpo harmônico e homogêneo, até na expressão fisionômica de cada um de seus integrantes, o que levou o grão-duque Michel a sugestivamente exclamar impressionado diante de tropas em movimento: “Bem, mas eles estão respirando” (Foucault, 2009: 180).

O comandante recebe a apresentação, feita pelo subcomandante, da tropa formada, e autoriza o prosseguimento da cerimônia normalmente respondendo “apresentado, pode dar prosseguimento à formatura!”.

Neste momento, tem início a segunda fase da formatura, o *hasteamento do Pavilhão Nacional*. Sempre que a formatura é realizada em horário compatível com o previsto para o hasteamento da Bandeira Nacional, ou seja, oito horas da manhã, este procedimento é adotado durante a cerimônia. Todos os dias se realiza, em todas as Organizações Militares do Exército Brasileiro, o hasteamento do Pavilhão Nacional às oito horas e seu arriamento às dezoito, em conformidade com a determinação do art. 152 do Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (RCont ou R2 – Portaria Normativa nº 660/ MD, de 19 de maio de 2009).

Essa prática faz parte do conjunto de procedimentos aplicados de forma idêntica em toda a Instituição, de norte a sul, de leste a oeste do país, isto é, procedimentos-padrão que

criam e reforçam uma vigorosa identidade institucional que liga todos os seus integrantes por mais distantes que se localizem espacialmente. São procedimentos adotados por todos que fazem com que os militares se reconheçam em qualquer lugar, mesmo sem nunca terem se visto antes, ainda que por acaso se encontrem sem a farda e fora do serviço, em férias, por exemplo.

Reconhecem-se e sentem que têm algo em comum, que transitam numa mesma linguagem, pois sabem que cultuam os mesmos valores, as mesmas crenças, as mesmas tradições, enfim, que usam a mesma farda e realizam as mesmas atividades de maneira absolutamente idêntica, independentemente de um morar, haver nascido e vivido toda a sua vida numa pequena cidade do interior do Amazonas e outro na capital do Rio Grande do Sul, por exemplo. Por mais distantes que sejam suas vidas, rapidamente se entendem, pois têm muito em comum, vivem as mesmas histórias, fazem as mesmas coisas e o que parece ser o mais fundamental, vivenciam os mesmos ideais.

Com efeito, essa identidade se forja nos ritos e símbolos comuns, no qual o hasteamento ou o arriamento da Bandeira é apenas um, da mesma forma que a formatura geral para o comandante, objeto deste estudo, é outro. Durkheim (1996: 462, 466) já afirmara que “os sentimentos coletivos só podem tomar consciência de si ao se fixarem em objetos exteriores” e que “Para que a sociedade possa tomar consciência de si e manter, no grau de intensidade necessário, o sentimento que tem de si mesma, é preciso que ela se reúna e se concentre”. Ensina ainda este autor que para que haja uma sociedade, podendo aqui, neste caso, ser entendido este termo como grupo social militar, é imperioso que a lapsos de tempo periódicos sejam reforçados os sentimentos e as ideias coletivos que fazem a sua unidade e o seu caráter. Chama isto de *restauração moral*, exclusivamente obtida por meio de cerimônias que aproximam os indivíduos uns dos outros por provocarem neles a reafirmação de seus sentimentos comuns (Durkheim, 1996: 472). Assim, atividades como estas reforçam valores, crenças, atitudes e comportamentos, criando e mantendo viva uma identidade comum.

Nesse momento da cerimônia, a tropa e todos os presentes voltam-se para o mastro no qual será hasteado o Pavilhão Nacional. A tropa, em conjunto, realizando movimento ao comando de corneta ou clarim e, por comando semelhante, fazendo o apresentar armas, contempla a subida da Bandeira ao som do Hino Nacional executado por banda e, na falta desta, ao toque, previsto para esta circunstância, de clarim ou corneta.

Hasteada a Bandeira, desfeito o apresentar armas (continência para os desarmados) e voltados todos à sua posição original, com o comandante novamente como figura central do dispositivo, tem prosseguimento a cerimônia com o início da terceira fase da formatura: *o canto de uma canção*.

O canto de uma canção militar ou do Hino Nacional, pelo menos uma vez na semana, é atividade considerada importante no meio militar, estando determinada no art. 257, § 2º, do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – R1 – RISG – (Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003), e no art. 266, inciso IV, nos seguintes termos: “o Hino Nacional, ou outro hino, ou uma canção militar é entoado e o cmt. [comandante] faz uma breve preleção à tropa, em forma de recomendações, observações e ensinamentos cívicos, morais,

sociais, disciplinares, sobre história e outros.” O art. 321 lembra que o Hino Nacional é um símbolo nacional e o art. 325, p.u., determina que o mesmo seja cantado pelo menos uma vez por semana.

O Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército – Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10 – Portaria nº 156, de 23 de abril de 2002) – determina o respeito aos símbolos nacionais, dentre os quais inclui o Hino Nacional, esclarecendo que a reverência a ele “é expressão básica de civismo e dever de todos os militares”, manifestando-se nas honras que lhe são dispensadas nas cerimônias militares, ocasiões em que deve ser entoado com entusiasmo em atitude marcial e de respeito que o militar adota ao ouvir seus primeiros acordes.

Estabelece ainda o referido documento que o canto de uma canção manifesta o dever militar de *dedicação e fidelidade à Pátria*. Este dever é definido como a obrigação que tem todo profissional das Armas de dedicar-se inteiramente ao serviço da Pátria; defender sua honra, integridade e instituições; e priorizar o interesse da Pátria sobre os interesses pessoais ou de grupos sociais. Esses sentimentos devem ser exteriorizados em todas as oportunidades através de demonstrações de orgulho de ser brasileiro, de possuir fé no destino do País e do culto ao patriotismo e ao civismo que, em uma de suas manifestações mais básicas, se realiza na execução de uma formatura militar, mais especificamente durante suas fases ou etapas, das quais o canto de canção ou do Hino Nacional se constitui significativa expressão desse civismo.

O citado vade-mécum ainda estabelece que o canto de canção é meio de exteriorização do valor militar denominado *espírito de corpo*, definindo-o como o orgulho que o militar deve ter, obrigatoriamente demonstrando-o em todas as oportunidades da sua vida, pelo Exército Brasileiro, pela Organização Militar (OM) onde serve, pela profissão militar, pela sua Arma e pelos seus companheiros, consubstanciando-se no que chama *orgulho coletivo* ou *vontade coletiva*.

A ênfase dada pela instituição militar ao canto de canção, claramente evidenciada não só pelos inúmeros registros regulamentares referenciando a atividade, mas principalmente pela forma como se manifestam esses registros, deixa patente a importância dada pelo Exército a esse rito na formação do caráter militar e no reforço dos atributos desse caráter no profissional.

Após o canto da canção, tem início o mais grave momento da cerimônia, a quarta fase da formatura: as *palavras do comandante*. Este é o único momento em todo o cerimonial no qual se manifesta um ato de vontade. Inobstante o desenvolvimento de todas as etapas da solenidade estar minuciosamente previsto em regulamento, inclusive o desenvolvimento desta etapa, que tem o seu momento certo e inúmeras recomendações regulamentares sobre a maneira como deve ser realizada pelo comandante, a exemplo do art. 266, inc. IV, do – R1 – RISG – (Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003), supracitado, orientando o comandante a realizar na ocasião uma breve preleção “em forma de recomendações, observações e ensinamentos cívicos, morais, sociais, disciplinares, sobre história e outros” ou o nº 3, letra c, do capítulo I do Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército – Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10 – Portaria nº 156, de 23 de abril de 2002) –, e sugerindo ainda a utilização deste documento como subsídio para as alocações dos comandantes nas

solenidades e formaturas, inobstante tudo isto, este é o momento, previsto na norma, em que o formalismo é flexibilizado pela ação do comandante.

São pequenos instantes sob a discrição do comandante, instantes que não podem ser totalmente controlados pela ritualística militar, que não podem ser detalhadamente previstos por nenhum dos presentes, a não ser pelo próprio comandante, que pode, inclusive, se quiser, mudar o que houvera previamente estabelecido e restabelecer seu discurso segundo a sua vontade.

O anúncio feito pelo cerimonialista de que “o comandante fará uso da palavra” abre a única ocasião da solenidade não previamente conhecida e repetidamente treinada pelos participantes.

As palavras do comandante se caracterizam, portanto, como a mais grave etapa da formatura. Sua fala é colocada como último evento da cerimônia, antes somente do desfile, quando a tropa se retira, pois pode, se assim o desejar, criticar os demais procedimentos da formatura, enaltecendo-os por considerá-los bem realizados ou manifestando seu desagrado se não a contento. Neste momento pode elogiar, criticar, recomendar, orientar, tornar públicas diretrizes, colocar pessoas ou equipes em evidência, enfim, este é o momento do comandante.

Observe-se que o comandante é o único que não está na tropa, está acima dela. Não entra em forma, é avisado quando a mesma está pronta. Quando chega, a encontra na posição de sentido e em ombro-armas, na maior demonstração de respeito que se pode fazer a uma autoridade. Nesse momento, o cerimonialista anuncia que “aproxima-se do local da formatura o senhor coronel fulano de tal, comandante do (designação da Organização Militar, por exemplo, 9º Regimento de Cavalaria). Aproxima-se do dispositivo formado para receber a apresentação. A cerimônia só é considerada iniciada após este ato. A partir daí, em posição central no dispositivo, no mais nobre local da cerimônia, torna-se o centro de todas as atividades, sendo contemplado por todos durante todo o desenvolvimento da solenidade. Após suas palavras, não se retira, é a tropa que retrai, desfilando em sua continência. Caso não considere o desfile bom em alguma de suas manifestações, pode fazer voltar a fração que desejar ou mesmo toda a tropa e tomar as providências que julgue cabíveis para corrigir falhas que possa ter detectado.

Finalmente, chega-se à quinta e última fase da formatura, o *desfile da tropa*. Esta fase compõe-se de movimentos marciais, ritmados num mesmo compasso e impessoais. A tropa se prepara para o desfile e o realiza em continência ao seu comandante, que a inspeciona com olhar penetrante e recebe esta última reverência que lhe é oferecida como coroa-mento de toda a cerimônia. Todos os militares, ao passarem em frente ao comandante, olhando à direita, têm a obrigação de mirar nos seus olhos, quando recebem, por fração de segundo, a retribuição do olhar e a resposta à continência. Olho no olho, olhar frio e impassível: olhar de soldado.

O que chama a atenção nesta última fase é a marcialidade e a sincronia dos movimentos. Todos realizam os mesmos movimentos ao mesmo tempo de forma sincrônica e impessoal, não dando chance à manifestação de uma mínima subjetividade, a não ser como erro que macula a solenidade do ritual. A objetivação é máxima; a entrega, total. Cada um

se anula a si mesmo e se entrega ao todo, que passa a ter existência própria, a constituir um único corpo formado pelo conjunto dos soldados. Todos são iguais e têm a mesma função, só o comandante se diferencia. É o corpo de tropa que presta a continência final ao seu comandante.

Esta entrega de si mesmo em prol do todo, feita nos movimentos de ordem unida observados durante a formatura, mormente durante o desfile, se configura em um dos processos denominados de mortificação do eu; sendo também chamados de processos de despojamento da instituição (Goffman, 2008: 24, 49, 50). Estes processos se prestam para “controlar a vida diária de grande número de pessoas em espaço restrito e com pouco gasto de recursos” (Goffman, 2008, p.48), por meio da anulação das disposições sociais adquiridas na vida anterior ao ingresso na instituição (Goffman, 2008: 24). A ligação do militar com seu eu civil deve ser abalada, a fim de que ele internalize as concepções da instituição de maneira plena (Goffman, 2008: 49).

É, segundo Goffman (2008: 41, 42), uma mortificação da autonomia do indivíduo em prol do conjunto do qual faz parte, cuja finalidade visa quebrar padrões sociais adquiridos pelas pessoas na sua pregressa vida na sociedade civil, haja vista estes padrões as individualizar, fazendo com que tenham um ritmo pessoal na realização das suas atividades, quando o gosto particular pode propiciar uma certa amplitude de possibilidades no âmbito de suas decisões. Quando as atividades de uma pessoa inserida num determinado grupo devem estar adstritas a regulamentos e submetidas ao controle e julgamento de seus superiores, deve ser internalizado no subordinado, por meio destes processos de despojamento da instituição, o condicionamento de aceitação das normas, regras, preceitos e ordens sem a possibilidade de reação, dando pronta resposta ao que se pediu da exata maneira como se deseja ver executado.

O art. 176 do Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (RCont ou R2 – Portaria Normativa nº 660/ MD, de 19 de maio de 2009) prescreve o juramento prestado por todo indivíduo que ingressa nas Forças Armadas:

incorporando-me à Marinha do Brasil (ou ao Exército Brasileiro ou à Aeronáutica Brasileira), 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*. (grifo nosso) (RCont ou R2 – Portaria Normativa nº 660/ MD, de 19 de maio de 2009)

Observa-se que as ordens devem ser rigorosamente cumpridas, o respeito aos superiores é incontestado e a dedicação ao serviço da Pátria é absoluta, exigindo, inclusive, o sacrifício da própria vida, se isto for necessário ao cumprimento da missão.

Uma instituição que exige este grau de comprometimento por parte de seus integrantes espera ser composta por indivíduos que se dediquem integralmente a ela, que vejam no serviço a primeira prioridade de suas vidas e que estejam incondicionalmente disponíveis

para o desempenho de suas funções profissionais. Situação que se confirma nas palavras do general chefe do Departamento-Geral do Pessoal do Exército Brasileiro, em 2009, referindo-se à nobreza do comando:

É verdade que o comando requer verdadeiro sacerdócio de vida, pelas exigências morais de abnegação, coragem para defrontar os riscos do cargo, renúncia ao interesse particular e plena dedicação ao serviço.

[...]

A fidelidade ao compromisso original tem de sobrepor o interesse maior do Exército às naturais conveniências particulares do indivíduo, como: trabalho e renda da esposa, estudo dos filhos, doença de familiar ou qualquer outro motivo que não transcenda a vontade do profissional.

Ao eximir-se da missão, o oficial comete suicídio vocacional e trai a confiança da sua instituição. (Exclusão da lista de comando, 2009)

A carreira das Armas exige a mais perfeita dedicação do militar à instituição, que deve ter prioridade sobre tudo, prevalecendo, sempre, não a vontade do indivíduo, mas a do profissional.

Dessa forma, verifica-se que o Exército Brasileiro exige de seu integrante uma certa renúncia da vida, que se manifesta na disponibilidade do militar ao cumprimento da missão, não tendo hora para entrar ou sair, podendo ser chamado a qualquer momento do dia ou da noite, em qualquer dia da semana, do mês ou do ano. Nessas situações, qualquer demonstração de descontentamento ou não pronto atendimento à solicitação significa falta de profissionalismo e desqualificação do profissional que, por meio dos processos de mortificação do eu e de despojamento da instituição, será reconduzido ao bom procedimento. Por isso ser usual a fala de que “militar não tem hora para entrar, não tem hora para sair; tem hora para entregar serviço.”

Pode-se propor uma certa analogia com o conceito de renunciante da vida de Roberto DaMatta (1997b: 321, 331, 332, 334). O renunciante da vida, segundo este autor, não deseja mais voltar à sua antiga ordem social, mas libertar-se de seu passado e abrir as portas do seu futuro, criando e implementando novos espaços sociais, haja vista estarem rompidos os elos que o ligam ao mundo social original, mudança de posição que redundará numa reinterpretação da sociedade pelo indivíduo.

O indivíduo, ao entrar em um domínio bem demarcado, começa, ao tornar-se militar, por trocar seu nome original por um nome de guerra. Ao ingressar nas Forças Armadas recebe um número que substitui o nome, o que caracteriza um tratamento impessoalizado, em que todos são iguais, estão num mesmo nível, sujeitos às mesmas regras (DaMatta, 1997b: 320). Esta situação é reforçada por rituais como o que ora se estudou, em que o único que se destaca, convergindo nele toda manifestação de respeito e emanando dele toda ordem legítima é o comandante, neste momento, síntese de toda a autoridade que a todos iguala.

## Capítulo 4

### A individualização do oficial na burocratização do Exército

Por mais “bem-sucedida” que possa parecer a carreira de alguém para um estranho, o que importa é o que acontece no dia a dia.

Jay Parini, *John Steinbeck: uma biografia*

O BRASIL TEM SIDO INTERPRETADO POR ALGUNS AUTORES COMO UM PAÍS DE TRADIÇÃO autoritária. Tem sido observada a tendência, desde os primórdios da sua colonização, de o Estado preceder a sociedade, a iniciativa privada depender da ação estatal, o público e o privado se imiscuírem, isto é, se apresentarem sem uma divisa clara que os separe e os delimite, identificando onde termina o espaço privado e começa o público.

Seguindo essa linha de pensamento, suas instituições teriam se formado e se desenvolvido num contexto no qual por um lado tinham natureza pública e por outro se prestavam a enfrentar problemas de ordem privatística, ganhando feições moldadas segundo as vontades pessoais dos homens que as dirigiam. Em toda parte, as instituições públicas brasileiras eram regidas pelo personalismo daqueles que as conduziam, visando primordialmente a solução de seus conflitos e dilemas no interesse dos grupos que integravam.

Com efeito, Raymundo Faoro (2001: 450) explica que o “Estado, presente a tudo e que a tudo provê, centraliza as molas do movimento econômico e político, criando um País à sua feição, o País oficial”, e prossegue informando que

O governo, para o povo, não é o protetor, o defensor, a guarda vigilante de sua vontade e de seus interesses: mas o explorador, o algoz, o perseguidor. Um comando político ativo e violento submete uma sociedade passiva e atemorizada, vendo no poder a insondável máquina de opressão, incapaz de provocar a confiança.

[...]

A camada dirigente, aristocrática na sua função e nas suas origens históricas, fecha-se na perpetuidade hereditária, ao eleger os filhos e genros, com o mínimo de concessões ao sangue novo.

[...]

O governo tudo sabe, administra e provê. Ele faz a opinião, distribui a riqueza e qualifica os opulentos. O súdito, turvado com a rocha que lhe rouba o sol e as iniciativas, tudo espera da administração pública, nas suas dificuldades grandes e pequenas, confiando, nas horas da agonia, no milagre das câmaras do paço ou dos ministérios. (Faoro, 2001: 443, 445, 451)



Assim, a “opinião pública, os interesses de classe não têm autonomia: são a sombra do governo, do grupo encastelado na vitaliciedade, vitaliciedade ávida de buscar, na hereditariedade, o domínio além das gerações” (Faoro, 2001: 447).

Dentro dessa realidade do Estado, o Exército Brasileiro se constitui numa instituição pública nacional, permanente e regular, organizada com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do presidente da República, que se destina à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem, conforme estabelece a Constituição da República no seu art. 142. Esse artigo ainda determina no seu § 1º que as normas gerais a serem adotadas na sua organização, preparo e emprego sejam fixadas por lei complementar.

Pela definição e pelas diretrizes estabelecidas na Constituição, observa-se tratar-se de uma instituição estatal burocrática, impessoal e rigidamente regulada pela lei. No entanto, sua trajetória não nega sua origem social brasileira, construída e desenvolvida por brasileiros, cujos primórdios remontam ao Primeiro Império e cujo desenvolvimento atravessou toda a história do Brasil independente. Trajetória burocratizante que influenciou a conformação da Instituição que hoje se vê, realizando suas atividades de Força Armada dentro do que prevê a lei em um País que se democratiza, regulada por critérios gerais e abstratos que funcionam como obstáculos aos personalismos.

Ao longo de sua história, porém, o Exército viveu revoltas internas, insubordinações que mobilizaram grandes contingentes, regionalismos que motivaram tendências separatistas, revoltas lideradas por tenentes, revoluções incitadas e conduzidas por coronéis...

Situações estas hoje impensáveis. A estrutura sobre a qual está constituído o Exército torna eventos dessa natureza acontecimentos somente cabíveis na história. Uma última quartelada, ocorrida em 1986, quando um capitão invade a Prefeitura de Apucarana em protesto aos baixos soldos, mostrou-se anacrônica, descontextualizada e sem sentido, tratada de forma institucional e na letra da lei pelo próprio Exército, deixando claro para todos, sobretudo para seus integrantes, que os tempos eram outros e que iniciativas como estas para nada se prestavam, servindo somente para promover o descrédito da Instituição e o prejuízo pessoal e profissional de quem delas participasse.

José Murilo de Carvalho demonstra como, vistas do ponto de vista institucional, já foram instáveis as Forças Armadas. A título de exemplo, somente na Primeira República, foram inúmeros os movimentos:

À exceção do episódio conhecido como Manifesto dos 12 Generais e do Movimento Pacificador, Exército e Marinha não intervieram conjuntamente. Ou se combatiam, ou promoviam movimentos independentes. Daí tratarmos separadamente das duas forças.

Começando pelo Exército, ficou claro que não se pode falar de intervenções da corporação como um todo. As intervenções variavam em sua natureza e em função dos grupos que as promoviam. Duas foram de oficiais superiores (1892, 1930), duas de praças (1892, 1915) e as outras de alunos e oficiais subalternos. A vitória ou a derrota dependia de um complexo mecanismo de captação de apoio dentro e



fora da organização. A predominância de movimentos de oficiais jovens permite-nos dividir as intervenções em dois grandes ciclos que poderíamos chamar de primeiro e segundo-tenentismos, o primeiro entre 1889 e 1904, o segundo de 1922 a 1930. No intervalo entre os dois, houve apenas o fenômeno ambíguo do hermetismo, e a abortada revolta dos sargentos de 1915. (Carvalho, 2005: 43)

Assim, observa-se que o contexto social no qual foram formadas as instituições no Brasil, dentre as quais o Exército Brasileiro, parece ser caracterizado pela cordialidade, pelo personalismo e pela indiscriminação do público e do privado, ambiente propício ao autoritarismo e à prevalência dos interesses pessoais e de grupo sobre os interesses da sociedade, que se revelavam nebulosos e confusos, ou até mesmo inexistentes em face daqueles, que os substituíam ou não permitiam que surgissem ou se manifestassem.

Faoro (2001: 452) esclarece que a camada dominante entende, mesmo que não o admita publicamente, “que a sociedade brasileira não dispõe dos instrumentos necessários de cultura e autonomia para o trato de seus negócios e para governar-se a si mesma”. Vê-se, dessa forma, um contexto favorável a grandes gestos pessoais que eram aclamados e encontravam eco, sendo apoiados e seguidos por muitos.

Levando-se em conta esta realidade social, propõe-se o estudo, neste capítulo, de um instrumento que tem contribuído significativamente para a burocratização do Exército Brasileiro: a individualização do oficial.

A análise a seguir teve por objeto alguns instrumentos burocráticos criados para regular a carreira do oficial formado pela Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, de forma a defini-la normativamente, estabelecendo previamente parâmetros de desenvolvimento que não só limitam as ações personalistas como indicam de maneira clara os caminhos que devem ser buscados pelo militar na sua trajetória profissional, segundo as concepções da Instituição, de maneira a obter uma progressão considerada bem-sucedida.

Alain Rouquié, nesse sentido, alerta que

A passagem obrigatória por uma escola militar, e sobretudo a institucionalização da carreira de oficial, com suas regras de promoção e acesso fundadas em critérios universalistas de capacidade e de mérito, reforçam a coesão da instituição e sua autonomia em relação ao poder político. Ao contrário do que o legislador frequentemente pensa – e, em sua trilha, alguns sociólogos otimistas e imprudentes –, a profissionalização não “despolitiza” os Exércitos. (Rouquié, 1982c: 195)

A individualização do oficial por meio dos instrumentos ora analisados permite que o militar seja continuamente observado e imediatamente classificado em qualquer grupo que se configure e do qual venha a fazer parte, segundo critérios preestabelecidos, no exato momento em que isso se fizer necessário. Isto é possível através de um contínuo processo de observação, registros e anotações metodicamente realizados sobre todos e por todos de maneira ininterrupta em todos os momentos da carreira e da vida do oficial, inclusive sobre aspectos da sua vida privada.

Foucault ensina que

As instituições disciplinares produziram uma maquinaria de controle que funcionou como um microscópio do comportamento; as divisões tênues e analíticas por elas realizadas formaram, em torno dos homens, um aparelho de observação, de registro e de treinamento.

[...]

O aparelho disciplinar perfeito capacitaria um único olhar a tudo ver permanentemente [...] olho perfeito a que nada escapa e centro em direção ao qual todos os olhares convergem. (Foucault, 2009: 167)

[...]

trata-se de um controle intenso, contínuo; corre ao longo de todo o processo de trabalho; não se efetua – ou não só – sobre a produção [...], mas leva em conta a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira de fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento. [...] Vigiar torna-se então uma função definida. (Foucault, 2009: 168)

Com efeito, este eficientíssimo método de observação, registro e classificação pode ser descrito como um espaço onde

os menores movimentos são controlados, onde todos os acontecimentos são registrados, onde um trabalho ininterrupto de escrita liga o centro e a periferia, onde o poder é exercido sem divisão segundo uma figura hierárquica contínua, onde cada indivíduo é constantemente localizado, examinado e distribuído. (Foucault, 2009: 187-188)

Foucault (2009: 190) lembra a semelhança dos efeitos produzidos por esses dispositivos de vigilância, alicerçados sobre um sistema permanente de registros e anotações, com a dos efeitos do Panóptico de Bentham, onde cada ator está sempre sozinho, “perfeitamente individualizado e constantemente visível. O dispositivo panóptico organiza unidades especiais que permitem ver sem parar e reconhecer imediatamente”, isto é, ambos os dispositivos tornam a visibilidade uma armadilha.

Isto porque

Cada um, em seu lugar, está bem trancado em sua cela de onde é visto de frente pelo vigia; mas os muros laterais impedem que entre em contato com seus companheiros. É visto, mas não vê; objeto de uma informação, nunca sujeito numa comunicação [...] esta é a garantia da ordem. (Foucault, 2009: 190)

E de fato é o que parece acontecer com o oficial do Exército Brasileiro: tem plena consciência de que é constantemente observado, não só nas suas posturas e ações profissionais, mas também na sua vida privada e mesmo familiar, e de que tudo é registrado segundo as impressões de seu comandante. Tem acesso institucional a essas informações, que, entretanto, são reservadas exclusivamente ao seu conhecimento e ao de seus comandantes, isto é, não tem acesso à posição de seus companheiros, não tem ciência da situação daqueles que diretamente concorrem com ele em todos os processos seletivos e de promoções e mesmo nas atividades triviais do dia a dia da vida na caserna.

Foucault ainda esclarece dois aspectos dos sistemas institucionais que funcionam mediante uma permanente e ininterrupta observação e imediato registro e escrituração do indivíduo que parecem ser muito importantes para uma melhor compreensão dos efeitos da individualização do oficial do Exército.

O primeiro refere-se ao fato de que a consciência, por parte do indivíduo, de estar submetido a uma constante observação, faz com que ele retome “por sua conta as limitações do poder; fá-las funcionar espontaneamente sobre si mesmo; inscreve em si a relação de poder na qual ele desempenha simultaneamente os dois papéis; torna-se o princípio de sua própria sujeição.” Acham-se, portanto, perfeitamente desenvolvidos os princípios “da observação individualizante, da caracterização e da classificação, da organização analítica da espécie” (Foucault, 2009: 192-193).

O segundo aspecto esclarece que dispositivos como esses podem ser utilizados como uma verdadeira “máquina de fazer experiências, modificar o comportamento, treinar ou retrainar os indivíduos” (Foucault, 2009: 192), funcionando como “uma espécie de laboratório do poder” que, graças “a seus mecanismos de observação, ganha em eficácia e em capacidade de penetração no comportamento dos homens” (Foucault, 2009: 194). Dessa forma, a individualização do oficial pode ser vista como uma poderosa máquina de produção de corpos dóceis, quer dizer, corpos eficientes e submissos.

O Exército, nas suas relações externas, isto é, com os demais órgãos do Estado e com a sociedade, tem demonstrado que a individualização do oficial tem contribuído para impessoalizar as relações, hierarquizando-as de maneira a dificultar o surgimento de personalismos e lideranças carismáticas.

## 1. Cordialidade e burocracia

O Brasil tem demonstrado caracterizar-se sociologicamente pela prevalência do grupo sobre o indivíduo. O individualismo desenvolvido nos países que se construíram pela via da revolução burguesa aqui chegou já pronto, mesclando-se à tradição ibérica, onde predominam as questões de ordem privatística. Essa composição tem promovido uma indiscriminação entre o público e o privado que tem se mostrado dominante em toda a sociedade, delineando seus contornos e definindo sua substância.

A sociedade brasileira, assim, compõe-se por indivíduos que normalmente conseguem um maior reconhecimento em função do grupo social a que pertencem, sendo valorados e conseguindo atenção para si e para seus problemas, dificuldades e necessidades através dos

seus círculos de convívio pessoal. Estes, dessa forma, funcionam como principais instrumentos promotores da sua cidadania em detrimento do indivíduo em si mesmo.

Roberto DaMatta explica que, no Brasil, a característica fundamental da sociedade não se centra no indivíduo, “mas em suas relações pessoais, famílias e grupos de parentes e amigos.” Assim, “o indivíduo isolado e sem relações, a entidade política *indivisa*, é algo considerado altamente negativo, revelando apenas a solidão de um ser humano marginal em relação aos outros membros da comunidade” (DaMatta, 1997a: 77). Por esse motivo, afirma que

Não há brasileiro que não conheça o valor das relações sociais e que não as tenha utilizado como instrumentos de solução de problemas ao longo de sua vida. Não há brasileiro que nunca tenha usado o “sabe com quem está falando?” diante de uma lei universal e do risco de uma universalização que acabaria transformando sua figura moral num mero número ou entidade anônima. (DaMatta, 1997a: 94)

A indiscriminação do público e do privado na formação do Estado brasileiro pode ser percebida de maneira clara na narrativa que Simon Schwartzman (1982: 65-66) desenvolve a partir da importância que teve o estabelecimento de entrepostos militares na fronteira para a ocupação do território nacional, sendo o mais importante o da Colônia do Sacramento, criado em 1680, no Rio da Prata.

Por manter-se em contínuo estado de beligerância com os espanhóis de Buenos Aires, este entreposto proporcionou à população do Rio Grande do Sul significativa experiência de mobilização militar. As pressões psicológicas de um ininterrupto estado de hostilidade associadas às especificidades da guerra de fronteira fizeram surgir fortes lideranças que se distinguiam por coragem e audácia próprias. Isso cria uma ordem militar flexível, isto é, nada rígida e por consequência resistente à burocratização, centrada em caudilhos fortes e personalísticos, entre os quais são distribuídas as terras onde se desenvolveria a indústria do charque exportadora para o Norte. A militarização de todos os aspectos da vida tem por consequência a privatização das diversas formas de autoridade, tanto civil quanto militar. Os caudilhos militares mantinham suas próprias tropas empregadas para guerras privadas que também eram mobilizadas pela coroa portuguesa em tempos de guerra convencional. Assim, o poder e a influência militar definiam tanto a distribuição da terra quanto os privilégios de taxaço e a administração da justiça (Schwartzman, 1982: 65-66).

Observa-se, no caso, uma privatização das atividades militares, da cobrança de impostos e da aplicação da justiça, atividades essencialmente públicas e de exercício exclusivo do Estado em uma democracia de direito.

Schwartzman (1982: 45) já havia chamado a atenção para um outro tipo de indiscriminação entre o público e o privado, dominante no caso brasileiro, quando afirmou que os Estados modernos que não passaram por uma revolução burguesa devem ser considerados patrimoniais, uma vez que desenvolveram uma forma de dominação política exercida por um estrato social. Entretanto, esse estrato não exerce seu domínio pela posse da propriedade nem pela honra pessoal adquirida e mantida por mérito próprio, mas pelo controle da

burocracia estatal. Assim, diz respeito antes a uma variante do tipo tradicional de dominação que a uma simples sobrevivência de estruturas tradicionais em sociedades contemporâneas, por isso melhor denominado patrimonialismo moderno ou neopatrimonialismo.

Raymundo Faoro (2001: 40) sustenta que o Estado português, ainda nas suas origens, se constituía na empresa do príncipe que, como um audacioso empresário, em tudo intervinha, criando uma estrutura patrimonial que permitiu a expansão do capitalismo comercial como uma gigantesca empresa que impediu o florescimento do capitalismo industrial.

O monarca, com a finalidade de tornar-se apto a controlar os negócios de Estado como se integrassem seu próprio patrimônio, emprega o artifício do estamento burocrático (Faoro, 2001: 197), quadro administrativo consistente numa minoria que “comanda, disciplina e controla a economia e os núcleos humanos” incapacitando a burguesia para a emancipação (Faoro, 2001: 236). Com efeito

O patrimonialismo, organização política básica, fecha-se sobre si próprio com o estamento, de caráter marcadamente burocrático. Burocracia não no sentido moderno, como aparelhamento racional, mas da apropriação do cargo – o cargo carregado de poder próprio, articulado com o príncipe, sem a anulação da esfera própria de competência.

[...]

Tudo é tarefa do governo, tutelando os indivíduos, eternamente menores, incapazes ou provocadores de catástrofes, se entregues a si mesmos. O Estado se confunde com o empresário, o empresário que especula, que manobra os cordéis do crédito e do dinheiro, para favorecimento dos seus associados, para desespero de uma pequena faixa, empolgada com o exemplo europeu. (Faoro, 2001: 102-103)

Assim, Faoro chega à conclusão de que o “funcionário está por toda parte, dirigindo a economia, controlando-a e limitando-a a sua própria determinação. Uma realidade política se entrelaça numa realidade social: o cargo confere fidalguia e riqueza” (Faoro, 2001: 100).

Transplantada para o Brasil esta forma de administração de poder típica da dominação tradicional, o “estamento burocrático comanda o ramo civil e militar da administração e, dessa base, com aparelhamento próprio, invade e dirige a esfera econômica, política e financeira” (Faoro, 2001: 826), resultado da acomodação do capitalismo ao patrimonialismo, fenômeno que direciona de maneira decisiva o desenvolvimento das instituições brasileiras (Raposo, 2008: 362).

Sérgio Buarque de Holanda esclarece, ao desenvolver o conceito sociológico de cordialidade, que o típico brasileiro, homem cordial por excelência, tem suas relações sociais regidas e definidas pelos laços do sangue e do coração, “expressões legítimas de um fundo emotivo extremamente rico e transbordante” (Holanda, 2006: 160).

A cordialidade, entendida neste sentido, se por um lado repele todo formalismo e convencionalismo social, por outro não abriga apenas sentimentos positivos ou de concórdia,

pois ser cordial é agir movido pelas razões do coração. Pode-se, assim, em idênticas situações, tanto beneficiar o amigo como prejudicar o inimigo, respaldado por uma mesma norma jurídica (Holanda, 2006: 219). Com efeito,

No Brasil, pode dizer-se que só excepcionalmente tivemos um sistema administrativo e um corpo de funcionários puramente dedicados a interesses objetivos e fundados nesses interesses. Ao contrário, é possível acompanhar, ao longo de nossa história, o predomínio constante das vontades particulares que encontram seu ambiente próprio em círculos fechados e pouco acessíveis a uma ordenação impessoal. (Holanda, 2006: 159-160)

Observa-se, dessa forma, que o Estado brasileiro, sob a ótica das interpretações weberianas desenvolvidas pelos autores acima citados, tem longa tradição patrimonialista. O capitalismo vindo dos países que sofreram uma revolução burguesa é ajustado ao patrimonialismo prevalente nos países de influência ibérica, produzindo um estamento burocrático que dirige a máquina estatal e a sociedade de maneira personalista, sob a égide da cordialidade brasileira.

De fato, Raymundo Faoro (2001: 824) salienta que o patrimonialismo, no Brasil, tem a capacidade de se amoldar “às transições, às mudanças, em caráter flexivelmente estabilizador do modelo externo”. Quer dizer, o patrimonialismo, da maneira como se manifesta na sociedade brasileira, mostra-se capaz de adaptar-se com muita facilidade e eficiência às novas conjunturas que porventura tentem se impor, vestindo-se de trajes modernos, mas mantendo, entretanto, a velha substância.

Bem por isso, neste capítulo, se buscou esclarecer por que meios ou instrumentos uma instituição pública como o Exército Brasileiro procura burocratizar-se no contexto de um Estado Democrático de Direito de maneira a tentar tornar-se impessoal e imparcial no tratamento que dispensa à sociedade como um todo, ao cidadão em particular, e ao militar integrante dos seus quadros, independentemente da sua rede de relações, quer seja interna, quer seja externa à Instituição.

O fenômeno aqui analisado é o da individualização do oficial, que parece ter como finalidades a promoção de efeitos institucionais no sentido de impessoalizar as relações, dando um tratamento igualitário a todos os seus integrantes que estejam em iguais condições, universalizando, dessa forma, todos os procedimentos. Para isso, estabelece regras que possibilitam a ascensão na carreira em condições semelhantes aos que preenchem os requisitos mínimos exigidos e padroniza os diversos processos seletivos, a exemplo do processo de seleção para a realização de cursos de especialização e extensão ou para o preenchimento de cargos e o exercício de determinadas funções de prestígio, normalmente almejados pelos profissionais de carreira, que concorrem entre si, tais como as missões no exterior e as de instrutor em alguma das diversas escolas do Exército.

Entre estas escolas, destacam-se as responsáveis pelos chamados cursos da carreira do oficial (Aman, EsAO e ECEME): o de formação, realizado na Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –; o de aperfeiçoamento, na Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais –

EsAO –, cursada por todos os capitães de carreira e pré-requisito para a promoção a oficial superior (major, tenente-coronel e coronel); e a de altos estudos militares, na Escola de Comando e Estado-Maior do Exército – ECEME.

A individualização do oficial parece, dessa forma, permitir a universalização das ações, das posturas e das relações institucionais, isto é, promover uma mudança na própria maneira de sentir e perceber o mundo por parte do militar e, por conseguinte, da instituição. Ao promover efeitos como esses, o processo de individualização do oficial pode estar contribuindo para que o Exército se desenvolva como uma instituição pública de um Estado Democrático de Direito que efetivamente dispense tratamento igualitário a todos os seus integrantes, expressão de respeito à cidadania que certamente se refletirá nas relações institucionais com os demais órgãos do Estado e com o próprio cidadão.

O rígido sistema hierárquico instituído no Exército Brasileiro, por ser piramidal, isto é, todos os comandantes, independentemente do seu nível, têm seus próprios comandantes, quer dizer, sempre se terá um comandante sobre o outro até se chegar ao comandante do Exército, este subordinado ao ministro da Defesa, ao mesmo tempo em que dá grande poder a todo comandante sobre seus subordinados, tira sua autonomia nas relações exógenas ao seu comando. Ou seja, um comandante não tem autonomia para agir por sua vontade própria em relação ao Estado e à sociedade, haja vista ter sobre si um superior que o controla, assim como ele controla seus próprios subordinados.

A manifestação desse fato pode ser observada de inúmeras maneiras no dia a dia da vida na caserna. Exemplo corriqueiro se observa nos tipos de preocupações que acometem um comandante por ocasião de entrevistas para a imprensa. O comandante normalmente toma o cuidado de obter autorização do seu próprio comandante, observando as orientações do superior que invariavelmente busca com interesse. Ou seja, para dentro da instituição e em direção a seus subordinados, o oficial é uma autoridade forte; para fora e na direção de seus superiores, um servidor submisso e controlado.

Esse controle exercido pelo comandante sobre o oficial, conforme se verá, se apoia fortemente na individualização deste, primordialmente influenciada por aquele, que conceitua, elogia, pune, indica ou contraindica para diversas seleções, enfim, possui o poder de escrever e registrar, de dizer quem é o militar, ou o que é ele. Assim, a opinião do comandante sobre seu comandando tem peso decisivo na individualização deste, fornecendo ao superior o poder de direcionar o desenvolvimento da carreira do subordinado segundo os parâmetros do bom ou do mau desempenho, com todas as consequências que disso advêm não só para o militar, mas também para a sua família. Por isso, a qualidade do profissional sob a ótica do comandante é fundamental na vida do comandado, não só para sua tranquilidade atual como para possibilidades futuras.

Observa-se, assim, que, ao mesmo tempo em que a individualização do oficial burocratiza a instituição por estabelecer critérios gerais e abstratos no tratamento dispensado a todos os seus integrantes, fortalece a autoridade do comandante.



## 2. Valorização, avaliação e promoções

Os instrumentos construídos na individualização do oficial do Exército que serão agora analisados são a *valorização do mérito*, a *avaliação do oficial* e o *sistema de promoções de oficiais*.

O primeiro instrumento, a *valorização do mérito* do oficial, se constitui numa fórmula que tem por objetivo quantificar, por meio de um número, o desempenho profissional do militar, de maneira a tornar possível escalonar objetivamente os integrantes de um determinado universo em ordem numérica crescente de valor profissional, sem que dois possam ocupar a mesma posição.

Esta quantificação é utilizada em todas as circunstâncias que de um universo composto por militares que preencham as condições mínimas para se inserir numa determinada situação, se exija a escolha de apenas um ou alguns, a exemplo do que ocorre nas seleções para promoção por merecimento, nomeação de comandante ou de instrutor, missões no exterior, realização de cursos e outras situações comuns da vida na caserna que possam alçar um militar para uma posição de vantagem em relação à que ele se encontra, mas que para isso tenha que concorrer com outros.

A valorização do mérito, de acordo com o art. 2º das IG 30-10, Instruções Gerais para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares do Exército, aprovadas pela Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2008, do Gabinete do Comandante, tem por objetivos servir de instrumento de apoio às decisões nos processos seletivos, ordenar por mérito os militares dentro dos universos necessários, incentivá-los ao aprimoramento profissional e orientá-los quanto aos critérios segundo os quais devem pautar suas atitudes e comportamentos.

As EB30-IR-60.001, Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares de Carreira do Exército, aprovadas pela Portaria nº 240-DGP, de 23 de outubro de 2013, definem os componentes da profissão militar considerados prioritários, determinando que o órgão responsável pelo processo seletivo ao qual será submetido determinado universo de oficiais escolha os componentes a serem considerados de acordo com as exigências que considere relevantes para a circunstância.

São os seguintes os componentes elencados pela portaria: algumas medalhas e condecorações nacionais e alguns tipos de elogios previamente definidos na própria portaria; cursos integrantes do Sistema de Ensino do Exército; habilitações em idiomas estrangeiros de acordo com as normas em vigor; trabalhos individuais considerados úteis pelo Estado-Maior do Exército; testes de avaliação física (TAF) e testes de aptidão no tiro (TAT); tempo de serviço em situações diversas, todas definidas pela portaria; vivência profissional, cujos critérios também encontram-se definidos na portaria; e as nomeações como instrutores em estabelecimentos de ensino militares. Serão consideradas ainda como deméritos as punições disciplinares e as condenações judiciais transitadas em julgado.

A cada componente da profissão corresponde um valor numérico de acordo com o desempenho demonstrado. O oficial que satisfaz as condições do componente recebe a pontuação correspondente ao seu desempenho e, após a soma de todos os pontos, subtraído o valor dos deméritos, se houver, ao final, terá o número de pontos com o qual concorrerá com os demais. Assim, cada integrante do universo considerado terá um número de pontos



e todos serão escalonados em ordem crescente, cada um de acordo com sua pontuação, o que propiciará a objetivação da seleção.

A pontuação está minuciosamente amarrada ao desempenho de cada militar, detalhadamente definida no Anexo A destas EB30-IR-60.001. Cada medalha, condecoração ou elogio computado possui um valor específico. Por exemplo, a Medalha do Pacificador com Palma confere 4 pontos ao seu detentor, sem palma, 2; a Medalha Marechal Hermes confere 5, 4 ou 3 pontos, conforme tenha três, duas ou uma coroa, respectivamente.

São agraciados com esta medalha os primeiros colocados em algum curso da carreira do oficial. No caso do oficial da linha de ensino militar bélico, os cursos considerados para a Marechal Hermes são os da Academia Militar das Agulhas Negras – Aman – (formação), da Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais – EsAO – (aperfeiçoamento realizado por todos os capitães) e da Escola de Comando e Estado-Maior do Exército – ECEME – (altos estudos militares).

O primeiro colocado em um destes cursos recebe a Marechal Hermes com uma coroa, se for primeiro colocado em dois recebe a segunda coroa e se for primeiro nos três recebe a terceira coroa. Assim é chamado de oficial coroadado, bi coroadado ou tríplice coroadado, respectivamente. Neste último caso se forma uma verdadeira lenda, como no caso do general João Batista de Oliveira Figueiredo, oficial de Cavalaria tríplice coroadado que chegou a presidente da República.

Há que se considerar ainda a expectativa que se forma em torno de um oficial coroadado ou bi coroadado no grupo social e nele próprio, principalmente quando estiver realizando outro curso, pois se espera que, naturalmente, venha a ser de novo o primeiro colocado. Essa expectativa aumenta durante a realização de um curso da carreira que poderá agraciá-lo com mais uma coroa.

Cursos que tenham como alunos primeiros colocados de turmas diferentes geram uma expectativa maior, pois são dois os favoritos ao primeiro lugar. Nessas ocasiões, o desempenho de ambos é acompanhado por todos, formando-se discretíssimos grupos de torcida, normalmente compostos pelos integrantes das turmas de cada um que, em regra, torcem pelo seu “zero-um”. Mas nenhum militar, por mais imparcial que seja, parece ficar incólume a essa disputa.

O primeiro colocado de cada Arma, Quadro ou Serviço no curso de formação da Aman, isto é, aquele que foi agraciado com uma Medalha Marechal Hermes uma coroa, é chamado de “zero-um” da turma, passando a ser detentor de poderoso capital simbólico.

O “zero-um”, quer dizer, aquele que pessoalmente comporta todas as características inerentes a essa condição no imaginário do grupo social, passando a portar o capital simbólico conferido por essa posição, muitas vezes não é percebido como um “zero-um” “papiroão”, que significa estudioso no jargão militar, mas justamente o que conquista essa posição sem demonstrar havê-lo feito com grande esforço.

O “zero-um” é percebido algumas vezes como aquele que não tem tanto interesse na conquista dessa honrosa posição. É percebido como alguém agraciado por um dom ou por um talento natural que faz dele “zero-um”. A média final das notas superior às dos demais é apenas um sintoma que confirma sua condição. O zero-um não se torna “zero-um” por es-

forço pessoal, ele é “zero-um”, e os altíssimos graus que obtém nas provas apenas permitem que tome posse da sua posição, quer dizer, somente revelam sua condição. O “zero-um” tira notas altíssimas e se destaca sem parecer se esforçar demasiadamente para isso ou mesmo sem demonstrar almejar intensamente esse destaque. O estudo metódico e constante num “zero-um” não é um fato muito observado ou levado em conta.

Sérgio Buarque de Holanda explica esse fenômeno típico da sociedade brasileira que se manifesta tão claramente no ritual e no significado da aquisição da Medalha Marechal Hermes. Quer dizer, este ritual e seus significados se constituem em uma das manifestações de uma característica típica não do Exército, mas da sociedade brasileira.

Com efeito, esclarece o citado autor que a “inteligência”, numa sociedade com características aristocráticas e paternalistas, corresponde “à necessidade que sente cada indivíduo de se distinguir dos seus semelhantes por alguma virtude aparentemente congênita e intransferível, semelhante por esse lado à nobreza de sangue.” Nesse sentido, prossegue Holanda, a “inteligência” é um princípio essencialmente antimoderno, “oposto ao sentido de todo o pensamento econômico oriundo da Revolução Industrial” (Holanda, 2006: 83).

É por isso que “o verdadeiro talento há de ser espontâneo, de nascença, como a verdadeira nobreza, pois os trabalhos e o estudo acurado podem conduzir ao saber, mas assemelham-se, por sua monotonia e reiteração, aos ofícios vis que degradam o homem” (Holanda, 2006: 181).

Alguns cursos multiplicam a nota final obtida pelo militar por um número: a Aman por 1, a EsAO por 2; outros têm uma pontuação fixa, como os de especialização e extensão, que têm um valor que varia de 2 a 4 pontos, dependendo do curso; outros uma pontuação fixa referente à menção obtida. O Curso de Altos Estudos Militares da ECEME, por exemplo, confere 30 pontos para excelente 1 (E 1); 28 para excelente 2 (E 2); 26 para muito bom 1 (MB 1); 24 para muito bom 2 (MB 2); 22 para muito bom 3 (MB 3); 20 para bom 1 (B 1); 18 para bom 2 (B 2); 16 para bom 3 (B 3); 14 para regular (R); 0 para insuficiente (I).

As habilitações em idiomas estrangeiros geram uma pontuação que pode variar de 1,0 a 4,0 pontos para cada militar, dependendo do seu desempenho em cada idioma e do número de idiomas nos quais se habilitou, até um limite de três idiomas e 7,5 pontos.

Os trabalhos individuais considerados úteis pelo Estado-Maior do Exército podem ser de assunto profissional ou assunto de cultura geral ou científico, concedendo 2 pontos para MB e 1 ponto para B em ambas as espécies, até o limite de 4.

O teste de avaliação física (TAF), realizado três vezes ao ano e o teste de aptidão no tiro (TAT), realizado uma vez ao ano, atividades classificadas como essenciais para o militar, têm computados os resultados dos últimos 5 anos cumulativamente, conferindo um valor para cada menção obtida, que varia de 0,1 a 0,4 pontos por menção, quer seja B (0,1), MB (0,2) ou E (0,4), até o limite de 6 pontos para o TAF e 2 pontos para o TAT.

O tempo de serviço em situações diversas, como, por exemplo, o passado em missão no exterior, em exercício de comando de Organização Militar (OM), entre outros especificados na portaria, pode render, por ano, de 1 a 3 pontos para o militar. A vivência profissional refere-se ao número de regiões nas quais o militar tenha servido, isto é, haver servido mais de dois anos em um Comando Militar de Área rende-lhe 2 pontos até o limite de 10. As-

sim, um militar que serviu em cinco Comandos Militares de Área pode somar 10 pontos na sua quantificação do mérito. Quanto maior sua experiência em residir em regiões distintas do Brasil, maior será a sua pontuação.

O tempo como instrutor em alguma das escolas do Sistema de Ensino do Exército ou mesmo no exterior pode render ao militar nomeado para esta função até 4,5 para tenentes e capitães, 6 para majores, 7,5 para tenentes-coronéis e 9 para coronéis.

Os deméritos possuem pontuação negativa, isto é, subtrai-se do total obtido pelos méritos e se obtém a pontuação final do militar. Assim, uma prisão, por exemplo, vale 6 pontos negativos, uma detenção 3 e uma repreensão 1, da mesma forma que uma condenação judicial transitada em julgado rende 10 pontos negativos para crime doloso, 8 para crime culposo e 6 para contravenção penal.

Verifica-se, dessa forma, que o Exército tem buscado objetivar ao máximo todos os processos seletivos enfrentados internamente por seus integrantes, o que promove sua burocratização como instituição pública de um Estado Democrático de Direito. A classificação de um militar dentro de um universo considerado é meticulosamente regulada de maneira matemática.

Entretanto, há que se levar em conta a existência de um grau de subjetividade, por exemplo, na aquisição de uma medalha, de uma condecoração ou de um elogio; de uma menção excelente 1 ou 2; um muito bom 1, 2 ou 3; um bom 1, 2 ou 3; ou um regular; de uma menção muito bom ou bom num trabalho individual considerado útil pelo Estado-Maior do Exército. Ou ainda na imposição, pelo comandante, de uma punição do tipo prisão, detenção ou repreensão.

É nesta fase do processo que se destaca a autoridade do comandante, ou do mais antigo. É nesta etapa que se faz sentir o valor da *hierarquia*, da *disciplina* e da *eficiência submissa* para a instituição: na ocasião do elogio, da punição, da conceituação, do parecer favorável ou desfavorável para a nomeação a comando ou para a realização de cursos, da indicação ou contraíndicação para o recebimento de medalhas e para o exercício de funções de importância e prestígio, como as de instrutor de alguma escola. Quer dizer, o Exército se burocratiza, impessoaliza suas relações e padroniza seus procedimentos, sem, no entanto, tirar a autoridade do comandante.

O segundo instrumento construído na individualização do oficial do Exército Brasileiro, a *avaliação do oficial*, está regulada na Portaria nº 095-DGP, de 6 de julho de 2011, alterada pela Portaria nº 133-DGP, de 17 de junho de 2013. O oficial é avaliado uma vez por ano com a finalidade de subsidiar processos decisórios do qual faça parte; permitir seu constante aperfeiçoamento e a correção de desempenhos considerados insatisfatórios; e fornecer à instituição informações sobre o seu desempenho.

A avaliação pode ser interna ou externa. A avaliação externa é facultativa e realizada somente por oficiais-generais sobre militares que não lhe sejam diretamente subordinados, mas funcionalmente ligados a ele. A avaliação interna é obrigatória para todos os militares de carreira e de responsabilidade dos comandantes, podendo ser feita por até três oficiais de carreira que tenham condições de observar o militar avaliado, de acordo com as determinações do comandante.

A avaliação possui três vertentes: a do *relacionamento interpessoal*, voltada para a observação da harmonia das relações sociais do oficial; a *profissional*, dirigida aos resultados no trabalho; e a de *espírito militar*, quando são observados os princípios e os valores éticos institucionais. Estes se refletem no comprometimento do oficial com as diretrizes da instituição, priorizando-as sobre os seus próprios interesses; na sua postura e apresentação militar; na capacidade de resistir à fadiga mesmo diante de esforços prolongados; e na sua disposição em acatar e cumprir as leis, regulamentos, normas e disposições, isto é, no respeito à hierarquia e à disciplina.

A avaliação interna, por ser a de maior abrangência e que mais interfere na vida do oficial, será analisada com maior ênfase. O responsável pela sua realização é o comandante da Organização Militar (OM), que designa um oficial para gerenciá-la, estabelecendo suas diretrizes. Este oficial seleciona os oficiais avaliadores e designa a cada um os que serão avaliados, sendo estes funcionalmente vinculados àqueles. Submete sua proposta ao comandante, que a aprovará conforme sua descrição. O comandante pode, durante todo o processo, permutar, excluir ou incluir avaliadores e avaliados. Após todos os avaliadores concluírem suas avaliações, o comandante analisa o resultado dos trabalhos e, se concordar, homologa as avaliações, tendo a faculdade de desconsiderar qualquer avaliação ou mesmo designar outro oficial de carreira para realizar nova avaliação.

Após a homologação do comandante, a ficha de avaliação de cada militar avaliado é gravada diretamente no banco de dados do Departamento-Geral do Pessoal (DGP), gerando um documento denominado *perfil do avaliado*, de acesso restrito, que consolida as avaliações do militar em um certo período, concentrando suas cinco últimas avaliações válidas. Processadas as avaliações, um relatório é disponibilizado ao comandante, contendo informações sobre seus subordinados que apresentaram desempenho abaixo do esperado pela instituição.

Os oficiais que obtiverem médias baixas ou insatisfatórias na avaliação do seu desempenho deverão ser alvo da atenção especial do seu comandante, que deverá incentivá-los a melhorar seu rendimento por meio de uma ação de comando particularizada, a fim de colaborar para um melhor ajustamento profissional. Isto pode ser feito por meio de programas de instrução ou treinamento personalizados, troca de funções, mudança de subordinação, encaminhamento a profissionais de saúde, a capelães militares, por meio de orientações pessoais, dentre outros apoios julgados cabíveis pelo comandante no sentido de orientar o militar e colocá-lo no bom caminho profissional.

Estas providências, que devem sempre ter o intuito de melhorar o desempenho do militar, devem ser registradas nos boletins internos da Organização Militar (OM), em atas, encaminhamentos e outros documentos, a fim de servirem de fundamento a futuros processos administrativos e disciplinares.

As avaliações que incidirem em erros a que podem estar sujeitos os avaliadores poderão ser total ou parcialmente desconsideradas pelo Departamento-Geral do Pessoal – DGP.

Os seguintes erros devem ser evitados pelos avaliadores sob pena de serem as avaliações por eles realizadas desconsideradas e eles mesmos serem considerados maus avaliadores: *feito de halo*, quando a avaliação reflete uma impressão ou imagem geral do avaliado; *leni-*

*ência*, quando há excessiva generosidade, atribuindo-se ao avaliado as pautas mais elevadas; *severidade*, o contrário da anterior, quando se exerce um extremo rigor, atribuindo-se as pautas mais baixas; *tendência central*, quando ao avaliado se atribui somente uma pauta média; *lógico*, quando ocorre confusão entre os comportamentos do avaliado e as definições dos aspectos; *contraste*, quando o avaliador julga o avaliado de acordo com seu próprio padrão de comportamento; *força do hábito*, havendo insensibilidade do avaliador em constatar variações no comportamento do avaliado; *descaso*, quando o avaliador não se empenha em realizar uma avaliação criteriosa e justa do avaliado; *padronização*, nos casos em que o avaliador padroniza a avaliação ao atribuir ao avaliado as mesmas pautas em diferentes aspectos; *viés*, sempre que o avaliador leva em consideração aspectos ou situações externas ao solicitado na ficha de avaliação; e *incongruência*, quando o avaliador atribui uma pauta que não corresponde ao nível de desempenho observado.

Ao realizar a avaliação, o avaliador também é avaliado no desempenho dessa função. A Diretoria de Avaliação e Promoções (DAProm), órgão subordinado ao Departamento--Geral do Pessoal, poderá informar aos comandantes acerca dos oficiais avaliadores que considere negligentes em relação à observação da legislação que estabelece as diretrizes para a aplicação da avaliação, isto é, aqueles que julgar que tenham cometido um ou alguns dos erros acima descritos.

Esta informação tem por objetivo fazer com que o comandante oriente seus oficiais avaliadores e para que, se entender necessário, tome as medidas administrativas e disciplinares cabíveis.

A Diretoria de Avaliação e Promoções (DAProm) ainda poderá fornecer essa informação aos diversos processos seletivos e de promoções dos quais venham a participar estes oficiais considerados deficientes no exercício da função de avaliadores, produzindo, assim, um efeito de demérito no momento em que estiverem concorrendo com outros oficiais em qualquer seleção.

Dessa forma, se observa que o sistema de avaliação do Exército, detalhadamente normatizado em todos os seus procedimentos, isto é, formalmente adstrito a uma administração racional-legal, se constitui também num instrumento que concentra nas mãos do comandante um grande poder sobre seus comandados, quer sejam avaliados, quer sejam avaliadores.

Por fim, o terceiro instrumento construído na individualização do oficial do Exército Brasileiro, o *sistema de promoções de oficiais*, é um tema sensível na carreira e na vida do militar. Isto se dá menos por questões materiais que pelas circunstâncias simbólicas que envolvem a situação. A diferença salarial, via de regra, é pequena, não se constituindo de *per se* em fator de peso na ansiedade gerada nos oficiais que se encontram no quadro de acesso para promoção. Além disso, também é pequeno o lapso temporal que separa a promoção de oficiais dentro de uma mesma turma, haja vista a turma normalmente ser promovida na sua totalidade em um mesmo ano, ou seja, todos os seus integrantes, do primeiro ao último, são promovidos dentro de uma mesma janela temporal, com intervalos de quatro meses entre uma leva e outra, que se constituem em três ou quatro nas promoções a partir de major.

O que mais conta, portanto, é o *status*, que muda; é a diferença de posições que passa a existir entre companheiros de uma mesma turma de Academia, e que até aquele momento haviam progredido juntos na carreira, não obstante mesmo entre eles sempre ter havido uma diferença hierárquica estabelecida por meio de critérios prévios e claramente definidos em regulamento, mas que aqui passa a ser definida pelo posto diferenciado e que, mesmo depois da promoção do mais moderno, alguns meses mais tarde, isto é, quando estiverem novamente juntos no mesmo posto, persistirá em função da data anterior da promoção do primeiro. Fato que os distinguirá de maneira mais marcante é o sentimento de emulação satisfeito no oficial promovido antes do companheiro de turma, que se potencializa no fato de ambos terem ingressado juntos na instituição e seguido caminhos idênticos, sendo um promovido, quer dizer, premiado, destacado, distinguido, e o outro deixado para trás; é o prestígio momentâneo de que se reveste o promovido, alvo de congratulações por parte de todos: superiores, pares, subordinados, amigos, familiares e conhecidos; são os sinais de respeito que lhe passam a dispensar aqueles que permanecem no posto de origem do promovido e com os quais, por algum tempo, compartilhou da intimidade típica de relações paritárias. Enfim, uma promoção de rotina da carreira do oficial tem seu significado fundamentado antes em capital simbólico que em ganho material concreto.

O sistema de promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas está regulado na Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972. Esta lei define a promoção como o ato administrativo que permite ao oficial de carreira em serviço ativo ascender na hierarquia militar de maneira seletiva, gradual e sucessiva mediante o preenchimento das vagas pertinentes ao grau hierárquico superior, podendo ocorrer pelos critérios de antiguidade, merecimento, escolha, bravura ou *post mortem*. Estas duas últimas são excepcionais, motivo pelo qual não serão aqui estudadas.

A promoção por *antiguidade* é a realizada com base na precedência hierárquica de um oficial sobre os demais de igual posto; a por *merecimento* se baseia nas qualidades e atributos que distinguem e realçam o valor do oficial entre seus pares; e a por *escolha* é a que defere ao presidente da República a escolha do oficial dentre os mais credenciados para o desempenho de altos cargos de comando, chefia ou direção.

Alfred Stepan discorre sobre uma questão que se constitui num bom exemplo de como o Exército, ao longo de seu desenvolvimento institucional, tem se autorregulado no sentido de se burocratizar, isto é, tornar-se uma instituição pública balizada por normas gerais e abstratas que se universalizam de maneira a permitir que suas práticas se tornem cada vez mais impessoais e imparciais, afastando os personalismos. Com efeito, ao se referir à lei de promoção dos generais, o citado autor infere que

Antes de ter início a burocracia-autoritária brasileira, o Exército não possuía um critério fixo para aposentar seus generais de quatro estrelas. Isso significava que alguns generais famosos, como Góes Monteiro e Cordeiro de Farias, serviram de nove a vinte anos como generais de quatro estrelas e, talvez, até trinta anos no posto de general. Isso quer dizer que havia a potencialidade de que as principais lideranças do Exército desenvolvessem um grande número de seguidores dentro do Exército

e até dentro da pólis brasileira. Por razões que ainda devem ser analisadas, Castelo Branco, o primeiro presidente do regime militar, impôs uma nova lei de promoções militares que fixava um limite máximo de tempo para que um oficial permanecesse em cada uma das graduações do posto de general. Nenhum general de quatro estrelas poderia permanecer nesse cargo, na ativa, por mais de quatro anos.

[...]

De uma perspectiva teórica, isso pareceria reduzir a capacidade de mediação de generais famosos, na mobilização de contingentes nacionais dentro do Exército e dentro da pólis

[...]

Deve ficar bem claro que o Brasil nunca mais terá generais-políticos que trarão consigo a sutileza e a experiência de um Cordeiro de Farias. Aquela geração se foi e, com a atual lei de promoção, jamais poderá ser recriada no futuro. (Stepan, 1986: 98-99)

Prossegue explicando que aqueles que se encontrarem, por algum motivo, tentados a recorrer à força dos militares, devem se lembrar de que “os generais convocados não terão a capacidade de mobilização e a experiência política de outrora”, pois, na atual conjuntura institucional, são todos “generais sem rosto cuja principal pretensão ao poder é sua recente chegada ao topo da burocracia de alguma força armada” (Stepan, 1986: 99).

O Exército Brasileiro, como instituição marcadamente hierarquizada, divide seus integrantes em dois grandes grupos: *oficiais* (do tenente ao general) e *praças* (do soldado ao subtenente). Os oficiais possuem postos; as praças, graduações. Logo, quando alguém se refere a um grupo qualquer de militares, os integrantes de uma Organização Militar (OM), por exemplo, ou de uma subunidade, usualmente fala “oficiais e praças”, podendo também dizer “oficiais e graduados” ou ainda “oficiais e sargentos”. Quando fala-se em graduados, está-se referindo aos sargentos.

Observa-se, dessa forma, que a hierarquia já se manifesta até nas ocasiões mais comuns da rotina militar, como se verifica aqui, ao simplesmente se fazer uma referência a um grupo qualquer de militares, normalmente nos termos: “oficiais e praças”, “oficiais e graduados”, ou simplesmente “oficiais e sargentos”. Ou seja, a forma usual de designação de um grupo qualquer de militares já serve para reforçar na consciência de todos o fato fundamental de que há, na composição deste grupo, dois círculos hierárquicos muito bem definidos e delimitados.

Mas há outra divisão mais específica que prevalece no dia a dia da vida na caserna, uma divisão não em dois, mas em três grandes círculos: (i) *oficiais*; (ii) *subtenentes e sargentos*; e (iii) *cabos e soldados*.

O círculo dos oficiais, objeto de estudo do presente trabalho, por sua vez subdivide-se em quatro outros círculos: (i) *oficiais-generais* (general de exército, também chamado qua-



tro estrelas; general de divisão, três estrelas; e general de brigada, duas estrelas); (ii) *oficiais superiores* (coronel, tenente-coronel e major); (iii) *oficiais intermediários* (capitão); e (iiii) *oficiais subalternos* (primeiro-tenente e segundo-tenente).

O aspirante a oficial, posição ocupada pelos recém-egressos da Aman, legalmente integra um grupo *sui generis* denominado praça especial, que na hierarquia militar se equipara a subtenente, tendo precedência sobre ele. Isto é, está acima do subtenente, graduação mais elevada do círculo das praças, e abaixo do segundo-tenente, primeiro posto do círculo dos oficiais. Mas na realidade, em todos os sentidos, o aspirante a oficial integra o círculo dos oficiais subalternos.

Levando-se em consideração o universo objeto deste estudo, o círculo dos oficiais formados pela Academia, ressalta-se a importância de se entender esse esquema para uma melhor compreensão da sistemática das promoções, haja vista realizarem-se pelo critério de *antiguidade* para as vagas de oficiais subalternos e intermediários (capitão, primeiro-tenente e segundo-tenente); *antiguidade e merecimento*, de acordo com proporcionalidade entre elas estabelecida em regulamento, para as vagas de oficiais superiores (coronel, tenente-coronel e major); e pelo critério da *escolha* para os oficiais-generais (general de exército, general de divisão e general de brigada, isto é, quatro, três e duas estrelas, respectivamente).

Uma turma de oficiais de carreira da linha de ensino militar bélico se constitui no dia da formatura de uma turma de cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, sendo formada pelos concludentes dos seus sete cursos, a saber, dos cursos das Armas de Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações, do Quadro de Material Bélico e do Serviço de Intendência. A turma recebe um nome, por exemplo, a de 1989 chama-se Centenário da República, mas é sempre referenciada pelo ano da formatura, ou seja, pelo ano de conclusão do curso.

A turma, juntamente com a Arma, o Quadro ou o Serviço a que pertence o militar, é provavelmente a maior referência que possui um oficial do Exército. São dois dados que compõem sua identidade de militar, funcionando como um endereço que o posiciona dentro da instituição. São dados essenciais que, ao serem revelados, fornecem valiosas informações sobre todo o seu complexo de relações, tendo o condão de posicioná-lo perante os outros. Por isso, geralmente, a primeira informação buscada por oficiais da Aman ao se conhecerem é a turma de cada um, principalmente se forem do mesmo posto, pois este dado os posiciona hierarquicamente, um em relação ao outro, questão fundamental na relação entre militares.

Mais do que isso, a turma revela todo o campo relacional do oficial, criando condições para a formação de um campo afetivo entre aqueles que se encontram pela primeira vez, pois indica conhecidos comuns que passam a funcionar como elo promotor de integração social. Quando se encontram em trajes civis, “à paisana”, dois militares recém-apresentados se identificam também pela Arma, Quadro ou Serviço, dado que revela um sem-número de informações pessoais.

Roberto DaMatta esclarece que esses conhecidos comuns, no caso brasileiro, funcionam como mediadores que facilitam o diálogo entre estranhos. Isso ocorre porque, numa sociedade relacional, como qualifica a sociedade brasileira, prevalece “um sistema social



fundado na *relação*, no *elo*, no *intermediário*, que promove a dinâmica social, criando *zonas de conversação* entre posições polares rigorosamente exclusivas de um ângulo prático ou individualista” (DaMatta, 1997a: 103).

É por esse mesmo motivo que “antes de ir a qualquer agência pública, a norma e a ‘saboria’ indicam sempre que se deve primeiro descobrir as nossas relações naquela área. Uma vez que isso é estabelecido, a atuação da agência muda radicalmente de figura” (DaMatta, 1997a: 83). Assim, a relação, no Brasil, “é um dado básico de todas as situações” (DaMatta, 1997a: 104), isto é, “as pessoas posicionadas numa teia de elos pessoais passam a ser automaticamente tratadas como amigas” (DaMatta, 1997a: 121-122).

Assim, conhecer um companheiro de turma de um oficial de Aman é abrir importante canal de comunicação com ele, realidade reforçada pelo fato de que as relações existentes entre integrantes de uma mesma turma têm grande significado, haja vista haverem sido forjadas em fase peculiar do desenvolvimento pessoal do militar como profissional e como ser humano. Fase da vida qualificada por experiências comuns muito importantes em vida comunitária, na qual normalmente o jovem afasta-se do lar pela primeira vez e entra em um regime de vida impessoal, rígido, frio, de internato, quando sofre um corte profundo e abrupto nas suas relações sociais anteriores.

A citação de Goffman do relato de Sanford M. Dornbusch sobre o período inicial da vida de cadete pode facilitar a compreensão dos motivos pelos quais companheiros de uma mesma turma de Academia Militar, que não convivem somente por alguns meses conforme aqui relatado, mas por quatro anos neste regime de intensa atividade e ricas e profundas experiências comuns, estão definitivamente unidos por poderosos laços afetivos. Há que se levar ainda em conta que, após esses quatro anos de cadete, companheiros de turma continuam caminhando juntos na carreira e na vida, prosseguindo no convívio e na vivência de experiências semelhantes e comuns, pessoais e profissionais, inclusive na reserva e depois de reformados. Assim, relata o referido autor que

A ruptura nítida com o passado precisa ser efetivada em tempo relativamente curto. Por isso, durante dois meses o calouro<sup>2</sup> não tem permissão para sair da base ou ter relações sociais com não cadetes. Esse isolamento completo ajuda a criar um grupo unificado de calouros, e não uma coleção heterogênea de pessoas com alto e baixo *status*. Os uniformes são distribuídos no primeiro dia, [...] O papel de cadete deve sobrepor-se a outros papéis que o indivíduo estava habituado a desempenhar. Restam poucas indicações que revelem o *status* social no mundo externo. (Goffman, 2008: 24-25)

O indivíduo, portanto, passa a integrar um grupo social de jovens, todos em igual situação, em que o convívio, no rígido ambiente militar de interno, é muito intenso. Estão sempre na companhia uns dos outros, dentro de um mesmo e fechado grupo no qual ninguém, em hipótese alguma, poderá jamais entrar. Sempre juntos em todas as situações, por longos períodos de tempo sem interrupções, quando enfrentam juntos toda sorte de dificuldades, de

---

2 No Brasil, chamado *bicho*.

privações, de provações, de sofrimentos, de alegrias e de vitórias: nas salas de aula, nos estudos, nas provas, nos exercícios no campo, nas refeições, no descanso, no trabalho, no estudo, no serviço, no lazer, enfim, em todas as atividades durante quatro significativos anos da vida de um ser humano.

Isso explica por que dois oficiais de uma mesma turma, mesmo que por décadas sem se verem, ao se reencontrarem, geralmente vivenciam momentos de grande familiaridade; oportunidade em que aflora toda uma rede de sentimentos, lembranças e experiências comuns.

Mas o importante, neste momento, no estudo do sistema de promoções do oficial da Aman, é a compreensão do conceito de *turma*, dado fundamental na carreira do militar que influirá em todo o processo de promoções, da declaração a aspirante a oficial (saída da Aman) ao término da carreira, na reserva remunerada, normalmente como tenente-coronel, coronel ou general.

Um dos princípios fundamentais da vida castrense é aquele segundo o qual dois militares nunca ocupam a mesma posição hierárquica, mesmo que tenham ingressado juntos no Exército, sejam da mesma turma de formação e tenham sido promovidos sempre nas mesmas datas, isto é, estejam em idênticas condições dentro da instituição. Na verdade, igualdade absoluta apenas na aparência, pois um haverá de ser o mais antigo e o outro o mais moderno; um, portanto, o superior, e o outro, o subordinado.

Sempre haverá um critério estabelecido em regulamento a definir a posição hierárquica de cada um em relação aos demais. O critério definido para militares de uma mesma turma em idênticas circunstâncias, o que interessa para o presente trabalho, é a chamada *ordem do merecimento intelectual*, obtida na Arma, Quadro ou Serviço de uma turma, isto é, a classificação pela média dos graus obtida no curso de formação. Essa antiguidade não será alterada até a primeira promoção da turma pelo critério do merecimento.

Até o posto de capitão, a promoção obedece ao critério da antiguidade, o que significa que todos os integrantes de uma mesma turma progridem juntos, sendo declarados aspirantes a oficial (saída da Aman) e promovidos a segundo-tenente no dia 31 de agosto do ano posterior ao da formatura, a primeiro-tenente no dia 25 de dezembro do ano posterior ao da promoção, a segundo-tenente e capitão no dia 25 de dezembro do ano em que completar quatro anos no posto de primeiro-tenente. Todos promovidos na mesma data, permanecendo inalterada a ordem de antiguidade de cada militar.

A promoção a major, tenente-coronel e coronel alcança, em cada ano, uma determinada turma, obedecendo ao critério do merecimento e da antiguidade, ocasião em que a turma não mais é promovida toda de uma só vez, mas em três ou quatro levas intervaladas de quatro meses. As promoções ocorrem nos dias 30 de abril, 31 de agosto e 25 de dezembro de cada ano. Observa-se que a diferença entre a promoção do primeiro e a do último oficial de uma turma é relativamente pequena até o posto de coronel, considerado este o último da carreira do oficial, pois a promoção a general se constitui num ato político de escolha que alcança um percentual muito reduzido de cada turma.

Essas três ou quatro levas de promoções por merecimento de uma turma abrem a possibilidade do que se chama “dar ou levar carona”, fato que ocorre quando um oficial mais moderno é promovido e um mais antigo fica para promoção posterior. Ocorre, assim, pela

primeira vez, uma inversão na antiguidade estabelecida pela classificação da Aman entre esses oficiais. Os que não são promovidos por merecimento, o serão, pelo critério da antiguidade, na promoção seguinte, o que resulta na *previsibilidade* e na *estabilidade* das promoções durante toda a carreira do oficial e a progressão da turma como um todo, em bloco, dentro de um lapso temporal exclusivo para aquela turma na promoção àquele posto.

Verifica-se, portanto, que as turmas caminham juntas inclusive nas promoções, sendo previsível a trajetória do oficial na sua carreira desde o seu ingresso na Aman até a promoção ao último posto. No ano em que a promoção pelo critério de escolha alcança a turma, os coronéis não promovidos a generais são compulsoriamente transferidos para a reserva remunerada.

Inobstante essa sistemática caracterizada pela *previsibilidade* e pela *estabilidade*, as promoções aos postos de oficial superior, isto é, aquelas nas quais há também o critério do merecimento, são carregadas de significado simbólico para os oficiais integrantes das turmas que se encontram nos quadros de acesso para promoção, pois uma “carona” tem grande peso na carreira moral tanto de quem “dá carona” como na de quem “leva carona”. Até o fato de se ser promovido por merecimento significa prestígio, e por antiguidade, senão desprestígio, no mínimo indiferença.

A classificação obtida no curso da Aman é de fundamental importância para toda a carreira do oficial. Esta classificação influencia inclusive as oportunidades que se abrirão ao longo da carreira do militar. As promoções a oficial superior, por merecimento, e a oficial-general, por escolha, são grandemente influenciadas por essa classificação. A “carona” não é a regra, mas a exceção. Isto é, um oficial normalmente só é ultrapassado, quer dizer, “leva uma carona”, se houver sofrido algum problema na carreira, como, por exemplo, uma punição. O reverso funciona da mesma forma, um oficial só ultrapassa, quer dizer, “dá uma carona”, se houver feito algo de extraordinário. Dentro da normalidade do desenvolvimento da carreira, essa classificação tende a prevalecer até o fim.

O primeiro colocado de cada Arma, Quadro ou Serviço de uma turma, conforme visto acima, é chamado de “zero-um” e o último de “e”. A partir dessa definição, o “zero-um” sempre será chamado dessa forma e o “e”, também. “Zero-um” porque a classificação do cadete e do oficial é contada da seguinte forma: “zero-um”, zero-dois, zero-três, ..., “e” o nome do último. Sempre que se fizer uma relação com os nomes dos integrantes de uma turma, a ordem deles invariavelmente observará essa sequência. Cada um tem o seu exato *lugar na fila*, como diria Foucault (2009:138-141). Qualquer inversão gera mal-estar. Assim, numa relação, os nomes de todos serão separados por vírgula, à exceção do último, precedido pela conjunção “e” e sucedido pelo ponto final. Por esse motivo, o único militar da turma a ocupar essa última posição recebe a alcunha de “e”.

Existe uma verdadeira mística em torno do “zero-um”. Quando, por exemplo, um “zero-um” se aproxima de um grupo qualquer de militares, quem o conhece já informa se tratar de um “zero-um”, o que desperta curiosidade e admiração. É quase uma celebridade. O “zero-um” de cada Arma, Quadro ou Serviço de uma turma é um símbolo para aquele grupo, que normalmente o vê como um representante e cujos integrantes lhe devotam admiração e têm nele motivo de orgulho. Quer dizer, é uma referência para a turma.

Quando se comenta sobre algum oficial, a exemplo de um militar esperado em determinada Unidade por motivo de transferência ou nomeação de comandante, quer dizer, quando um oficial já está transferido para uma Organização Militar (OM) mas ainda não se apresentou pronto para o serviço, se ele for o primeiro da turma, já se dirá tratar-se de um “zero-um”. Uma Organização Militar (OM) é prestigiada ao receber um “zero-um”, e prepara-se para isso. Dentro das Armas, Quadro ou Serviço, há mesmo Organizações Militares que tradicionalmente recebem “zeros-um” e outras “es”.

O “zero-um” é percebido por todos, e inclusive pelo seu próprio comandante, como um futuro general, como alguém inteligentíssimo, genial, especial, dedicado, agraciado com todos os valores e atributos inerentes ao profissional das Armas. Um legítimo representante da instituição. Muito dele se espera, porém a ele todo o respaldo e apoio são dados. Todo esse crédito a ele conferido faz dele realmente alguém especial, dedicado e competente. As coisas feitas por ele dão certo. É apoiado, seguido, respeitado e levado a sério por todos, em todas as suas observações e posicionamentos, inclusive por seus superiores. Este parece ser o grande diferencial de um “zero-um”: ser, *a priori*, respeitado e ouvido por seus superiores e por seu próprio comandante. Ser um “zero-um” significa começar a carreira já sendo detentor de poderoso e riquíssimo capital simbólico.

Assim, a classificação dos oficiais na turma tem grande peso nas promoções por merecimento, quer dizer, para oficial superior, e por escolha, isto é, para oficial-general. Um “zero-um” somente muito excepcionalmente não atinge o generalato, pois a carreira, as circunstâncias e as pessoas o encaminham naturalmente para esse fim. Espera-se isso dele. Desde muito cedo ele é preparado pela instituição para isso. Ou seja, o “zero-um” já é um oficial selecionado pela instituição, desde o início da sua carreira, para atingir seus postos mais elevados e comandá-la. Uma vez selecionado, o Exército, ao longo de décadas, cuidará dele e do seu desenvolvimento profissional e pessoal com muito esmero, primor e atenção, para que, ao fim, ele venha a ocupar o topo da carreira e dirigir a instituição.

Esse processo não está escrito em nenhum lugar, mas é real. O “zero-um” recebe orientação desde cadete, quando manifesta, ainda no 1º ano, tendências a ser o primeiro colocado. Orientações que o seguirão durante toda a sua vida, não somente verbais, mas também através das oportunidades que naturalmente se abrirão e direcionarão sua trajetória e pela forma como será tratado por todos. Este é um aspecto que evidencia a força do poder simbólico se manifestando de maneira clara no campo militar.

Os quadros de acesso para promoção são organizados mediante a análise de uma série de documentos onde são registradas inúmeras observações sobre o militar, dentre os quais, conforme estabelecido nas EB10-IG-02.001, Instruções Gerais para Promoção de Oficiais da Ativa do Exército, aprovadas pela Portaria nº 543, do Gabinete do Comandante do Exército, de 2 de julho de 2013, se encontram a *Certidão de Dados Individuais*, a *Ficha Cadastro*, a *Ficha de Valorização do Mérito*, a *Ficha Disciplinar*, o *Perfil do Avaliado*, a *Ficha de Informação para a Promoção por Merecimento* e os *Registros de Informações Pessoais*.

A *Ficha de Valorização do Mérito* consolida os dados de todos esses documentos, atribuindo uma determinada pontuação a cada um, conforme visto acima, agrupando-os em

méritos e deméritos. Por fim é atribuída a cada militar uma pontuação que o classifica no quadro de acesso por merecimento.

A promoção por merecimento segue, em regra, a classificação da Aman, mas é normal ocorrerem algumas alterações em função desta documentação, isto é, um oficial pode “dar ou levar carona”. As mudanças não são substanciais, mas simbolicamente são muito significativas na vida de um militar. Cada “carona” é amplamente comentada dentro do grupo social, especula-se muito sobre o que poderá ter acontecido com o companheiro que sofre esse revés. Uns ganham prestígio, outros perdem, inobstante o salário permanecer o mesmo. Mas as oportunidades mudam a partir daí. Quem “leva carona”, passa a ser percebido como alguém desprestigiado na carreira, quem “dá carona”, como alguém que pode ter futuro. São percepções do grupo social, mas percepções reais que influenciam as relações que se desenvolvem dentro do campo.

Assim, esses registros pessoais, por terem o poder de influir na promoção do oficial e nos demais processos seletivos dos quais venha a participar, a exemplo de missões no exterior, escolha de instrutores ou mesmo locais para servir, se tornam motivo de interesse e preocupação por parte deles, que procuram observar suas regras, que são muito claras.

Há oficiais que, discretamente, estudam esses documentos, analisam o que deve ser evidenciado e o que deve ser evitado. Outros não são tão metódicos, mas por saberem da grande influência do comandante na confecção de todos os seus registros, mesmo inconscientemente, procuram se posicionar frente a ele de forma a ganhar-lhe a confiança, demonstrando que seguem as regras e estão pessoalmente comprometidos com elas. Quer dizer, os oficiais, normalmente, andam estritamente dentro das regras. Ou melhor, a estrutura burocrática construída pelo Exército faz com que voluntariamente procedam dessa forma.

Observa-se, assim, que pelo fato de grande parte dessas anotações e desses registros dependerem exclusivamente do comandante, o bom ou o mau desempenho do oficial, por implicação, fica na dependência da qualidade da relação que o subordinado mantém com seu comandante ao longo de toda a sua carreira. Isto tem por consequência, por um lado, o fortalecimento do poder pessoal que o comandante exerce sobre seus comandados e, por outro, o aumento da dependência do subordinado em relação ao seu superior.

A estrutura burocrática do Exército foi desenvolvida de maneira que cada comandante tem sobre si o seu próprio comandante numa linha que ascende por escalões até o comandante do Exército, que por sua vez subordina-se ao ministro da Defesa. É ainda importante salientar, nesta análise, a forma como um comandante age sobre outro comandante que lhe é subordinado. A figura do comandante militar no Exército não se coaduna com a figura de um chefe distante, apenas previsto na legislação e que deixa o subordinado livre para agir muitas vezes de acordo com sua própria vontade. Ao contrário, o comandante é um superior que está sempre presente e muito próximo do subordinado, que conhece não somente ele e seus problemas, incluindo os de sua vida privada, mas também sua família, isto é, sua esposa e filhos, atuando ativamente sobre ele. Supervisiona todos os procedimentos e cada passo de cada um deles; interfere, exige explicações, dá diretrizes precisas, muitas vezes não só de resultados, mas também de condutas para atingi-los; fiscaliza cada fase das ações e cobra com firmeza os resultados determinados. Isto é, controla as ações, as posturas

### O carisma do comandante

e até mesmo a forma de sentir e perceber o mundo dos seus subordinados, principalmente se estes também forem comandantes, quer dizer, também responsáveis por cobrar tudo isso de outros militares. Assim, os próprios comandantes também são fiscalizados na maneira como controlam seus subordinados, sendo igualmente anotados e registrados, quer dizer, individualizados.

Os comandantes são ainda consultados sempre que um subordinado seu participa de qualquer processo seletivo, inclusive nos processos de nomeação para a função de comandante, ocasiões nas quais esse parecer, indicando ou contraindicando um comando, tem grande peso sobre a escolha ou rejeição do oficial em qualquer seleção.

Observa-se, portanto, que a individualização do oficial promovida pela burocratização do Exército através dos instrumentos da *valorização do mérito*, da *avaliação do oficial* e do *sistema de promoções de oficiais*, é, em boa medida, dependente da qualidade da relação que os subordinados mantêm com seus comandantes, sendo que estes também têm seus próprios comandantes exercendo sobre eles o mesmo controle que eles exercem sobre seus subordinados numa escala que ascende até o último general, o comandante do Exército, subordinado ao ministro da Defesa, um civil que ocupa um cargo político.

## Capítulo 5

### O Exército Brasileiro e a instituição total

E esse [...] é o segredo da felicidade e da virtude: amarmos o que somos obrigados a fazer. Tal é a finalidade de todo o condicionamento: fazer as pessoas amarem o destino social de que não podem escapar.

Aldous Huxley, *Admirável mundo novo*

A TENDÊNCIA AO *FECHAMENTO* É, SEGUNDO GOFFMAN (2008: 16), UMA CARACTERÍSTICA presente em toda instituição, pois ela existe justamente para dar algo que satisfaça uma ou algumas necessidades de seus integrantes, sendo, para isso, necessário que o indivíduo lhe dê em troca parte do seu tempo. A intensidade do *fechamento* varia muito de uma instituição para outra, sendo esta definida pela quantidade e qualidade das barreiras ou dos obstáculos impostos ao indivíduo na manutenção de relações sociais com outros grupos externos à instituição.

Goffman (2008: 17) ensina que na sociedade moderna existem grupos sociais distintos para a satisfação de três necessidades básicas do ser humano: dormir, trabalhar e se divertir. Quer dizer, há necessidades satisfeitas na intimidade do lar, na residência: as pessoais e familiares; na rua: as de estudo, profissionais e de subsistência; e em clubes, associações, parques e outros congêneres: as de lazer. Assim, o indivíduo realiza as variadas atividades da sua vida em lugares diferentes, com pessoas distintas, sob autoridades diversas e sem um plano racional geral a dirigir-lhe os movimentos. Existe, portanto, uma clara separação entre as diferentes esferas da vida de uma pessoa inserida naquilo que ele chama de sociedade mais ampla.

Uma instituição torna-se total quando, na intensificação da sua tendência ao *fechamento*, busca a ruptura dos limites que separam as diferentes esferas da vida de uma pessoa; isto é, se propõe a satisfazer, de maneira plena, todas as necessidades dos seus integrantes, reunindo-os em um mesmo local, com um mesmo grupo de pessoas, sob uma única autoridade e dentro de um plano racional geral de ação. Impõe, para isso, barreiras dos mais variados matizes, isto é, físicas ou materiais, psicológicas, sociais ou mesmo legais, a qualquer tipo de relação externa à instituição, vistas estas com desconfiança e como espúrias e até mesmo perigosas (Goffman, 2008: 16-18).

Quer dizer, cria-se um ambiente que impõe ao indivíduo uma única visão de mundo, com valores homogêneos e mesma forma de pensar, agir, sentir, perceber e ver o mundo. Ou seja,

a derivação de nossos significados, quer sejam falsos ou verdadeiros, desempenha um papel indispensável, que é o de socializar os acontecimentos para um grupo. Pertencemos a um grupo não apenas porque nele nascemos, não porque professamos a ele pertencer, nem finalmente porque a ele prestamos nossa lealdade e obediência, mas principalmente, porque *vemos o mundo e certas coisas no mundo do mesmo modo que o*



*grupo os vê* (isto é, em termos dos significados do grupo em questão). Em cada conceito, em cada significado concreto, está contida uma cristalização das experiências de um certo grupo. (grifo nosso) (Mannheim, 1986: 49)

O Exército Brasileiro demonstra dispensar um cuidado muito especial com a formação e com o desenvolvimento da carreira dos militares que compõem o grupo que marcantemente se caracteriza como a espinha dorsal da instituição, constituído pelos oficiais formados pela Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, objeto de estudo deste trabalho. Não somente com a carreira profissional, mas prioritariamente com a carreira moral.

O militar pertencente a este grupo ingressa no Exército ainda muito jovem. Hoje o ingresso se dá por meio da Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEx – (Campinas-SP), onde se realiza o equivalente ao primeiro ano do ensino superior. Após este período, os alunos vão diretamente para a Academia Militar das Agulhas Negras – Aman – (Resende-RJ) onde, como cadetes, em mais quatro anos, completam sua formação de oficial de carreira da linha de ensino militar bélico.

Até a década de 1990, a Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEx – equivalia ao ensino médio, realizado em três anos, e a Academia Militar das Agulhas Negras – Aman – ao ensino superior, cursada em quatro anos. As gerações mais antigas de oficiais, ainda hoje na ativa, foram formadas neste modelo, no qual podiam ingressar no Exército com uma idade média de 15 anos. Hoje a faixa etária de ingresso se elevou um pouco, mas o jovem conclui apenas o ensino médio fora do Exército e nele ingressa para cursar o ensino superior.

Além do ingresso precoce, há que se levar em conta a perspectiva de permanência, que é toda a vida. Não se espera que o cadete da Aman pense em algum dia sair da instituição. Se entrar com esta intenção, o ambiente, os ajustamentos, os eficientíssimos processos de despojamento do eu a que estará sujeito farão com que a mantenha em segredo. Dificilmente vencerá os cinco anos pensando desta forma: ou mudará sua expectativa ou desistirá do curso, haja vista as dificuldades que terá de enfrentar para chegar ao final do quarto ano da Aman.

O Exército é uma instituição que cuida bem do jovem militar que nela ingressa, conduzindo-o em todas as suas atividades, mostrando-lhe os caminhos a serem seguidos, sempre com a presença de alguém *mais antigo*, um oficial instrutor, que organiza as ações a serem desencadeadas e assume a responsabilidade pelos resultados. Cria-se, dessa maneira, um contínuo ambiente de atividade organizacional mesmo em questões de ordem privada.

Quando o jovem ingressa na Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEx – (Campinas-SP), há um oficial responsável que organiza as atividades burocráticas necessárias à regularização da sua nova condição de militar. O jovem apenas executa o que está sendo determinado: assina os documentos que lhe são apresentados, é conduzido em grupo aos locais indicados, tira foto a comando, recebe uniformes, roupa de cama, armário, realiza exames de saúde, tudo sob a determinação do oficial responsável e sempre em grupos nos quais todos fazem as mesmas coisas de maneira uniforme.

Ao concluir sua formação, não tem a preocupação em se posicionar em um bom emprego, como sói acontecer com a maioria dos jovens. É declarado aspirante a oficial e classifica-



do em uma Organização Militar (OM) do Exército Brasileiro localizada em qualquer parte do território nacional. Tem toda uma perspectiva de vida dentro da instituição, incluindo a realização de vários cursos nas diversas fases da carreira, tudo organizado, realizado e controlado por ela, sem a necessidade de interação com a sociedade civil.

Isto gera um forte sentimento de segurança e tranquilidade no militar, pois as situações cotidianas da vida aparentam ter a proteção da instituição, sendo por ela conduzidas. Esta proteção parece promover, desde muito cedo, na formação e no subsequente desenvolvimento da personalidade do indivíduo, sentimentos de confiança e entrega à instituição.

Goffman (2008: 25) salienta que este processo de socialização pode promover algumas perdas no estabelecimento das relações sociais externas à instituição. Isto ocorre pelo fato de não ser possível a recuperação desse tempo de interno, haja vista o mesmo fazer parte de um ciclo vital de desenvolvimento de aspectos triviais da vida do indivíduo quando inserido em uma sociedade mais ampla, que deixa de ser vivenciado justamente nesta fase da vida, o que pode provocar nestes indivíduos um sentimento de orfandade ao se afastarem da instituição.

Um exemplo que demonstra o grande cuidado da instituição para com o militar se verifica no fato de que durante todo o seu período no serviço ativo é cobrada a constante atualização da Pasta de Habilitação à Pensão Militar, conhecida como “pasta da viúva”. Não que a cobrança em si seja rica em significado, mas sim a forma como ela é feita.

Essa pasta contém todos os documentos necessários à habilitação dos dependentes por ocasião da morte do militar, havendo sempre, em todas as Organizações Militares, um responsável por mantê-las atualizadas, cobrando dos interessados que, muitas vezes, mostram-se despreocupados para com seus interesses frente à intensa preocupação da instituição.

Mensalmente é escalado em Boletim Interno da Organização Militar (OM) um oficial responsável pela conferência e publicada uma relação de pastas a serem verificadas. Após esta verificação, as faltas e desatualizações, tais como falta da certidão de casamento do militar, certidão de nascimento de um filho, identidade de um dependente ou a identidade atualizada no último posto ou graduação após uma promoção, são também publicadas em boletim com prazo para acerto pelo militar. Observa-se uma grande preocupação por parte do oficial encarregado da vistoria das pastas em corrigi-las, pois trata-se de uma missão da qual foi incumbido, indo atrás dos militares como se o interesse fosse da instituição, ou dele próprio, e não do militar ou de sua família, que, diante disso, por vezes age como se estivesse sendo incomodado.

O Exército ainda “sugere” a seus integrantes a adoção de procedimentos quanto a contratos de mútuo, seguros em geral, aplicações financeiras, investimentos, aquisição da casa própria e várias outras, apresentando responsáveis que executam tudo para o militar interessado, que praticamente só assina o contrato ou outro documento. E não somente isso, pois no momento de uma contrapartida, como entrega do valor garantido pelo prêmio ao segurado em caso de sinistro num contrato de seguro, por exemplo, pode ser designado um oficial que assume as providências a serem desencadeadas pelo favorecido, seja o militar ou dependente seu, que recebe o que lhe é devido com a supervisão deste designado, que tem a incumbência de velar por todos os seus interesses, e às vezes na presença do próprio

comandante, dentro da Organização Militar (OM), e de outras testemunhas, a fim de ficar comprovado que todos os direitos do militar foram devidamente concedidos.

Outro exemplo do cuidado da instituição em relação ao militar se verifica no fato de ser comum as Organizações Militares designarem integrantes seus para serem responsáveis pelos militares transferidos que ainda não se apresentaram. Os chamados “padrinhos” são inclusive designados em Boletim Interno da Unidade assim que é publicada a transferência de um militar para aquela Organização Militar (OM). O padrinho tem por obrigação já entrar em contato com o militar transferido ainda em sua Organização Militar (OM) de origem a fim de se apresentar como tal e colocar-se à disposição, responsabilizando-se por todos os procedimentos de recepção, tais como pegar no aeroporto o próprio e sua família, fazer reservas no hotel, auxiliar e apoiar na procura de residência para alugar nos locais onde não há Próprios Nacionais Residenciais – PNR – disponíveis, isto é, casas em vilas militares, assistir na matrícula de filhos em escola e outros apoios mais que se fizerem necessários a fim de que o militar que chega se sinta amparado, sinta que não está só, que a instituição está cuidando dele.

É comum ainda os militares em viagem a serviço receberem todo tipo de apoio nos seus destinos, como serem esperados nos aeroportos ou rodoviárias, feitas reservas de hotel ou mesmo em quartelamentos, previstos deslocamentos diversos, alimentação e até atividades de lazer e turismo conduzidas por companheiros nos horários livres. Quer dizer, são conduzidos desde o momento em que chegam à localidade até o momento em que são deixados no aeroporto ou rodoviária, por ocasião do retorno por término da missão.

É usual o militar designado para uma atividade em outra cidade, uma reunião ou um estágio de curta duração, por exemplo, esperar esse apoio, isto é, ser recepcionado no aeroporto, conduzido a um alojamento ou hotel previamente reservado pelos que irão recepcioná-lo, ser conduzido aos eventos pelos companheiros daquela cidade, entre outros que se fizerem necessários para o bom cumprimento da sua missão naquela localidade.

Observa-se, assim, que o militar é muito bem cuidado pela instituição, que demonstra preocupação com seu bem-estar e providencia a solução de todos os seus problemas, quer sejam profissionais, quer pessoais.

A vida do militar continua imersa na instituição mesmo nos seus momentos privados. Boa parte dos militares reside em Próprios Nacionais Residenciais – PNR – circunscritos a Vilas Militares. Assim, o ambiente da caserna continua em casa. A administração é do Exército; os problemas são por ele solucionados; os anseios por ele supridos; a paz, a segurança, a tranquilidade, a descontração e o lazer por ele proporcionados. Os vizinhos são militares; os amigos são militares; as conversas são do universo militar com os vieses militares; as amigas das esposas, esposas de militares, e os amigos dos filhos, filhos de militares.

As crianças podem estudar em Colégios Militares e os finais de semana podem ser passados nos Clubes ou Círculos Militares. Isto pode não ser a realidade nas grandes cidades, mas no interior normalmente é o que acontece, o que pode ainda ser potencializado pelo fato de que os vizinhos não são apenas companheiros de farda, mas colegas de trabalho, ou seja, servem na mesma Organização Militar (OM), cuja convivência, dentro e fora do quartel, durante o expediente e fora dele, é caracterizada pelas mesmas pessoas, com as mesmas questões, problemas, soluções, conversas e opiniões.

Dessa forma, mesmo as atividades da vida civil e privada parecem incorporadas à natureza da atividade militar, fazendo com que um militar esteja, durante todos os momentos da sua vida, submetido a um contínuo processo de fortalecimento dos valores e princípios deste grupo social.

Há duas características da instituição que merecem ser salientadas, haja vista serem consideradas muito reveladoras para o estudo que ora se faz. A primeira refere-se à afirmação já feita de que o militar ingressa muito jovem na instituição e tem uma perspectiva de permanência muito longa, quer dizer, toda a vida. Esta primeira característica pode ser aqui chamada de *permanente imersão institucional*, característica na qual também deve ser levada em conta, além do tempo, a qualidade dessa imersão. A segunda característica refere-se aos efeitos da grande influência que os princípios fundamentais da instituição, a hierarquia e a disciplina, exercem sobre a personalidade do militar, que aqui será chamada de *antiguidade*.

## 1. A imersão institucional do militar no Exército

As barreiras e os obstáculos às relações sociais externas nem sempre são impostos pela instituição total ao indivíduo de maneira conscientemente coercitiva, isto é, uma instituição pode satisfazer a tal ponto as necessidades de uma pessoa que ela não sinta falta em não manter relações com outros grupos sociais, vindo a desejar, sincera e voluntariamente, não fazer parte de outras instituições.

Pode ocorrer, dessa forma, que uma instituição busque, na sua tendência ao *fechamento*, cooptar outras instituições que ofereçam resistências invencíveis, isto é, quando é impossível fazer com que o indivíduo deixe de integrá-las e de ser por elas influenciado, a exemplo da família. Observa-se, assim, que existem instituições que, por sua própria natureza, não podem ser absorvidas e nem sequer substituídas de maneira absoluta por uma instituição com tendências totalizantes. Mas podem ser transformadas em “público interno”, sendo, assim, parcialmente englobadas pela instituição maior, como é o caso da família.

Isto porque, segundo Goffman, existe uma incompatibilidade estrutural entre as instituições totais e a família, se configurando esta numa garantia de que “as instituições totais não deixarão de enfrentar resistências” (Goffman, 2008: 22).

Assim, o que parece pretender a instituição total ao cooptar a família rotulando-a de “público interno”, e a implementar medidas de fato que visem aproximá-la o máximo possível de si, é minimizar sua influência sobre o indivíduo. Ou melhor, busca aproximar os valores, a forma de pensar, agir e ver o mundo, isto é, a visão do mundo dos familiares, da sua própria, de maneira que a influência da família sobre o indivíduo seja um reforço às tendências da instituição, ou, pelo menos, um obstáculo cada vez com menor força. A instituição busca, dessa forma, exercer sua influência não somente sobre o indivíduo, mas também sobre seus familiares, com o objetivo de obter um melhor resultado de *fechamento* sobre seus integrantes.

O Exército é uma instituição que considera, inclusive por meio de documentos oficiais, a família do militar, isto é, seu cônjuge e seus filhos, como “público interno”, e prioritário, integrando a “família militar”, termo este amplamente empregado no jargão da caserna.

Implementa, ainda, inúmeras medidas que fazem com que os familiares dos militares venham a sentir-se realmente como público interno da Instituição.

Uma segunda categoria de instituições, encontradas na sociedade mais ampla, das quais o indivíduo faz parte, podem sofrer processo análogo, quando a instituição total busca, internamente, suprir as necessidades de seus integrantes normalmente satisfeitas por aquelas, de forma a não haver mais a necessidade ou mesmo a vontade de buscá-las.

O ideal, para uma instituição total, é suprimir, no indivíduo, a necessidade da manutenção de relações externas numa intensidade tal que ele voluntariamente não mais as deseje. Isso pode ser obtido através de uma eficiente satisfação interna das suas necessidades nas mais diversas áreas da sua vida.

Este processo pode ser implementado, por exemplo, em relação à satisfação das necessidades na área de saúde, quando a instituição total pode oferecer serviços internos similares que torne desnecessário buscá-los fora, em instituições de saúde da sociedade mais ampla. É o caso do serviço de saúde do Exército, o FUSEx, que oferece todos os serviços de saúde disponíveis nas instituições de saúde da sociedade mais ampla, tornando juridicamente obrigatório, a todo o seu público interno, fazer parte dele.

Há ainda um terceiro grupo de instituições que não podem ser cooptadas nem suprimidas da vida das pessoas. Entretanto, a instituição total, nos seus anseios pelo *fechamento*, pode concorrer com aquelas na satisfação das necessidades de seus integrantes, como sói acontecer no caso das necessidades religiosas. Não se pode suprimir uma Igreja Presbiteriana ou Católica da vida de um militar, mas podem-se oferecer serviços religiosos por intermédio de um pastor presbiteriano ou de um padre católico, oficiais do Exército integrantes da Capelania Militar.

Assim, uma instituição total, na sua tendência ao *fechamento*, isto é, na busca por satisfazer todas as necessidades do seu integrante a fim de conquistar-lhe ao máximo o seu tempo, pode agir de três formas em relação às outras instituições da sociedade mais ampla que exercem influências sobre seus integrantes. Pode tentar (i) *cooptar* ou *englobar* aquelas frente às quais não tem condições de oferecer satisfações similares, a exemplo da família; (ii) *substituir* totalmente na satisfação das necessidades, com a finalidade de suprimi-las da vida de seus integrantes, como no caso das necessidades na área de saúde; e (iii) *concorrer* na satisfação das necessidades com aquelas que não pode suprimir na vida de seus integrantes nem cooptá-las a fim de englobá-las, a exemplo das instituições religiosas.

A imersão de um militar de carreira na Instituição é profunda e muito longa. O Exército Brasileiro não possui ex-militar que tenha desenvolvido sua carreira de forma normal, inexistindo a figura do ex-general, ex-coronel, ex-subtenente ou ex-sargento. O militar de carreira, após seus anos na ativa, é transferido para a reserva remunerada e depois de mais algum tempo é reformado, mas não deixa de ser militar nem perde seu posto ou graduação. Conserva direitos e deveres, permanecendo sempre sob o regime jurídico próprio dos militares, inclusive para fins disciplinares, haja vista ser possível a um militar da reserva ou reformado cometer uma transgressão militar e ser punido disciplinarmente da mesma forma que o da ativa, seguindo o mesmo rito, conforme o art. 2º do Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002, que aprova o Regulamento Disciplinar do Exército – R-4 –, ao estabelecer que “Estão sujeitos a este Regulamento os militares do Exército na ativa, na reserva remunerada e os reformados.”

O militar da reserva ou reformado continua se apresentando com o posto ou a graduação que possui e, dentro do Exército, recebe tratamento inerente à sua posição hierárquica; ou seja, na imagem que tem de si próprio, mantém-se no último posto ou graduação que ocupava na ativa. Esta característica distingue a instituição militar das demais categorias profissionais. Em alguns casos excepcionais é costume a pessoa receber tratamento referenciado a um cargo ou função que um dia ocupara, mas todos, inclusive ela própria, sabem que este é um procedimento meramente de consideração e respeito.

Exemplo disso se observa na forma comum e elegante de se dirigir a um ex-presidente da República, chamando-o de presidente. Mas ele não o é mais e todos, inclusive ele próprio, sabem perfeitamente disso. Com o militar isso não ocorre. Ele continua sendo e sempre será o general fulano, o coronel sicrano ou o sargento beltrano, com toda a significação simbólica que disso advém para a psique do indivíduo nas suas relações intersubjetivas, na posição que ocupa no ambiente social e, de forma mais abrangente, na sua relação com o mundo, permanecendo absorto na instituição militar e nela imerso, eterna detentora de suas principais referências como ser humano.

Exemplo clássico se verifica no tratamento dispensado a generais e coronéis reformados quando inseridos em grupos sociais estranhos à caserna, tais como igrejas ou condomínios residenciais nos quais passam a residir, onde são conhecidos e chamados, por todos, pelo posto antes do nome, não raras vezes, somente pelo posto. Fato, inclusive, muito comum.

As palavras de despedida de um oficial transferido para outra Organização Militar (OM), servindo em uma Seção de Inativos e Pensionistas – SIP –, consubstanciam bem este aspecto da profunda e longa imersão do militar na Instituição. A SIP é o órgão responsável pelas pensionistas e pelos militares da reserva e reformados, se constituindo na Organização Militar (OM) a qual eles passam a “integrar” ao ingressarem nesta condição, isto é, se constitui no elo que os mantém legalmente unidos à instituição.

Este oficial, cujas palavras de despedida ora são analisadas, atuou por um tempo razoável em contato diário com militares inativos e pensionistas, exercendo suas funções em atividades administrativas voltadas exclusivamente para este público. Ao se despedir daquela Organização Militar (OM), iniciou seu discurso afirmando haver observado que o Exército cuida de seus integrantes com grande esmero desde o dia em que o jovem cidadão ingressa em suas fileiras até o dia em que é transferido para a reserva remunerada; cuidado que abrange todas as esferas da sua vida.

Depois que o militar passa à situação de inativo, a Instituição continua cuidando com maior esmero ainda, pois surgem novas necessidades que se intensificam com o passar dos anos, com o envelhecimento, com o ostracismo, às vezes com a dificuldade de ajustamento à vida civil em função da grande dedicação ao serviço durante toda a sua vida, o que exige atenção especial por parte dos que continuam na ativa, havendo profissionais cujas funções regulamentares existem justamente para cuidar dos interesses dos companheiros que já cumpriram a sua missão.

Não somente dos interesses administrativos, mas tantas vezes de necessidades afetivas, haja vista ser tão comum velhos companheiros irem à SIP com seus álbuns de fotografias embaixo do braço somente para contarem seus “causos” de soldado, suas antigas “estórias”

vivenciadas na caserna, suas “glórias” dos tempos passados. Ocasões nas quais evidenciam a necessidade única de serem ouvidos, quando não se cansam de repetir inúmeras vezes as mesmas histórias para o companheiro mais jovem ainda na ativa, que tem o dever, por ofício da função que desempenha, de parar o que está fazendo e ouvir com atenção, demonstrando a cada nova versão da mesma história, vívido interesse e sincera admiração pelos feitos de outrora daquele velho soldado.

Observou, ainda, este oficial, que a SIP está sempre atenta aos direitos e ao bem-estar dos militares inativos em uma fase delicada de suas vidas, e concluiu afirmando que o Exército prossegue cuidando do militar não só durante seu envelhecimento, mas mesmo após sua morte, quando persiste considerando seus interesses nas pessoas dos seus familiares, seus dependentes, que se tornam pensionistas, substituindo-o nos cuidados que lhe eram dispensados, motivo de tranquilidade para todos os que são testemunhas disso, independentemente da situação e fase da carreira e da vida em que se encontrem.

Alguns dos que estavam presentes e ouviram estas palavras, após a solenidade de despedida, nos cumprimentos, manifestaram sua admiração pelo que fora dito, concordando e aprovando esta percepção do oficial, e reconhecendo como é boa a instituição para com os seus integrantes.

Exemplo análogo se observa no fato de haver militares inativos que não conseguem se manter afastados dos quartéis, visitando-os com frequência, ocasiões em que, ao conversar com os que permanecem no serviço ativo, contam repetidas vezes inúmeros episódios vivenciados durante o tempo em que estiveram na ativa. Parece que sentem falta e necessidade da ambiência militar, demonstrando que somente neste meio sentem-se reconhecidos e prestigiados, isto é, mantêm ali muitas das suas referências como seres humanos.

Exemplo concreto disso se constata no caso de um velho sargento reformado que, vivendo com sua família numa pequena cidade do interior do Rio Grande do Sul, amíúde aprontava-se para sair de casa e ir à única Organização Militar (OM) do município para matar as saudades e lá passar algumas horas da sua velhice, conversando, contando histórias vividas na caserna dos seus dias *felizes*, vendo as atividades da rotina militar que um dia fizeram parte da sua vida cotidiana, ouvindo os familiares e tão saudosos toques de corneta...

O que mais chama a atenção neste exemplo é o fato de se tratar de uma Organização Militar (OM) na qual, na ativa, aquele velho sargento nunca servira, nem contato tivera com os militares que ali serviam, o que faz ressaltar a necessidade de se manter próximo do ambiente institucional. Esse é só mais um exemplo, dentre tantos possíveis de aqui se relatar, que revela características essenciais da natureza da relação existente entre um indivíduo e a instituição da qual um dia fizera parte, ou melhor, da qual jamais deixará de fazer parte, mesmo que na atual fase da vida inexista qualquer vínculo profissional.

A maioria dos militares é transferida para a reserva remunerada ainda jovem para uma aposentadoria em que de fato se deva ou se queira encerrar as atividades laborais. Isto ocorre basicamente por dois motivos: o primeiro porque o militar ingressa na carreira muito cedo, conforme já se disse, e o segundo porque a natureza da atividade militar exige vigor físico, o que a torna incompatível com a idade avançada.

Verifica-se um certo consenso, dentro dos quartéis, de que o militar é muito preparado para qualquer circunstância e de que a vida militar desenvolve características capazes de qualificar o indivíduo a sair-se bem em qualquer situação sob quaisquer condições, sendo este o motivo pelo qual “o militar quando sai, se quiser trabalhar, certamente será bem-sucedido lá fora”.

As justificativas para isso, observadas nas conversas informais dentro da caserna, demonstram a autoimagem do militar e a percepção que ele tem da sua profissão: “o militar é muito preparado e, apesar de não se dar conta disso, é sério, responsável, cumpre horário, é respeitador, objetivo, pragmático, cumpre com suas obrigações, tem credibilidade, é metódico, organizado, sabe planejar, dar ordens e cumpri-las com presteza, é honesto, pauta sua conduta pela ética, pela moral e pelos bons costumes, põe em primeiro lugar o seu dever e o cumprimento da missão, o ensino militar é da mais alta qualidade... O mundo lá fora tem necessidade disso.” Por este motivo, é comum, dentro da caserna, crer-se que um militar que passe 30 anos no Exército está apto para ser muito bem-sucedido em outra carreira após a transferência para a reserva.

Alguns militares, passados os primeiros meses na sua nova vida de inativo, retornam à rotina da vida militar como PTTC, quer dizer, Prestador de Tarefa por Tempo Certo. Assim, retornam ao serviço nas Organizações Militares como militares da reserva ou reformados, dentro do último posto que atingiram na ativa, prosseguindo suas atividades laborais neste ambiente tão familiar no qual são tratados com respeito, deferência e reconhecimento.

Outra parcela considerável mantém seus vínculos com o campo militar de diversas outras maneiras, tais como clubes e círculos militares, associações de militares da reserva, de ex-integrantes de determinada Organização Militar (OM) e tantas outras formas criadas com a finalidade de manutenção de laços com o ambiente da caserna. Assim, para muitos, mesmo após o encerramento da carreira, o Exército permanece como um dos principais referenciais na vida do indivíduo.

Dessa forma, observa-se que são vários os aspectos da vida do ser humano que o Exército busca englobar, procurando, em todos eles, satisfazer o mais possível as necessidades dos seus integrantes.

O ensino militar, por exemplo, abrange todas as áreas e fases do desenvolvimento educacional do militar. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/96, estabelece no seu art. 83 que “O ensino militar é regulado em lei específica, admitida a equivalência de estudos, de acordo com as normas fixadas pelos sistemas de ensino.” Ou seja, a própria lei reserva para a instituição militar a regulamentação do seu sistema de ensino, fato que se reflete na fala de militares que, ao se referirem ao assunto, fazem questão de deixar claro que o Exército não pode abrir mão de ter o controle sobre seu sistema de ensino, aspecto considerado fundamental para a instituição.

Assim, o oficial realiza, nas diversas fases da sua carreira, inúmeros cursos, começando pela graduação, na Academia Militar das Agulhas Negras (Aman), quando recebe o certificado de bacharel em ciências militares. Há cursos de especialização e extensão, equiparados às pós-graduações *lato sensu*, na maioria voltados exclusivamente para a atividade militar.



Mas também há cursos de natureza mais ampla, quer dizer, não exclusivamente militares, mas sob o total controle da instituição e para a exclusiva aplicação na atividade militar, como os realizados no Centro de Estudos de Pessoal – CEP –, no Forte do Leme, Rio de Janeiro, Escola do Exército que oferece cursos de pós-graduação para oficiais nas áreas de comunicação social, coordenação pedagógica, psicopedagogia escolar, e idiomas, hoje oferecidos inglês, espanhol, francês, italiano, alemão e russo. Observa-se que até para estudar um idioma o militar não necessita buscar cursos civis na sociedade mais ampla, podendo suprir essa necessidade por meio de uma estrutura de ensino a distância disponibilizada pela Instituição, com professores de seis idiomas, todos oficiais do Exército.

Há outros cursos próprios da carreira do oficial, equiparados por legislação interna da instituição aos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, isto é, mestrado, doutorado e pós-doutorado. É comum muitos oficiais desenvolverem suas carreiras cursando somente escolas militares, dentro do Exército, por vezes desde muito cedo, bem antes mesmo de haverem ingressado na Academia, por terem sido alunos, quando ainda jovens civis, de um dos diversos Colégios Militares espalhados pelo país e sob a supervisão, orientação e controle do Sistema de Ensino do Exército.

Há, dessa forma, muitos oficiais que, ao longo de sua formação, especialização e aperfeiçoamento, quer dizer, no decorrer da sua trajetória acadêmica, não foram alunos de escolas estranhas ao campo militar. Os oficiais que exercem as funções de comando e Estado-Maior e os que atingem os postos mais elevados da instituição, normalmente, são os que se mantiveram mais estritamente dentro do Sistema de Ensino do Exército, demonstrando com isso um perfeito alinhamento aos valores da instituição. Isto se deve ao fato de que os oficiais que atingem os mais altos postos e desempenham as mais importantes funções, na maior parte das vezes, são os que se dedicam integralmente à carreira e à instituição, devotando-lhes todo o seu tempo e todas as suas forças. Não têm, assim, a oportunidade de realizar cursos em outras instituições de ensino estranhas ao Sistema de Ensino do Exército.

Alfred Stepan destaca a correlação existente entre o sistema de educação e a estrutura de promoções e ocupação de funções de comando e Estado-Maior no Exército Brasileiro, quer dizer, os cargos e as funções de maior importância, poder e prestígio dentro da instituição, esclarecendo que

As normas burocráticas são obedecidas rigorosamente no tocante aos padrões educacionais do quadro de oficiais no Brasil. Cada promoção na carreira de um oficial exige a passagem por uma escola militar específica. Isto ajuda a imbuir os oficiais de um forte espírito de corporação. No Exército, todos os oficiais com responsabilidade de comando devem cursar os quatro anos de academia (Academia Militar das Agulhas Negras, Aman). Para ser promovido a capitão,<sup>3</sup> o oficial deve frequentar durante um ano a Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (EsAO). Para que possa concorrer à promoção a general, ou para indicação ao Estado-Maior de qualquer dos quatro

---

<sup>3</sup> *Rectius*, major.



Exércitos<sup>4</sup> ou escolas militares, o oficial precisa passar no difícil exame de admissão à Escola de Comando e Estado-Maior do Exército (ECEME) e depois frequentar um curso de três anos. [...] Assim, qualquer sucesso real no Exército brasileiro depende de realizações acadêmicas.

Além disso, há um sem-número de escolas técnicas especializadas e oportunidades de estudo no exterior (sobretudo na França ou nos Estados Unidos). Um estágio de um ano na Escola Superior de Guerra (ESG) está se tornando progressivamente uma norma para coronéis antigos e generais jovens. (Stepan, 1975: 41)

Os militares ainda têm a opção de manterem, desde muito cedo, seus filhos estritamente dentro do ensino militar, por meio dos Colégios Militares, escolas integradas ao Sistema de Ensino do Exército onde muitos alunos despertam o interesse, ou têm este interesse reforçado, para seguir a carreira das Armas, prosseguindo seus estudos, sem solução de continuidade, na Escola Preparatória de Cadetes do Exército e na Academia Militar das Agulhas Negras, como de fato tem sido a trajetória de muitos oficiais.

Outro grande sistema que contribui com o *fechamento* da instituição é o Sistema de Saúde do Exército, FUSEx, de participação obrigatória de todo o público interno, isto é, não só do militar, mas também das pensionistas. O desconto é feito automaticamente em folha de pagamento em duas categorias: um desconto fixo, realizado todos os meses, semelhante ao pagamento de um plano de saúde, quer o beneficiário utilize ou não o serviço, e um desconto, regulado por tabela, feito para cada procedimento de saúde realizado quando o beneficiário faz uso do serviço.

O FUSEx abrange todos os serviços de saúde, quer dizer, supre todas as necessidades em saúde do público interno. Possui uma estrutura complexa, com profissionais de saúde, oficiais e sargentos de carreira e temporários, e inúmeras Organizações Militares de Saúde, como hospitais, policlínicas e postos de atendimento espalhados em todo o território nacional. Só a título de exemplo, um oficial médico de carreira pode atingir o posto de general de divisão (chamado comumente de general de três estrelas), só não atingindo o último posto de oficial general, isto é, general de exército (quatro estrelas), este reservado exclusivamente a oficiais de Academia.

Há alguns beneficiários, principalmente oficiais e pensionistas de oficiais, que são beneficiários também de planos de saúde oferecidos pela iniciativa privada. Alguns destes já tentaram se desvincular do FUSEx, uma vez que, quando nesta condição, pagam dois planos de saúde, só usando o da rede privada. Inclusive tentativas pelas vias judiciais já foram feitas, sem, entretanto, lograrem êxito, pois o Supremo Tribunal Federal já pacificou entendimento no sentido de que o desconto dos sistemas de saúde das três Forças Armadas tem natureza jurídica de tributo, isto é, os beneficiários, compostos pela totalidade do público interno, são obrigados a serem integrantes deste sistema.

O Exército também oferece assistência religiosa por meio da sua Capelania Militar. A composição do serviço religioso se fundamenta no resultado de censos periodicamente

---

4 Grandes comandos do Exército, hoje denominados Comandos Militares de Área.

aplicados aos militares da ativa. São obtidos, dessa forma, dados percentuais dos integrantes das diversas religiões professadas pelos integrantes do público interno. A partir dessas informações, são recrutados os ministros religiosos, em número proporcional à representação de cada religião.

O serviço religioso, a exemplo do de saúde, se estrutura num sistema complexo, composto por pastores evangélicos de diversas denominações e padres católicos, oficiais de carreira e temporários, responsáveis por uma grande quantidade de atividades religiosas que visam atender o militar, no seu ambiente de trabalho, e a seus familiares; ou melhor, satisfazer as necessidades religiosas da “família militar” dentro do ambiente institucional.

Os familiares do militar integram a “família militar” e são tratados com grande prioridade pela instituição, fazendo parte do chamado “público interno”. Os comandantes são orientados, inclusive por meio de diversos documentos oficiais, a manterem os familiares próximos de maneira a se sentirem não só como alvo dos cuidados da instituição, mas principalmente como que integrando-a. Assim, devem ser mantidos juntos às Organizações Militares por meio da realização de atividades socioculturais, religiosas, desportivas, sociais, palestras, distribuição de informativos, participação de campanhas institucionais e educativas, visitas em datas comemorativas ou eventos programados com essa finalidade, colônia de férias para as crianças e outros eventos congêneres.

Estes eventos são vistos como instrumentos e oportunidades para manter a “família militar” devidamente informada das realizações da instituição e das suas decisões, do que se passa no seu interior, seus procedimentos, pensamento e filosofia, e seus posicionamentos diante dos acontecimentos que sucedem na sociedade mais ampla. Todas as ocasiões são aproveitadas para ressaltar a importância da “família militar” para o Exército, visando despertar nas crianças e nos jovens sentimentos de orgulho em relação à identidade da instituição e necessidade de colaboração na manutenção de uma correspondente imagem forte e positiva junto aos públicos externos, buscando ainda fazer com que se sintam úteis e valorizados. Enfim, a instituição procura manter viva no imaginário dos familiares a ideia de que existe uma preocupação real e constante do Exército com o bem-estar desse público, traduzida em ações efetivas, por parte da instituição, que promovem benefícios e melhorias por meio de uma assistência contínua e eficiente.

Existem ainda outras estruturas que mantêm os militares e seus familiares imersos no ambiente institucional mesmo nos seus momentos de maior intimidade, descanso e lazer. A estrutura de vilas militares é um exemplo disso, onde residem as famílias e se reúnem os militares após o seu dia de trabalho, passado este integralmente dentro dos quartéis, haja vista lá existir também uma estrutura de cozinhas e refeitórios na qual as principais refeições são realizadas nos cassinos de oficiais e sargentos e ranchos de cabos e soldados, fora as cantinas e outros serviços encontrados dentro do aquartelamento, como barbearia e bancos, que tornam desnecessárias saídas esporádicas para solução de problemas particulares.

A estrutura dos clubes e círculos militares é outro exemplo, onde a “família militar” pode passar seus finais de semana e desenvolver suas relações sociais sem sair do ambiente militar, com oportunidades de práticas desportivas das mais variadas, como futebol, nata-

ção, polo aquático, diversos jogos de quadra e campo, hipismo, polo e outros, e de atividades sociais das mais diversas, realizando todas as suas festas e comemorações sociais, como aniversários e casamentos, churrascos e almoços, bingos e chás, em locais que normalmente proporcionam um ambiente agradável, saudável e seguro.

Há ainda áreas de lazer reservadas que acabam por manter o militar longe do convívio com pessoas que não integram o público interno, a exemplo da praia do Imbuí, em Niterói-RJ; Amaralina, em Salvador-BA; e Marambaia, no Rio de Janeiro-RJ, que possuem uma estrutura às vezes em melhores condições que as encontradas em ambientes semelhantes abertos ao público em geral.

Outro exemplo ainda pode ser constatado na estrutura de hotéis de trânsito: hotéis idênticos aos da rede privada, mantidos por Organizações Militares e custeados pelos usuários, existentes em grande parte das cidades de todo o país, onde os oficiais, os sargentos e seus dependentes, quando em viagens a trabalho, por motivo de transferência ou de lazer, podem ficar hospedados.

Observa-se, assim, que, diante destes fatos, o Exército Brasileiro mostra-se como uma instituição na qual o seu integrante, ao nela ingressar, pode, lá dentro e durante toda a sua vida, protegido num mundo familiar e suficiente, ver satisfeitas boa parte das suas necessidades, e das de seus dependentes, através da estrutura própria da instituição.

Pode ser até incentivado e direcionado a isto sem que perceba, permanecendo nesta situação mesmo após sua transferência para a reserva remunerada, quando suas principais referências mantêm-se vinculadas à instituição à qual dedicara os anos produtivos da sua vida desde tenra idade. Cria-se, dessa forma, uma poderosa relação afetiva que limita o desenvolvimento de laços fora da ambiência institucional militar, ambiente no qual o profissional das Armas obtém tudo o que necessita para o desenvolvimento da sua vida e, em troca, entrega todo o seu tempo e toda a sua disponibilidade.

## 2. A classe dirigente e o interno na instituição total

Um dos aspectos mais básicos das instituições totais refere-se ao minucioso controle que elas exercem sobre a maior parte das necessidades humanas. A existência de um plano racional de ação, isto é, a previsão de atividades que devem ser executadas por todos de maneira pormenorizadamente detalhada, sempre referenciadas à consecução dos objetivos maiores da instituição, o que lhes confere transcendência e credibilidade, justificando a execução destas atividades exatamente da forma como estão sendo determinadas, exige a composição de um grupo de funcionários que seja responsável pelo fiel cumprimento das regras por parte da maioria (Goffman, 2008: 18).

Assim, observa-se a existência, nas instituições totais, de duas grandes e marcantes categorias de pessoas, as que exercem vigilância, a fim de que as determinações institucionais sejam fielmente executadas, e as que executam estas determinações, chamadas por Goffman (2008: 18) de *classe dirigente* e *internos*, respectivamente. Esclarece, ainda, como estes dois grupos se percebem mutuamente, quer dizer

a equipe dirigente muitas vezes vê os internados como amargos, reservados e não merecedores de confiança; os internados muitas vezes veem os dirigentes como condescendentes, arbitrários e mesquinhos. Os participantes da equipe dirigente tendem a sentir-se superiores e corretos; os internos tendem, pelo menos sob alguns aspectos, a sentir-se inferiores, fracos, censuráveis e culpáveis. (Goffman, 2008: 19)

Assim, a principal função da *classe dirigente* é o exercício da vigilância sobre os *internos*. Mas há que se observar que a vigilância, segundo Foucault (2009: 164, 170), se constitui em um dos instrumentos do poder disciplinar que, por repousar sobre indivíduos, promove uma rede de relações do alto para baixo, mas também de baixo para cima e para as laterais. Dessa forma, essa rede tridimensional de relações sustenta todo o conjunto, funcionando como capilares condutores de um poder que permeia todo o corpo institucional, onde uns se apoiam sobre os outros: “fiscais perpetuamente fiscalizados”. A organização pode ser piramidal, mas é todo o aparelho que produz o poder, sendo todos fiscais ao mesmo tempo em que são fiscalizados em todos os locais e circunstâncias.

Observa-se, por conseguinte, que o desempenho do papel previsto para cada indivíduo dentro do seu grupo próprio, e esperado pela instituição que por ele seja manifesto, é fiscalizado de maneira contínua por meio da vigilância de todos sobre todos, quer sejam superiores, pares ou subordinados. Isto motiva e impulsiona cada um a desempenhar o papel social que lhe é próprio dentro do seu grupo de forma a corresponder o máximo possível aos parâmetros estabelecidos pela instituição.

Observa-se ainda que, na dinâmica das relações desenvolvidas na realidade da vida cotidiana dentro de uma instituição, os papéis inerentes a cada um destes dois grupos não são absolutamente estanques, pois a simples presença de um integrante do outro estrato, mesmo que seja um interno, produz efeitos nos demais, mesmo que superiores, por meio da simples observação, exercendo involuntariamente, mas de fato, uma vigilância, papel que não lhe seria próprio dentro das características estabelecidas pelo tipo ideal correspondente ao seu grupo, qual seja, o dos *internos*, onde deveria sofrer vigilância, jamais exercê-la.

Esta realidade, existente nas instituições e identificada por Foucault, promove uma maximização do desempenho do papel de cada indivíduo por ele próprio ao mesmo tempo que uma diluição, por todo o corpo institucional, das funções próprias a cada grupo. Isto é, na realidade da vida, aquele que tem por função vigiar, também é vigiado; aquele que deve ser vigiado, também vigia.

Por conseguinte, se o oficial do Exército pensa de maneira diferente da qual deve pensar um oficial conforme o entendimento do grupo social, esconde para si ou revela a um número muito limitado de pessoas próximas e da sua intimidade. Quanto mais revelar esta dissonância, mais desajustado se mostrará ao grupo, vindo a sofrer as consequências desse desajuste por meio dos processos de socialização a que está continuamente submetido, mesmo nas suas relações sociais mais casuais do dia a dia.

Se chegar ao ponto de manifestar abertamente essa dissonância entre o que deve pensar e o que realmente pensa, poderá ser percebido como um desajustado. Situação de insatisfação que, na maior parte dos casos passageira, pode provocar no oficial uma reação do

tipo: “não vou estragar minha carreira por causa desta situação” ou “os homens passam, o Exército permanece”.

Nestas ocasiões, o oficial está justificando para si mesmo, e para quem o observa, que deve suportar as pressões desconfortáveis do momento de maneira disciplinada, quer dizer, sem esboçar reações diante do grupo, pois a carreira é muito maior e muito mais importante do que esta circunstância irrelevante e transitória. Isto serve como alívio psicológico diante de situações de desconforto a que pode estar sendo submetido o oficial e frente às quais mantém-se disciplinado e cumprindo o seu dever como se nada estivesse acontecendo.

Goffman (2008: 19) ainda ressalta que a “mobilidade social entre os dois estratos é grosseiramente limitada; geralmente há uma grande distância social e esta é frequentemente prescrita. Até a conversa entre as fronteiras pode ser realizada em tom especial de voz”. Isto demonstra haver uma separação muito nítida entre estes dois universos, onde, dentro de cada um, seus integrantes vivenciam sentimentos, percepções, atitudes e emoções característicos e bem definidos, e muito distintos entre si, quer sejam próprios do mundo da *classe dirigente* quer do mundo dos *internos*.

Há, ainda, uma restrição de comunicação entre os dois grupos no que se refere à transmissão de informações, como no caso em que “os fundamentos oficiais são militares, por exemplo, ocultar o destino da viagem dos soldados”, o que fornece, à *equipe dirigente*, instrumentos de exclusão em relação aos *internos*. Isto promove um distanciamento entre os grupos que gera, por consequência, um exacerbado controle psicológico da *classe dirigente* sobre os *internos* (Goffman, 2008: 20).

A cada grupo corresponde um mundo social e cultural específico, onde seus integrantes manifestam sentimentos, percepções, atitudes, posturas e emoções próprios e bem característicos. Estes dois universos se desenvolvem paralelamente, porém com pontos de contato oficialmente estabelecidos e formas de relacionamento minuciosamente definidas. Dentro deste esquema, a instituição é vista e reconhecida como se fosse pertencente à *equipe dirigente*, quando o posicionamento, as falas e as diretrizes deste grupo são vistos como se da própria instituição, quer dizer, o discurso da *equipe dirigente* é percebido como expressão do posicionamento oficial da instituição (Goffman, 2008: 20).

O pagamento pelo trabalho realizado dentro de uma instituição total tem características muito distintas dos pagamentos efetuados pelas organizações da sociedade mais ampla. Nestas, os pagamentos são orientados pela reciprocidade, ou seja, a cada ação de um agente corresponde uma contrapartida que lhe é devida, equivalente ao seu esforço. Já o trabalho do *interno* numa instituição total é recompensado segundo um sistema de pagamentos secundários, normalmente cerimoniais, quer dizer, o valor do pagamento se fundamenta em capital meramente simbólico. Pode ser feito por meio de pequenas recompensas que valorizem o *interno* diante dos demais integrantes do grupo. Pequenos sinais que evidenciem prestígio, reconhecimento, elevação de *status*, tal qual realizar uma tarefa que, na percepção do grupo, só poderia ser feita por *internos* que merecessem ou tivessem conquistado, até certo grau, a confiança de um membro da *equipe dirigente* (Goffman, 2008: 21).

Estes pagamentos com significados simbólicos podem também se fundamentar em reforços negativos, quando são aplicadas punições físicas ou simplesmente morais, que

desprestigiam o interno diante do grupo, deixando claro, para todos, os tipos de procedimentos que devem ser evitados (Goffman, 2008: 21).

Foucault (2009: 171) esclarece que, ao lado da punição física, normalmente regulada nos sistemas disciplinares por um mecanismo penal privativo da instituição, com normas próprias, transgressões tipificadas, sanções estabelecidas e um rito de julgamento previamente determinado, pode funcionar, na oficina, na escola e no Exército, uma micropenalidade de natureza psicológica com a finalidade de reprimir toda conduta ou procedimento considerado espúrio para aquele grupo.

Ao mesmo tempo é utilizada, a título de punição, toda uma série de processos sutis, que vão do castigo físico leve a privações ligeiras e a pequenas humilhações. Trata-se ao mesmo tempo de tornar penalizáveis as frações mais tênues da conduta, e de dar uma função punitiva aos elementos aparentemente indiferentes do aparelho disciplinar: levando ao extremo, que tudo possa servir para punir a mínima coisa; que cada indivíduo se encontre preso numa universalidade punível-punidora. (Foucault, 2009: 172)

Este sistema de pagamento próprio das instituições totais faz surgir ocasiões nas quais praticamente não se exige trabalho dos *internos*, permanecendo eles numa situação de ociosidade que chega a gerar um sentimento de profundo aborrecimento. Em outras ocasiões, exige-se uma quantidade exacerbada de trabalho, não se levando em consideração sequer os momentos para descanso ou horários para realização das atividades individuais mais triviais, parecendo, se comparado com a sociedade mais ampla, estar-se diante de trabalho escravo em tempo integral (Goffman, 2008: 21).

Observa-se, assim, que a disponibilidade pessoal do interno, frente à *classe dirigente*, para a realização de tarefas em quaisquer condições de trabalho, desde a sua natureza até o seu ritmo de execução, sobressai-se, neste sistema de trabalho-pagamento, como um valor dentro das instituições totais. Quer dizer, o interno deve estar sempre disponível e demonstrar bom ânimo e boa vontade para a realização de qualquer tarefa em qualquer hora sob qualquer ritmo de trabalho ou quaisquer condições, uma vez que o pagamento se fundamenta em capital simbólico e em noções de reconhecimento e prestígio sob o controle da *classe dirigente*.

O dinheiro, portanto, não é o principal elemento motivador para a execução do trabalho dentro de uma instituição total. Essa orientação é característica da sociedade mais ampla, o que demonstra “existir uma incompatibilidade entre as instituições totais e a estrutura básica de pagamento pelo trabalho de nossa sociedade” (Goffman, 2008: 22).

Edmundo Campos Coelho chama a atenção para o fato de que há uma grande divergência entre a orientação da sociedade brasileira, voltada para valores que cada vez mais tendem a associar bem-estar e sucesso a prosperidade econômica, e a identificação do Exército com valores puramente morais. Com efeito, afirma o citado autor que

Os militares veem sua profissão como um sacerdócio, uma abdicação voluntária e permanente de comodidades materiais, uma “servidão”, como frequentemente di-

zem, uma dedicação total ao serviço público. Desta perspectiva, o individualismo é sinônimo de egoísmo, riqueza é menos evidência de esforço e trabalhos individuais do que de desonestidade e corrupção, e o lucro econômico algo a ser visto com prevenções e suspeitas. [...] Ainda quando abordam questões relacionadas à sua própria situação material, os militares brasileiros tendem a fazê-lo em termos de valores tais como honra, moral e dignidade... (Coelho, 1976: 140-141)

Esclarece ainda que o termo “caxiismo” é um neologismo popular que deixa em evidência esta diferença básica no tema trabalho-pagamento existente entre o Exército e a sociedade mais ampla, pois, ao referir-se às mais altas virtudes militares, relaciona-as à intensa dedicação ao trabalho, mesmo quando pouco remunerado (Coelho, 1976: 141).

### 3. O mais antigo e o mais moderno no Exército

São poderosos e significativos os efeitos produzidos pelos princípios fundamentais da instituição, a hierarquia e a disciplina, sobre o desenvolvimento da personalidade de um militar de carreira, isto é, são profundos, na vida do oficial, os efeitos resultantes deste termo tão familiar para o profissional das Armas: a *antiguidade*.

O Exército Brasileiro, como os Exércitos em geral, classifica seus integrantes em duas grandes categorias muito marcantes. Esta classificação não só caracteriza de maneira distintiva uma instituição que se orgulha em continuamente afirmar seus principais fundamentos na hierarquia e na disciplina, mas une seus integrantes pelos laços invisíveis de uma identidade comum, imprimindo, no modo de ser e de ver o mundo, uma marca que os acompanha em muitas das circunstâncias de suas vidas, quer dentro ou fora da caserna, nas suas vidas profissionais ou pessoais, nos seus assuntos de trabalho ou mesmo de cunho privado.

Essas categorias que os enquadra em muitas situações de suas vidas emergem deste conceito de *antiguidade*, configurando-se na sempre presente classificação de todo militar na categoria de *mais antigo* ou de *mais moderno*, seja qual for a circunstância que se apresente, isto é, sempre, em uma dada situação, um militar ou será *mais antigo* ou será *mais moderno*.

Pode-se alegar que são categorias presentes em muitos outros grupos sociais ou mesmo em todos os grupos de que possa fazer parte uma pessoa, mas o que se procura estudar aqui é a peculiaridade dessa classificação no Exército Brasileiro, o significado para essa instituição desses termos e o que, no contexto organizacional, é ser o *mais antigo* ou o *mais moderno*, isto é, quais são as consequências que disto podem advir e que significados têm para o indivíduo e para o grupo do qual ele faz parte.

Assim, observa-se que esta classificação, que posiciona todo militar do Exército Brasileiro no único local possível para ele em cada situação que se apresente, é algo de essencial na conformação da natureza tanto do grupo social quanto do indivíduo seu integrante.

Esta classificação influi na natureza das relações entre os militares, que no Exército Brasileiro se caracterizam como relações de poder com forte acento hierárquico. É sabido que não há dois militares numa mesma situação hierárquica e que cabe sempre ao *mais antigo* tomar as decisões e assumir toda a responsabilidade pelos resultados. Isto é socialmente dele



cobrado, sob pena de ser considerado por todos, e, o que é pior, de sentir-se ele próprio, um “fraco”, por não haver tomado a iniciativa e assumido o comando, por mais simples que possa se configurar uma situação, como a aproximação de uma autoridade ou do comandante, quando reunido um grupo, ou as providências iniciais para o desencadeamento de uma atividade previamente estabelecida.

São inúmeros os efeitos produzidos no indivíduo pela sua condição de *mais antigo* ou *mais moderno* numa dada circunstância. O exemplo a seguir, da rotina da vida na caserna, pode ajudar a esclarecer o conceito.

Quando um grupo de oficiais encontra-se reunido, por mais informal que se configure a circunstância, há sempre um militar em alerta: o *mais antigo* do grupo. Há um outro em relativa situação de alerta: o *mais moderno*. O *mais antigo*, por ser o responsável por tudo o que ocorre e com a incumbência de toda e qualquer iniciativa, e o *mais moderno*, por ser o que será escalado para a execução das tarefas que se façam necessárias às providências do primeiro, como informar algo ao comandante, providenciar algum material, e outras semelhantes. Os demais, enquanto não estiverem na situação de *mais antigo* ou *mais moderno*, permanecem em relativo estado de descontração.

No entanto, às vezes, quando por algum motivo existe a possibilidade de o *mais antigo* ausentar-se, os que lhe são próximos na cadeia hierárquica já se preocupam acerca do que fazer no caso de esta possibilidade se efetivar, tendo outro que assumir a posição anteriormente ocupada. Uma situação como esta se configura na formação de qualquer grupo entre militares, esteja ele em atividade militar ou situação informal, como, por exemplo, em uma reunião social de militares ou num intervalo entre alguma atividade profissional, quando todos se encontram à vontade.

Os militares que realmente ficam numa situação de maior descontração são os que estão distantes destas duas posições extremas. Quanto mais distante, maior a tranquilidade. Mas é importante que se entenda que a posição de maior tensão é a do *mais antigo* em relação à do *mais moderno*, pois àquele cabe decidir, enquanto este somente executará o que lhe for determinado, sem sequer ser responsabilizado pelo resultado do que será executado, haja vista estar cumprindo ordem de quem de direito.

Chama-se a atenção aqui para as reações dos integrantes de um grupo como este, formado sempre que se encontram juntos alguns militares. Quando isto ocorre, a primeira coisa que um militar faz ao aproximar-se do grupo é dar uma olhada em torno a fim de identificar o *mais antigo* e verificar se não é ele próprio a ocupar esta posição. Após isso, qualquer circunstância que exija uma tomada de postura do grupo provoca em todos o reflexo de se voltarem para o *mais antigo*, esperando que sejam emitidas ordens ou manifestas diretrizes acerca do que deve ser feito.

Este tipo de responsabilidade do *mais antigo* e submissão dos demais a ele, quer dizer, de compromisso dos demais para com o *mais antigo*, que é o responsável por todas as ações, auferindo o sucesso ou assumindo o fracasso por qualquer que seja o resultado, tende a gerar relações de poder nas quais o *mais antigo* sempre decide, quer dizer, está sob a égide daquilo que se chama na caserna de *solidão do comando*. Em relação aos demais, essa expectativa pela iniciativa do *mais antigo* tende a gerar um sentimento de submissão de todos



para com ele, de quem aguardam as diretrizes ou ordens, a partir das quais prontamente iniciarão a execução da atividade estritamente dentro do que for determinado. A atenção volta-se exclusivamente à pronta e precisa execução do que for ordenado.

Assim, pode-se observar uma dupla condição que predomina na vida de todo militar de carreira nas situações de rotina que casualmente se configuram e nas experiências que vivencia, quer no trabalho ou fora dele, quer na ativa ou na reserva, quer como aluno ou como profissional, sempre que esteja em presença de outro militar. Um sentimento que se fundamenta na *antiguidade* e se manifesta no fato de que, em qualquer circunstância, ou ele será o *mais antigo* ou o *mais moderno*.

Este sentimento, adquirido nos anos de formação e reforçado ao longo de toda a carreira, se torna uma marca persistente na vida do oficial. Em presença de outro militar, ou ele será o *mais antigo* ou será o *mais moderno*. Fenômeno este que orienta a postura que normalmente adota o oficial diante das circunstâncias que venham a se configurar. Dúplice postura, ora tendendo para um lado, ora para outro, de acordo com a situação.

Aspecto importante que deve ser ressaltado diz respeito ao fato de que às condições de *mais antigo* ou *mais moderno* devem corresponder sentimentos, percepções, atitudes e emoções pessoais, interiorizados ao longo da vivência no campo militar, que influenciam a postura do indivíduo diante de uma dada circunstância, quer seja ele, naquela circunstância, o *mais antigo*, quer seja o *mais moderno*.

Isto é, o sentir-se ou perceber-se como o *mais antigo* gera num mesmo indivíduo uma disposição, um ânimo, uma postura completamente diversa da que se manifesta nas circunstâncias em que ele se sente ou se percebe como o *mais moderno*. Isto pode ser facilmente constatado ao se observar um mesmo indivíduo ora numa circunstância em que seja o *mais antigo*, ora o *mais moderno*, através dos seus gestos, posturas, expressões fisionômicas, entonação da voz, olhar..., quer dizer, pela maneira como age, se posiciona e se manifesta.

Fala-se aqui em “sentir-se” o *mais antigo* ou o *mais moderno* em função de que a postura do indivíduo que corresponde a cada uma destas condições nada mais é do que o resultado do treinamento proporcionado pela rotina do campo militar. São processos de socialização que fazem parte da própria natureza das relações cotidianas entre os militares, como a que se descreveu, de reunião casual de um grupo de oficiais.

Isto é, o sentimento é a verdadeira questão, e não a condição de *mais antigo* ou *mais moderno*. O que faz o verdadeiro militar é o sentimento que vem de dentro dele diante das circunstâncias que se configuram, e não a circunstância em si. O treinamento objetiva fazer corresponder, o mais das vezes possível, a condição em que efetivamente se encontra o indivíduo com o sentimento nele produzido. Sempre que houver esta correspondência, estaremos diante de um bom militar. Sempre que não ocorrer a correspondência, estaremos ou diante de um militar “fraco” ou de um militar “baseado”.

Explica-se melhor: aquele que, sendo o *mais antigo* numa dada circunstância, ou seja, estando na condição de *mais antigo*, não assume o comando, não dando ordens e não expedindo diretrizes de maneira segura e altiva, como o “dono” da situação, quer dizer, não se sente como o *mais antigo* naquela circunstância na qual pela hierarquia militar é, de fato, o *mais antigo*, é considerado um “fraco”.

Por outro lado, aquele que, sendo o *mais moderno*, naquela mesma circunstância, extrapola o papel da sua condição de *mais moderno* e toma iniciativas, mostrando-se seguro e altivo, “dono” da situação, quer dizer, se sente como o *mais antigo* numa circunstância em que pela hierarquia militar é o *mais moderno*, é considerado um “baseado”, no jargão da caserna, um militar desenquadrado que não conhece o seu lugar e precisa, por isso, ser corrigido, isto é, enquadrado, disciplinado, colocado no seu devido lugar.

Assim, observa-se que é possível um militar estar na condição de *mais antigo* e não se sentir como tal, o “fraco”, ou o contrário, estar na condição de *mais moderno*, não se sentindo dessa forma, o “baseado”.

É o treinamento proporcionado pela rotina do campo militar que vai impedir que se configure essa possibilidade indesejável. Foucault (2009: 164) ensina que o treinamento é resultante do poder disciplinar, pois a disciplina “‘fabrica’ indivíduos; ela é a técnica específica de um poder que toma os indivíduos ao mesmo tempo como objetos e como instrumentos de seu exercício [...] é um poder modesto, desconfiado, que funciona a modo de uma economia calculada, mas permanente.”

A técnica do treinamento objetiva fazer com que o indivíduo viva num mundo de sinais. Ao perceber um sinal, deve imediatamente reagir a ele, sem que seja necessária a explicação do contexto, a compreensão da injunção ou mesmo a formulação de qualquer ordem. Trata-se de uma relação de sinalização, isto é, percebido o sinal, o indivíduo treinado, imediatamente e de forma precisa, responde com o comportamento apropriado (Foucault, 2009: 159-160).

Neste mundo de sinais e sutis percepções, o que importa é a manifestação da resposta obrigatória de maneira rápida, precisa e vigorosa. O treinamento propicia a manifestação das respostas desejáveis por meio de “poucas palavras, nenhuma explicação, no máximo um silêncio total” só interrompido pelos sinais, cujo código deve ser automaticamente atendido. Assim se dá o “controle dos comportamentos pelo código dos sinais a que se tem que reagir imediatamente. Até as ordens verbais devem funcionar como sinalização” (Foucault, 2009: 160-161).

Quando o treinamento produz os resultados que objetiva, promovendo no militar o sentimento correspondente à sua condição de *mais antigo* ou de *mais moderno*, observa-se que, num extremo, encontra-se o indivíduo seguro, senhor de si e “dono” da situação, responsável pelo rumo dos acontecimentos, por vezes altivo e autoritário; outras vezes revelando-se um legítimo e genuíno líder, mas sempre como alguém que exerce autoridade sobre outrem.

No outro extremo manifesta-se o indivíduo submisso, por vezes parecendo até inseguro, pois na situação de aguardar as orientações do *mais antigo* a fim de direcionar suas ações; outras vezes respeitoso, obediente e sinceramente solícito, mas sempre humilde na sua posição de subalterno ou assessor.

Assim, em casos extremos, um mesmo oficial pode parecer, a um observador que não conhece o campo militar, quando em presença de subordinados, um líder detentor de genuína autoridade pessoal e, diante de um superior, uma pessoa tímida, hesitante e até mesmo insegura. Mas, na verdade, está apenas assumindo sua condição de *mais antigo* ou de *mais moderno*, conforme a circunstância o exija.

O que se quer chamar a atenção é para o que está no fundamento deste dúplice sentimento que existe num mesmo indivíduo, quer numa dada circunstância ele seja o *mais antigo*, quer surja diante dele um *mais antigo* que ele. Nesta última situação, na presença de alguém que para o militar represente uma *autoridade*, manifesta-se, como que vindo à tona de um local profundo de sua psique, toda uma gama de sentimentos vivenciados na sua formação profissional e reforçados ao longo da carreira nas suas relações mais triviais do dia a dia. Sentimentos, pode-se dizer, próprios das circunstâncias do cadete, indivíduo em regime de internato continuamente exposto a processos de despojamento do eu que o predispõem à obediência.

Sentimentos próprios de um cadete, mas que habitualmente se manifestam no oficial, configurada esta situação de ser e sentir-se o *mais moderno*. Sentimentos que o cadete jamais poderia imaginar pudessem persistir na vida do oficial ou dela fazer parte, mas que o acompanham por toda a sua carreira, sendo que nele, cadete, estão sendo interiorizados justamente para isso mesmo: para aflorarem no momento oportuno, de maneira que um oficial jamais seja um “baseado” nem tampouco um “fraco”.

Quer dizer, um cadete não imagina que um tenente, modelo moral e referência de autoridade para ele, reviva as experiências que ele vivencia diariamente diante dos seus superiores na Academia, em regime de internato, na sua formação, onde é, a todo momento, corrigido, orientado, sendo continuamente colocado na condição de subordinado e aprendiz.

Estes sentimentos deverão acompanhar o oficial por toda a sua vida. O oficial no desenvolvimento da sua carreira deve constatar que, mesmo o coronel, em cada circunstância, deve reviver, diariamente, diante de seus superiores ou diante de seus subordinados, os sentimentos apropriados a cada uma destas circunstâncias. Sentimentos interiorizados por meio do treinamento a que fora submetido na sua formação como cadete e reforçados ao longo de toda a sua carreira, inclusive nas suas relações mais rotineiras e casuais, de maneira que não venha a se identificar nem com o “baseado” nem com o “fraco”. Este é o caminho do oficial, consubstanciado no lema: “Cadete, ides comandar, aprendei a obedecer.”

#### 4. Homologias entre o Exército e a instituição total

Os estudos realizados sobre Forças Armadas por meio do tipo ideal das instituições totais, normalmente centram-se na análise de homologias entre as categorias *classe dirigente/interno*, das instituições totais, e suas correspondentes categorias *oficial instrutor/cadete*, das Forças Armadas. Isto tem sido recorrente pelo fato de que a categoria dos *oficiais instrutores* das Academias Militares, para fins de pesquisa, se ajusta à categoria da *classe dirigente* das instituições totais da mesma forma que a categoria dos *cadetes* das Academias Militares se ajusta à categoria dos *internos* das instituições totais.

Entretanto, o estudo aqui realizado refere-se ao Exército como um todo e não especificamente à Academia Militar das Agulhas Negras – Aman. Por este motivo, a questão central no estudo do Exército sob o enfoque do tipo ideal das instituições totais de Goffman não foi feito utilizando-se as categorias *oficial/cadete*, da Aman, em homologia às categorias

*classe dirigente/interno*, das instituições totais, pois isto restringiria o estudo a uma análise unicamente sobre a Aman.

Dessa forma, as categorias do Exército Brasileiro que foram usadas em homologia às categorias da *classe dirigente/interno* das instituições totais foram as categorias *mais antigo/mais moderno*, sempre presentes em todas as circunstâncias que se desenrolam dentro do campo militar.

Bem por isso, se buscou, neste capítulo, estudar o Exército através das homologias existentes entre as categorias *mais antigo/mais moderno*, do Exército, e as categorias *classe dirigente/interno*, das instituições totais, correspondendo à categoria *mais antigo*, do Exército, a categoria *classe dirigente*, das instituições totais, e à categoria *mais moderno*, do Exército, a categoria *interno*, das instituições totais.

Estas condições de *mais antigo* e *mais moderno*, sempre presentes na vida de todo militar em qualquer circunstância na qual ele esteja em presença de outro militar, jamais se confundem num mesmo oficial, isto é, são intransponíveis, pois o militar, numa dada situação, ou é o *mais antigo* ou é o *mais moderno*, vivenciando todas as experiências que disto advêm, que são excludentes e incompatíveis entre si. Quer dizer, vivencia todos os sentimentos, as percepções e os posicionamentos intensamente interiorizados durante o período de sua formação e continuamente reforçados ao longo da sua carreira, mesmo nas circunstâncias mais triviais do dia a dia, correspondentes a cada uma destas condições. Qualquer que seja a circunstância, um oficial de Academia ou será o *mais antigo* ou será o *mais moderno*, nunca os dois ao mesmo tempo, nunca fora de uma destas condições.

Dessa forma, no universo de oficiais oriundos de Academia, no Exército Brasileiro, permanece válida a afirmação de Goffman (2008, p. 19), ao caracterizar seu tipo ideal de instituição total, de que esta categoria de instituição se diferencia por ser composta por dois estratos distintos com possibilidade de mobilidade social muito limitada, havendo uma separação muito nítida entre estes dois universos, distanciados por barreiras praticamente intransponíveis.

Com efeito, constata-se que no Exército é impossível a um oficial ocupar simultaneamente estas duas posições em uma mesma circunstância e que efetivamente há restrições de contato muito nítidas entre *mais antigos* e *mais modernos*. A isto se soma a particularidade de que uma vez configurada uma das circunstâncias possíveis, ela provoca, no militar, toda uma gama de sentimentos e emoções que definem seu comportamento de maneira absolutamente díspare do que provocaria a outra posição.

Contudo, se faz necessário observar que há peculiaridades inerentes às relações sociais próprias do círculo de oficiais oriundos de Academia, no Exército Brasileiro, que as diferenciam do tipo ideal de instituição total elaborado por Goffman. Exemplo disso se verifica no fato de que estas duas condições, a de *mais antigo* e a de *mais moderno*, se constituem em duas realidades vivenciadas por um mesmo militar, inobstante este militar jamais vivenciá-las simultaneamente, quer dizer, em qualquer circunstância, ou será o *mais antigo* ou será o *mais moderno*, nunca os dois ao mesmo tempo. Diante disso, parece importante lembrar a afirmação de Weber, referindo-se ao conceito de tipo ideal, de que

Obtém-se um tipo ideal mediante a acentuação unilateral de um ou de vários pontos de vista e mediante o encadeamento de grande quantidade de fenômenos isoladamente dados, difusos e discretos, que se podem dar em maior ou menor número ou mesmo faltar por completo, e que se ordenam segundo os pontos de vista unilateralmente acentuados, a fim de se formar um quadro homogêneo de pensamento. É impossível encontrar empiricamente na realidade este quadro, na sua pureza conceitual, pois trata-se de uma utopia. A atividade historiográfica defronta-se com a tarefa de determinar, em cada caso particular, a proximidade ou o afastamento, entre a realidade e o quadro ideal [...] Este conceito, desde que cuidadosamente aplicado, cumpre as funções específicas que dele se esperam, em benefício da investigação e da representação. [...]

*Quem for da opinião de que o conhecimento da realidade histórica deveria, ou poderia ser uma cópia “sem pressuposições” de fatos “objetivos”, negar-lhes-á qualquer valor. [...] Trata-se de um quadro de pensamento, não da realidade histórica, e muito menos da realidade “autêntica”; não serve de esquema em que se possa incluir a realidade à maneira de exemplar. Tem, antes, o significado de um conceito-limite, puramente ideal, em relação ao qual se mede a realidade a fim de esclarecer o conteúdo empírico de alguns dos seus elementos importantes, e com o qual esta é comparada.*

Nesta função, o tipo ideal é, acima de tudo, uma tentativa de apreender os indivíduos históricos ou os seus diversos elementos em conceitos genéticos. [...] Ora, os conceitos se tornam, então, tipos ideais, isto é, não se manifestam na sua plena pureza conceitual, ou apenas de forma esporádica o fazem. Aqui, como em qualquer outro campo, qualquer conceito que não seja puramente classificatório nos afasta da realidade. (grifo nosso) (Weber, 2001: 137-140)

A própria definição de instituição total feita por Goffman (2008:16), partindo do pressuposto de que toda instituição tende ao fechamento, isto é, busca suprir necessidades do indivíduo, exigindo em troca que este lhe dê parte do seu tempo, e que, a partir daí, aquelas que tendem ao fechamento de maneira muito intensa, isto é, buscam absorver todo o tempo de seus integrantes por meio da satisfação de todas as suas necessidades, são as que podem ser consideradas totais, parece deixar claro tratar-se de um tipo ideal e não de um modelo que se encontre na realidade de maneira perfeita, pois seria impossível encontrar na realidade uma instituição que se enquadrasse plenamente nesta definição. Por conseguinte, a própria definição do conceito de Goffman deixa claro que o objetivo da sua construção teórica está na aproximação de uma instituição real com o conceito de instituição total visando a sua melhor compreensão, e não na busca de uma plena identidade do real com a pureza conceitual.

Goffman (2008: 22) ainda afirma que a família é uma instituição da sociedade mais ampla que sempre fará oposição à instituição total, se constituindo numa prova de que esta jamais deixará de sofrer resistências. Isto também evidencia o caráter de tipo ideal do

conceito de instituição total, deixando claro não se referir a uma estrutura real, pois revela que o fechamento da instituição jamais será absoluto. Isto é, a instituição pode tender ao fechamento em grau máximo, mas nunca atingirá esse grau de maneira perfeita, donde se pode inferir que ela tende à totalização, sem jamais alcançar seu ideal de totalidade, o que, entretanto, de *per se*, não serve para desqualificá-la à classificação de total.

Além disso, no caso das instituições militares, observa-se uma peculiaridade que as aproxima mais do tipo ideal de instituição total do que os próprios manicômios, hospitais, prisões e conventos, instituições que, segundo Goffman, seriam as que mais se aproximariam deste tipo ideal. Conforme já visto, a instituição militar busca cooptar para englobar ou absorver a família, trazendo-a para dentro de si, transformando-a em público interno, a fim de diminuir, se possível anular, suas influências sobre seu integrante. Esta ação não é observada nas outras instituições consideradas totais, que têm na família uma permanente e ativa resistência à sua tendência ao fechamento (Goffman, 2008: 22). Dessa forma, uma análise feita sob o enfoque desta peculiaridade das instituições militares parece demonstrar que elas estão mais próximas do tipo ideal de instituição total do que os próprios manicômios, hospitais, prisões e conventos.

Há que se observar ainda que Goffman (2008: 19) cita inúmeros episódios ocorridos tanto em Exércitos quanto em Marinhas e Forças Aéreas que caracterizam estas instituições como totais, ou pelo menos promove uma aproximação delas com o tipo ideal que elaborou. Cita também ordens religiosas, em instituições nas quais os postos das hierarquias superiores são ocupados por indivíduos que ingressaram na instituição como internos e ascenderam àquelas posições, da mesma forma como ocorre com as instituições militares. Afirma ainda que a “mobilidade social entre os dois estratos é grosseiramente limitada”, do que se pode depreender que não seja de todo impossível sua ocorrência, e que, “quando a entrada é voluntária, o novato parcialmente já se afastara do seu mundo doméstico; o que é nitidamente cortado pela instituição, é algo que já tinha começado a definir.” (Goffman, 2008: 25). Isto é, não se observa como fundamental, para se classificar uma instituição como total, que a entrada do interno tenha necessariamente que ser sempre compulsória. Ainda informa da possibilidade da ocorrência de “sentimentos de camaradagem e até afeição” (Goffman, 2008: 75) entre integrantes da *classe dirigente e internos*, abrindo a possibilidade da existência de sentimentos afetivos entre esses estratos.

As Forças Armadas também poderiam ser analisadas sob o enfoque das relações existentes entre os três grandes círculos sociais que as compõem: o dos oficiais, o dos subtenentes e sargentos, e o dos cabos e soldados. Sob este enfoque, a mobilidade social é difícil e muitas vezes não acontece, havendo restrições de contato tanto para conversas quanto para transmissão de informações, e a existência de mundos sociais e culturais distintos, com a possibilidade, às vezes, do delineamento de estereótipos antagônicos, o que faz com que as carreiras se desenvolvam paralelamente com pontos de contato minuciosamente definidos (Goffman, 2008: 20).

Sob este enfoque dos três círculos hierárquicos, as instituições que compõem as Forças Armadas, ou seja, o Exército, a Marinha e a Força Aérea, se aproximam do tipo ideal de instituição total. Goffman, inclusive, cita inúmeros casos ocorridos nestas três instituições

militares que, vistas por este ângulo, as identificam com o tipo ideal que elaborou. Este enfoque, entretanto, não será aqui aprofundado por ter-se adotado outro, qual seja, o estudo do Exército por intermédio das relações que se verificam no universo de oficiais oriundos de Academia.

Estes fatos reunidos parecem evidenciar que a inexistência tanto de mobilidade social quanto de laços afetivos entre os dois estratos, bem como a necessária compulsoriedade de ingresso do estrato inferior na instituição, não se constituem em características determinantes ou fundamentais para que uma instituição possa ser classificada como total.

Entretanto, há que se admitir que a possibilidade de mobilidade social e a ocorrência de laços afetivos entre os dois estratos, bem como o ingresso voluntário do estrato inferior na instituição, parecem, *a priori*, características incompatíveis com as do tipo ideal puro de instituição total. Mas há que se levar em conta que a ausência dessas características pode ter se evidenciado pelo fato de o conceito englobar instituições como os manicômios, os hospitais e as prisões, instituições dentro das quais, com efeito, estas características são mais difíceis de serem observadas, inobstante não serem de todo impossíveis.

Dessa forma, pode-se entender que as especificidades encontradas nas instituições militares quando estudadas pelo ângulo das relações desenvolvidas no âmbito do universo de oficiais formados pelas Academias Militares, em face do conceito de instituições totais, podem ser tomadas como variações que não se mostram suficientes para desqualificá-las à uma aproximação do tipo ideal elaborado por Goffman. Antes, podem servir como variações que evidenciam a riqueza do seu conceito.

Contudo, se faz necessário ressaltar que Celso Castro (2007: 3) entende que “se perde mais do que se ganha ao classificar como ‘total’ a instituição militar, em particular as academias militares, pois as divergências com o modelo de Goffman são grandes, apesar de várias semelhanças formais.” Entre elas destaca que

Ao longo da vida militar, há também uma grande concentração de interações dentro de um mesmo “círculo social”, seguindo uma imagem da sociologia simmeliana. Com isso, o “mundo militar” torna-se mais diferenciado, enquanto a individualidade de seus integrantes torna-se mais indiferenciada. Na vida militar, para além do ambiente de trabalho, os locais de moradia, de lazer e de estudo são também, em grande medida, compartilhados. Essa característica estende-se para cônjuges e filhos, englobando toda a “família militar”. A interação social endógena é estimulada, tanto formalmente, através de eventos de confraternização organizados pela instituição, quanto informalmente, através de encontros sociais organizados por colegas de “família militar”. O papel das esposas (e, em certa medida, dos filhos) é fundamental. Há, inclusive, uma reprodução informal – porém óbvia – da hierarquia dos maridos entre as mulheres de militares. (Castro, 2007: 4-5)

Mas, ressalta que, apesar destes e de outros aspectos que evidenciam similitudes, as diferenças também são muito grandes: não há uma rígida diferença entre *equipe dirigente* e *internos*; há fortes mecanismos de mobilidade social; dentro do círculo dos oficiais, as



diferenças não são de qualidade, mas de grau, destacando que os comandantes já foram um dia cadetes; há, sendo inclusive incentivado, o desenvolvimento de relações afetivas entre oficiais e cadetes, entre outras (Castro, 2007: 3).

Assim, sugere que a instituição militar seria melhor caracterizada não como instituição total, mas como uma instituição *totalizante*, uma vez que a carreira militar é representada como uma

“carreira total” num mundo coerente, repleto de significação e onde as pessoas “têm vínculos” entre si. O militar é, assim, produto de um desenvolvimento especial do individualismo moderno, posto que profundamente marcado tanto por ideais meritocráticos quanto pela hierarquia – uma espécie de “individualismo hierárquico”. (Castro, 2007: 5)

Por outro lado, José Murilo de Carvalho identifica plenamente as Forças Armadas com as instituições totais. Com efeito, ao referir-se às organizações militares, informa que

além de serem de grande complexidade, se enquadram no que Erving Goffman chama de instituições totais. Essas instituições, pelo fato de envolverem todas as dimensões da vida de seus membros, constroem identidades mais fortes. Quando plenamente desenvolvidas, requerem de seus membros uma radical transformação de personalidade. (Carvalho, 2005: 13)

Dito isto, quer o Exército seja classificado como uma instituição que se aproxime ou mesmo se qualifique como uma instituição total, quer seja considerado, por suas peculiaridades, como uma instituição mais distante deste tipo ideal, isto é, quer seja classificado como *total*, quer seja como *totalizante*, como entende Celso Castro, o que se quer chamar a atenção neste momento é para o fato de que, em função da metodologia adotada na presente pesquisa, deve-se observar um deslocamento das categorias de oficial instrutor/cadete para as de *mais antigo/mais moderno*, do Exército, na homologia que se faz com as categorias classe dirigente/interno, das instituições totais. Assim, neste estudo, o *mais antigo*, do Exército, é tomado por homólogo à *classe dirigente*, das instituições totais, e o *mais moderno*, do Exército, por homólogo ao *interno*, das instituições totais.

Isto porque entende-se que existe uma correspondência de características entre as condições de *mais antigo* e *mais moderno* no Exército e as da *classe dirigente* e *internos* na instituição total, respectivamente, que seja do interesse da pesquisa sociológica, uma vez que a atenção lançada sobre este fato pode colocar em close as peculiaridades das relações sociais existentes entre os oficiais oriundos de Academia, por meio da metodologia dos tipos ideais de Weber empregada ao conceito de instituição total de Goffman.

Este entendimento é reforçado pelo fato de que o oficial do Exército vivencia todos os sentimentos, emoções e percepções próprios de cada uma destas categorias, *mais antigo* ou *mais moderno*, alternadamente, dependendo da sua posição relativa em cada circunstância, mesmo que possa parecer, aos olhos de um observador externo, que ele



sempre se ache inserido, em virtude da posição que ocupa dentro da instituição, no grupo da *classe dirigente*.

São duas, portanto, as condições às quais está o oficial continuamente submetido, ora a uma, ora à outra, e às quais correspondem sentimentos análogos vivenciados pelo militar em qualquer circunstância da sua vida: ao longo da carreira, como oficial e não somente como cadete. Assim, de acordo com as circunstâncias que se configurem, num momento ocupa o espaço simbólico da *classe dirigente*, quando é o *mais antigo*, e noutro o do *interno*, quando é o *mais moderno*, inobstante, aparentemente, por seu *status* de oficial, encontrar-se sempre no espaço da *classe dirigente*.

As condições de *classe dirigente* e de *interno*, no oficial formado pela Academia, de maneira muito clara, rompem os limites de tempo e espaço, isto é, os quatro anos na Academia como cadete, quando de fato, aí, está na condição de *interno*, e se projetam num universo simbólico sempre presente na vida do militar, onde se interpenetram e se entretecem numa mesma personalidade, podendo parecer, em função do *status* que ocupa dentro da instituição, até na visão dos militares mais modernos, que ocupa sempre um único dos dois espaços possíveis em um dado momento, isto é, o de *classe dirigente*.

Vê-se, dessa forma, que estas duas condições na verdade manifestam-se através de um movimento, ora em direção, a uma, ora em direção à outra, definido pelas circunstâncias próprias da carreira militar que venham a se configurar e na qual o oficial esteja inserido, ora como *mais antigo*, ora como *mais moderno*.

Situação de permanente imprevisão, em que o militar encontra-se sempre pisando em terreno movediço, continuamente sujeito às circunstâncias que irão se configurar, que não dependem dele e que somente poderão ser confirmadas no exato momento em que se concretizarem, exigindo imediatamente todos os posicionamentos do militar no sentido de se ajustar a elas e desempenhar seu papel de maneira rápida e apropriada. Portanto, são as circunstâncias que determinam a postura do oficial, e somente elas, quer dizer, o agente é mero espectador, não interfere no curso dos acontecimentos, ao contrário, depende incondicionalmente delas, estas sim, definidoras da sua postura e das suas ações, de quais traços de sua personalidade deverão aflorar, se os do *mais antigo* ou os do *mais moderno*.

Com efeito, a questão é ainda bem mais complexa, pois o treinamento a que continuamente encontra-se submetido o oficial condiciona sua personalidade muito mais profundamente, vai na sua psique, onde interioriza os sentimentos, as percepções e as atitudes que as circunstâncias farão aflorar na forma de ações, posturas e comportamentos, ora como *mais antigo*, ora como *mais moderno*.

Explica-se melhor: as circunstâncias funcionam como um gatilho que aciona os sentimentos, as percepções e as atitudes interiorizados na psique do oficial pelo treinamento a que está continuamente sujeito pelas forças próprias do campo. Estes sentimentos, percepções e atitudes vêm à tona na forma de ações, posturas e comportamentos que se manifestam no mundo concreto dos fatos. Quer dizer, as ações, posturas e comportamentos executados pelo oficial diante de todos e de si próprio, concretos, reais e sinceros porque correspondentes genuínos dos sentimentos, percepções e atitudes internos, são manifestações visíveis daquilo que vem de dentro, que está profundamente introjetado

na psique de um verdadeiro militar perfeitamente treinado para o desempenho do seu papel no momento exato em que para isto for chamado, por vezes como *mais antigo*, por vezes como *mais moderno*.

Observa-se, dessa forma, que a interferência do oficial, como indivíduo, em uma situação da qual tome parte, mesmo numa circunstância casual da rotina na caserna, isto é, sua interferência como agente portador de uma individualidade, é mínima. Ele deve manifestar por meio de ações, posturas e comportamentos previamente estabelecidos e esperados pelo grupo, os sentimentos, as percepções e as atitudes interiorizados nas esferas mais profundas da sua personalidade pelos processos de despojamento do eu, processos de socialização e contínuos reforços desta socialização, e treinamento ao qual está contínua e intensamente submetido dentro do campo militar desde o dia em que ali ingressou.

Este condicionamento parece ser melhor compreendido se analisado sob o enfoque do conceito de *lugar na fila* já referido por Foucault (2009: 138-141), instrumento eficazmente empregado na produção de corpos dóceis.

O *lugar na fila* decorre do princípio da clausura, da localização imediata ou do quadriculamento individualizante, princípio segundo o qual cada indivíduo ocupa um único espaço e cada espaço é ocupado por um único indivíduo. Isto tem por consequência a eliminação das repartições indecisas. Mas este espaço não é um local físico, pois dessa forma estar-se-ia diante de uma residência; nem um território, pois se assim o fosse, o indivíduo exerceria aí um domínio. Tanto numa hipótese como na outra, o indivíduo teria uma certa autonomia, o que não pode ser permitido por um aparelho que treina homens, isto é, por uma máquina produtora de corpos dóceis (Foucault, 2009: 138, 140).

O que se tem, portanto, é um *lugar na fila*, quer dizer, não uma posição estática do indivíduo, mas uma classificação que distribui os corpos fazendo-os circular dinamicamente numa rede de relações articuladas segundo arranjos eficientíssimos, rede de relações criativa na produção de soluções diante das mais variadas e inusitadas circunstâncias (Foucault, 2009: 141, 170).

Obtém-se, assim, por meio desta rede de relações articuladas, um aparelho dinâmico de solução eficiente de problemas que ainda não ocorreram, ou seja, não tiveram a oportunidade de provocar a busca consciente por soluções pelo fato de ainda não se terem manifestado, mas que no momento exato em que surgirem, o oficial será chamado a agir, estando treinado para responder de forma rápida, precisa, eficiente e criativa na elaboração da solução e promoção da resposta.

As circunstâncias que têm sido referenciadas no presente livro dizem respeito a momentos de rotina, quer dizer, são triviais, do dia a dia das relações que se desenvolvem no campo militar. Entretanto, observando-se a forma como a instituição resolve estas circunstâncias simples e prosaicas, o tratamento rigoroso por ela dispensado e as rígidas exigências que impõe sobre seus integrantes e seus procedimentos nestas oportunidades, pode-se constatar que ela, cujo emprego em atividade real tem ocasião em situações de crise e caos que só muito esporadicamente se configuram, aproveita todas estas oportunidades para treinar seus integrantes, visando a manifestação de respostas eficientes nas situações reais que venham a surgir.

Assim, na produção de corpos dóceis, isto é, corpos que podem ser submetidos, utilizados, transformados e aperfeiçoados a fim de se obter o aumento de suas aptidões e habilidades ao mesmo tempo em que a diminuição da sua capacidade de resistência (Foucault, 2009: 132-134), o treinamento se mostra como eficiente instrumento de poder, potencializado pela sutileza da sua aplicação, haja vista não estar sendo tratado como um “poder triunfante que, a partir de seu próprio excesso, pode-se fiar em seu superpoderio”, mas como “um poder modesto, desconfiado, que funciona a modo de uma economia calculada, mas permanente. Humildes modalidades, procedimentos menores, se os compararmos aos rituais majestosos da soberania ou aos grandes aparelhos do Estado” (Foucault, 2009: 164).

Se a instituição militar age dessa forma, como constata-se que faz, ou seja, utiliza todas as oportunidades da rotina da vida na caserna para treinar seus integrantes visando objetivamente seu emprego eficiente em situações reais, estar-se-á diante de uma poderosa máquina produtora de corpos dóceis, de uma verdadeira estufa de mudar pessoas, “um experimento natural sobre o que se pode fazer ao eu” (Goffman, 2008: 22).

Neste sentido, há um aspecto que merece maior atenção: a imprevisibilidade da situação diária do militar quanto a ser o *mais antigo* ou ser o *mais moderno*. Esta situação de imprevisão e incerteza sobre seus posicionamentos nas circunstâncias mais triviais que irão se configurar no seu dia de trabalho, exige a execução de ações e a tomada de posturas de naturezas distintas, que não podem ser previstas com antecedência. Essa situação de contínua imprevisibilidade e incerteza pode ser vista sob dois ângulos.

Primeiro, vista sob o ângulo do permanente treinamento, quando evidencia uma correspondência das situações do dia a dia com o imponderável da atividade militar real, potencialmente muito mais imprevisível, caótica e inusitada, que exige a tomada de decisões rápidas e criativas, quer dizer, o trivial já está treinando a personalidade do militar no sentido de adaptá-la a uma realidade desordenada e contingente, exigindo flexibilidade, criatividade e endurância.

Segundo, vista sob o ângulo dos efeitos que produz sobre a personalidade do militar, tem por efeito produzir uma tendência de tudo planejar, prever e exaustivamente treinar, buscando sempre a segurança, a solidez, a estabilidade e a previsão que na realidade do seu dia a dia, e pela natureza própria da sua atividade real, não tem. Quer dizer, essa situação de imprevisão a que o militar está frequentemente submetido funciona como preparo para a estabilização psíquica em momentos incertos e caóticos, manifestado no jargão castrense através da frase de que “um militar *funciona* bem sob pressão”. Assim, essa constante pressão psíquica, pressão que situações desconfortáveis exercem sobre as pessoas, funciona como instrumento de produção de corpos dóceis, isto é, corpos eficientes e submissos.

O fato que se narra a seguir bem exemplifica como pode um mesmo oficial transitar tão facilmente da condição de *mais antigo* para a de *mais moderno*. Entretanto, faz-se necessário ressaltar que os indícios que se manifestam e que a seguir são destacados, na maioria das vezes, apresentam-se de maneira sutil, até pela discrição característica do militar. Mas podem ser facilmente observados no dia a dia da vida na caserna, mesmo nas relações mais triviais desenvolvidas entre militares, se vistos por olhos atentos e dispostos a captá-los.

Certa vez, a postura de um comandante muito seguro de si, demonstrando continuamente nas suas relações com seus subordinados ser possuidor de atributos desejáveis em um oficial que ocupe esta função, tais como segurança, liderança, firmeza, iniciativa e autoridade pessoal, denunciou como as circunstâncias poderiam impor-se a ele, colocando-o numa situação comumente observada como sendo a de seus comandados quando estavam diante dele.

A Organização Militar (OM) recebeu a visita de um general de exército que se despedia do serviço ativo. General conhecido e respeitado, como sói acontecer com os chefes militares. Ao chegar à Unidade, próximo do horário do almoço, após ser recepcionado pelo comandante em seu gabinete, como é previsto, foi conduzido ao cassino dos oficiais, onde todos o aguardavam, cada um ocupando seu lugar à mesa. Ao entrar no recinto e anunciada a sua presença, com todos os oficiais formalmente de pé na posição de descansar, cumprimentou o corpo de oficiais com um enérgico “bom dia”. Como não se pensou que isto pudesse ocorrer naquela ocasião e não fora realizado um treinamento para esta possibilidade, a resposta do grupo foi fraca. A reação da autoridade foi imediata, manifestando sua desaprovação com um simples “não gostei”. Repetiu o cumprimento, no que se ouviu um retumbante e unísono “bom dia” em resposta.

Um observador atento, mais interessado na dinâmica das relações de poder que preocupado com a pressão do momento, teve sua atenção despertada para a postura do comandante ao lado da autoridade e sua reação diante da demonstração de desaprovação do general à resposta dos oficiais ao seu “bom dia”.

Transformara-se, de um comandante firme e investido de autoridade genuína em uma figura submissa. Toda sua postura, seus gestos e suas expressões fisionômicas denunciavam isto. A manifestação de desaprovação do general intensificou momentaneamente em seus traços a realidade da sua condição de *mais moderno*, porém responsável pela situação diante do *mais antigo*. Com o olhar, transmitiu aos seus comandados a gravidade do momento, no que obteve uma pronta resposta de seus oficiais.

Chegou-se a indagar mais tarde entre os oficiais como seria possível mudança de postura tão marcante em um comandante que, nos momentos em que era e se sentia o *mais antigo*, mostrava-se seguro e confiante e, naquela situação, em que era e se sentia o *mais moderno*, sobretudo nos instantes nos quais se viu em xeque pela autoridade do *mais antigo* presente, se mostrava submisso naquela posição momentânea de subordinado.

Este fato demonstra empiricamente como pode o oficial transitar psicologicamente tão rapidamente da posição de *classe dirigente* para a de *interno*, com todos os sentimentos, percepções e emoções próprios de cada uma destas categorias, dadas as circunstâncias que o façam rememorar aquelas sensações enxertadas quando na situação de interno na Academia Militar das Agulhas Negras e reforçadas ao longo de toda a sua vida através das mais casuais circunstâncias diárias. Sensações que ainda persistem dentro dele, incrustadas na sua personalidade e chamadas à tona, sempre que institucionalmente isto se fizer necessário, ou simplesmente desejável.

## Capítulo 6

### A linguagem como capital simbólico no campo militar

Devemos conversar, pensar e viver, e escrever também, se temos essa mania, de acordo com o espírito da época, senão não somos nada.

Anthony Trollope, *As torres de Barchester*

A LINGUAGEM PARECE SER UMA CHAVE DE ENTRADA EM QUALQUER GRUPO SOCIAL E O SEU domínio pode se constituir em fator preponderante na qualidade do trânsito que se possa ter dentro dele. A boa aceitação, a penetração, a influência, a fluência das relações podem se condicionar não só a um bom domínio da linguagem do grupo social, mas, e talvez até de maneira mais acentuada, pela aderência plena a ela, ou demonstração de que a ela se aderiu, revelada pelo indivíduo no desenvolvimento das suas relações, uma vez inserido naquela ambiência social.

A linguagem aqui referida engloba não só a verbal, mas toda forma de comunicação nas relações interpessoais, isto é, a maneira como o indivíduo é percebido ou mesmo apenas sentido por suas manifestações: o linguajar, o vocabulário, os jargões, mas também e talvez principalmente os gestos, as posturas, as expressões fisionômicas, o vestuário e como ele é utilizado, as entonações e os acentos nas pronúncias das palavras e das frases.

Todo este conjunto é muito revelador por se traduzir na manifestação daquilo que está subjacente, quer dizer, não somente visto pelos olhos ou apreendido pelos ouvidos, mas sentido, vislumbrado, intuído, de forma sutil, muitas vezes, e poder-se-ia dizer que, na maioria delas, de maneira inconsciente pelos integrantes de um grupo. Sentido mas não percebido seria uma definição mais precisa. A linguagem assim compreendida se constitui na manifestação, consciente ou não, dos valores, das crenças, das opiniões, das atitudes e dos comportamentos dos integrantes de um grupo social.

Busca-se, assim, apreender, nesse universo, “a intenção objetiva escondida por debaixo da intenção declarada, o querer-dizer que é denunciado no que ela declara” na suposição de que “nela se enuncia um sentido profundo, uma pulsão expressiva, biológica ou social que a alquimia da forma imposta pela necessidade social do campo tende a tornar irreconhecível, sobretudo obrigando a pulsão a negar-se e a universalizar-se” (Bourdieu, 2010: 73).

Com efeito, Bourdieu ensina que a compreensão de um campo significa “apreender aquilo que faz a necessidade específica da crença que o sustenta, do *jogo de linguagem que nele se joga*, das coisas materiais e simbólicas em jogo que nele se geram” (grifo nosso) (Bourdieu, 2010: 69).

Mas além de esclarecer acerca do que vem a ser a compreensão do campo em si, isto é, o que deve ser o objetivo da pesquisa que se realiza na tentativa de desvelamento de um campo, Bourdieu (2010: 63) ensina ainda como fazê-lo. Ensina que um instrumento eficiente na “elaboração e transmissão de métodos de pensamento eficazes e fecundos” pode ser facilmente encontrado pelo pesquisador na utilização nova, isto é, criativa, de formas

de pensamento já produzidas anteriormente por pesquisadores do passado em pesquisas realizadas em campos diversos (Bourdieu, 2010: 63).

É nesse sentido que observa que a “capacidade de reproduzir ativamente os melhores produtos dos pensadores do passado pondo a funcionar os instrumentos de produção que eles deixaram é a condição do acesso a um pensamento realmente produtivo” (Bourdieu, 2010: 63).

Assim, de acordo com Bourdieu (2010: 63-64), “Compreender trabalhos científicos que, diferentemente dos textos teóricos, exigem não a contemplação mas a aplicação prática, é fazer funcionar praticamente, *a respeito de um objeto diferente*, o modo de pensamento que nele se exprime” (grifo nosso); esclarecendo ainda que há homologias entre os campos, e que estas homologias são os instrumentos que o pesquisador deve utilizar na sua tentativa de apropriar-se ativamente de um modo de pensamento científico anteriormente produzido (Bourdieu, 2010: 64).

Apropriação ativa esta que se dá no momento em que o pesquisador reativa as homologias identificadas entre os campos na produção do conhecimento pretendido dentro do seu campo específico de pesquisa (Bourdieu, 2010: 64), inferindo que:

As transferências metódicas de modelos baseados na hipótese de que existem homologias estruturais e funcionais entre todos os campos, ao invés de funcionarem como simples metáforas orientadas por intenções retóricas de persuasão, têm uma eficácia heurística eminente, isto é, a que toda a tradição epistemológica reconhece à analogia. (Bourdieu, 2010: 66-67)

Bourdieu (2010: 31) ainda explica que uma instituição não é nada se observada “fora das suas relações com o todo”. Assim, o pesquisador deve pensar relacionalmente, isto é, uma vez identificada uma propriedade característica de um campo ou uma instituição, deve verificar se esta propriedade está presente também em outros campos ou instituições e quais são as suas especificidades em cada um deles, haja vista a manifestação de uma propriedade específica em vários campos ou instituições possuir variantes determinadas pelas peculiaridades próprias de cada campo ou instituição em análise (Bourdieu, 2010: 29).

O pensar relacionalmente se constitui, dessa forma, num instrumento heurístico importante à disposição do pesquisador para ser empregado no desenvolvimento da sua pesquisa. Isto é, o pesquisador pode selecionar uma propriedade já identificada, estudada e delimitada em outro campo ou instituição da sociedade e verificar se esta propriedade pode também ser encontrada no seu próprio campo de pesquisa. Verifica, assim, se se trata de uma propriedade que pode ser comum aos campos ou às instituições. A partir daí, tendo por parâmetro a construção teórica dessa propriedade já realizada em outro campo, analisa como se manifesta no seu próprio campo de pesquisa, como nele se realiza, descobrindo suas peculiaridades. Instrumento que facilita, dessa forma, o trabalho do pesquisador no desvelamento do seu objeto de pesquisa.

Com efeito, o citado autor explica que

O raciocínio analógico, que se apoia na intuição racional das homologias (ela própria alicerçada no conhecimento das leis invariantes dos campos), é um espantoso instrumento de construção do objeto. É ele que permite mergulharmos completamente na particularidade do caso estudado sem que nela nos afogemos, como faz a idiografia empirista, e realizarmos a intenção de *generalização*, que é a própria ciência, não pela aplicação de grandes construções formais vazias, mas por essa maneira particular de pensar o caso particular que consiste em pensá-lo verdadeiramente como tal. Este modo de pensamento realiza-se de maneira perfeitamente lógica pelo recurso ao *método comparativo*, que permite pensar relacionalmente um caso particular constituído em caso particular do possível, *tomando-se como base de apoio as homologias estruturais entre campos diferentes* (o campo do poder universitário e o campo do poder religioso por meio da homologia das relações professor/intelectual e bispo/teólogo) ou entre estados diferentes do mesmo campo (o campo religioso na Idade Média e hoje). (grifo nosso) (Bourdieu, 2010: 32-33)

Para uma melhor compreensão de como se pode pensar relacionalmente e de o quanto pode ser útil essa prática para o desenvolvimento de uma pesquisa e o consequente desvelamento do seu objeto, objetivo último do pesquisador, somente a título exemplo, lembra-se que esta foi a metodologia aplicada quando, na análise do universo constituído pelos oficiais do Exército formados pela Academia Militar das Agulhas Negras, buscou-se identificar as homologias existentes entre as categorias *classe dirigente/interno*, das instituições totais, e as categorias *mais antigo/mais moderno*, do Exército Brasileiro.

Bem por isso, esses ensinamentos forneceram os alicerces para a elaboração do presente capítulo. Adotou-se, dessa forma, como referencial teórico, o capital simbólico de Bourdieu (2010: 209-254), em que se procurou apoio nos conceitos de poder simbólico, *habitus*, campo e, pensando relacionalmente como ensina o referido autor, buscou-se realizar uma apropriação ativa de seu modo de pensamento científico por meio de homologias que possam ser identificadas entre os campos, tomando-se por base seu trabalho sobre os elementos para uma sociologia do campo jurídico, na tentativa de um maior desvelamento do campo militar.

O campo jurídico foi escolhido em função de que, conforme se verá no desenvolvimento deste capítulo, foi possível identificar inúmeras homologias entre este campo e o campo militar, a exemplo da *divisão do trabalho*, da *instituição do monopólio*, do *poder de nomeação* e da *força da forma*, quatro parâmetros que integram o esquema elaborado por Bourdieu (2010: 212, 225, 236, 240) no seu estudo sobre o campo jurídico. Foram eles empregados neste capítulo de maneira a se utilizar, por meio deles, a linguagem daquele campo, segundo entendimento de Bourdieu, como instrumento heurístico na tentativa de um maior esclarecimento sobre a linguagem do campo militar, conforme ele mesmo ensina a fazer.

Dessa forma, e acreditando-se, em consonância com o que esclarece Bourdieu (2010: 63), que “os trabalhos científicos são parecidos com uma música que fosse feita não para ser mais ou menos passivamente escutada, ou mesmo executada, mas sim para fornecer princípios de composição”, é que aqui se empregam o raciocínio analógico e o método comparativo como principais instrumentos metodológicos para o desenvolvimento do assunto deste capítulo.



## 1. O poder simbólico no campo militar

O universo escolhido como objeto de estudo dentro do campo militar, os oficiais do Exército Brasileiro formados pela Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, possui características que ressaltam a força do poder simbólico nas suas relações, ações e posicionamentos. Um dos motivos para isso pode se evidenciar no fato de que talvez a maior referência deste oficial seja a sua turma de formação, definida pelo ano de conclusão do curso, isto é, o ano em que, terminando seu período de aluno, etapa na qual recebe o título de cadete, é declarado aspirante a oficial, dando começo a um novo ciclo da sua carreira de oficial, iniciada quando da sua entrada na Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEx.

O primeiro aspecto que deve ser ressaltado é o fato de que a turma caminha junto nas suas promoções e possibilidades de desenvolvimento na carreira. São todos declarados aspirantes a oficial no mesmo dia e promovidos aos postos subsequentes nas mesmas datas, já previamente conhecidas. Assim, um cadete do 4º ano formado em 2016 já sabe que será promovido a 2º tenente em 31 de agosto de 2017, 1º tenente em 25 de dezembro de 2018 e capitão em 25 de dezembro de 2022. Ele e todos os integrantes da sua turma.

As promoções a oficial superior (major, tenente-coronel e coronel), além do critério de antiguidade, contam também com o critério de merecimento; mas cada turma tem o seu ano de promoção, de forma que o primeiro de uma turma chega ao último posto da carreira apenas alguns meses antes do último. Para ilustrar este fato, toma-se como exemplo a turma de 1989, cuja promoção a tenente-coronel iniciou-se em agosto de 2009 e encerrou-se em abril de 2010, com todos promovidos em três levas, em datas previamente estabelecidas, distanciadas entre si sempre por quatro meses.

Este fato condiciona ainda muitas das possibilidades de desenvolvimento individual, como funções exercidas pelo oficial nos variados ciclos da carreira, realização de cursos, assunção de comando, missões no exterior e outros, sempre as mesmas para os integrantes de uma turma em cada fase da carreira. Dessa forma, aqui se destaca a característica de *previsibilidade* na carreira do oficial como fator de potencialização da força do poder simbólico nas relações entre os militares, quer se deem com superiores, pares ou subordinados, haja vista se observar uma considerável inexistência de outras forças visíveis, físicas ou econômicas, a dirigirem estas relações.

O segundo aspecto, intimamente ligado ao primeiro, mas com nuances que lhe imprimem autonomia, diz respeito às garantias que a carreira oferece ao militar desde o dia em que recebe o título de cadete, inclusive no relacionamento com os superiores, traduzindo-se na *estabilidade* que adquire o profissional.

São duas características, a *previsibilidade* e a *estabilidade* da carreira do oficial formado pela Aman, que parecem influir diretamente numa maximização da influência do poder simbólico nas relações, nas ações e posturas daqueles que fazem parte do campo militar. Levando-se em conta estas características próprias e marcantes da carreira do oficial oriundo de Academia em face dos motivos que impulsionam o militar na sua carreira, sugerem-se algumas perguntas, a seguir formuladas.



O que motiva um oficial, nestas condições de *previsibilidade e estabilidade*, a ser dedicado e a dedicar-se de maneira integral e absoluta à sua profissão e mesmo à sua carreira?

Os cursos de combate aos quais voluntariamente se submetem os militares são exemplos que bem ilustram essa questão. O *leitmotiv* que impulsiona um oficial para a realização de cursos como os de Operações na Selva, Ações de Comandos, Forças Especiais, Precursor Paraquedista, entre tantos outros desta natureza oferecidos pelo Exército, não se encontra em nenhum tipo de compensação material, seja salarial, seja de posteriores melhores condições de trabalho ou de vida. Muito pelo contrário.

Nestes cursos, o militar enfrenta, por semanas, às vezes por meses seguidos, duríssimas condições de vida, tanto materiais quanto psicológicas. Sofre privações e provações das mais diversas nas suas mais básicas necessidades como ser humano: passa por severas restrições por longos períodos de tempo, permanecendo em contínuo estado de desconforto, fome, sede, frio, sono, cansaço à exaustão, submetido a um tratamento extremamente rude sob intensa, exigente e arriscada atividade física, psicológica e intelectual. Nem sequer pode saber se chegará ao fim com êxito, fazendo parte deste tipo de curso uma permanente condição de insegurança, haja vista os elevados índices de desistências e desligamentos compulsórios, seja por falta de capacidade física, seja técnica, que por vezes ocorrem às vésperas da conclusão do curso.

Os que logram êxito, além de não receberem nenhuma compensação financeira, normalmente ingressam em uma atividade na qual muito mais se exige do militar e onde encontra, via de regra, dificuldade para dela se afastar caso um dia deseje voltar à atividade militar convencional. Isto é natural que ocorra tanto pelo fato de o Exército haver investido muito na especialização desse militar quanto pela escassez de especialistas frente às necessidades geradas por atividades dessa natureza, de grande importância e prioridade para a Instituição.

Ou seja, um curso operacional não rende uma compensação pecuniária, não abre possibilidades de melhores condições de vida ou trabalho, não melhora o desenvolvimento da carreira de um militar. Entretanto, a realização desse tipo de curso, ao formar o especialista, funciona como uma porta que abre caminho para que os militares que nela ingressam passem a desempenhar uma atividade operacional-combatente cuja natureza exige muito mais do que a atividade militar convencional. Disso pode-se depreender que a compensação que ora se analisa é fundamentada em capital meramente simbólico.

A vida militar como um todo se qualifica por essas características, tornadas apenas mais nítidas sob o enfoque dos cursos combatentes. O Exército mesmo, no seu *site* oficial, estabelece as características da profissão militar, definindo-as e tornando-as públicas, parecendo mesmo um alerta a todos os que desejarem nela ingressar e uma lembrança aos que nela um dia adentraram.

São elas: (1) *risco de vida*, presente durante toda a carreira, de maneira constante e ininterrupta, sendo exigido do militar o voluntário “comprometimento da própria vida”; (2) *sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia*, que condicionam toda a sua vida profissional, tendo precedência sobre sua vida pessoal; (3) *dedicação exclusiva*, sendo vedado ao militar o exercício de qualquer outra atividade profissional, “o que o torna dependente de seus vencimentos, historicamente reduzidos, e dificulta o seu ingresso no mercado de tra-

balho, quando na inatividade”; (4) *disponibilidade permanente*, isto é, deve estar “disponível para o serviço ao longo das 24 horas do dia, sem direito a reivindicar qualquer remuneração extra, compensação de qualquer ordem ou cômputo de serviço especial”; (5) *mobilidade geográfica*, significando que o “militar pode ser movimentado em qualquer época do ano, para qualquer região do país, indo residir, em alguns casos, em locais inóspitos e destituídos de infraestrutura de apoio à família”; (6) *vigor físico*, quando lhe são exigidos elevados níveis de saúde física e mental como condição de permanência no serviço ativo; (7) *formação específica e aperfeiçoamento constante*, o que exige uma rigorosa, permanente e diferenciada formação, especialização e aperfeiçoamento que só encontram utilidade na atividade militar; (8) *proibição de participar de atividades políticas*; (9) *proibição de sindicalizar-se e de tomar parte em greves ou em qualquer movimento reivindicatório*, “por ser inaceitável que o militar possa contrapor-se à instituição a que pertence, devendo-lhe fidelidade irrestrita”, sendo que “a proibição de greve decorre do papel do militar na defesa do país, interna e externa, tarefa prioritária e essencial do Estado”; (10) *restrições a direitos trabalhistas*, dentre as quais são exemplo a “remuneração do trabalho noturno superior à do trabalho diurno, jornada de trabalho diário limitada a oito horas, obrigatoriedade de repouso semanal remunerado, remuneração de serviço extraordinário, devido a trabalho diário superior a oito horas diárias”, ou seja, direitos fundamentais dos quais o militar abre mão; (11) *vínculo com a profissão*, o que estabelece que mesmo na inatividade “o militar permanece vinculado à sua profissão”, devendo manter-se sempre pronto para “eventuais convocações e retorno ao serviço ativo, conforme prevê a lei”, independentemente de estar “exercendo outra atividade, não podendo por tal motivo se eximir dessa convocação”.

Por fim, informa ainda das (12) *consequências de tudo isto para a sua família*, uma vez que “as exigências da profissão não ficam restritas à pessoa do militar, mas afetam, também, a vida familiar, a tal ponto que a condição do militar e a condição da sua família se tornam estreitamente ligadas”. Neste item, são apresentados como argumentos os fatos de que a formação do patrimônio familiar fica extremamente dificultada, a educação dos filhos prejudicada, o exercício de atividades remuneradas pelo cônjuge praticamente impedido e o núcleo familiar fica impossibilitado de estabelecer relações duradouras e permanentes na cidade em que reside, uma vez que é próprio da profissão ocorrer a movimentação do militar a cada três anos, sendo que ele e sua família devem estar sempre preparados para isso (*Características da profissão militar*, 2013).

Observa-se, assim, que o próprio Exército estabelece e amplamente divulga as peculiaridades da profissão militar de maneira que todos os que nela adentrem o façam conscientes, ou pelo menos tenham a plena possibilidade de o fazerem, das restrições que lhe são inerentes em referência às demais carreiras do Estado, por isso qualificada pelos próprios militares não como uma profissão, mas como um sacerdócio.

Assim, de onde provém a força que impulsiona esse militar a subordinar-se de forma incondicional às ordens e decisões dos superiores hierárquicos que, independentemente de concordar pessoalmente ou não com elas, além de cumpri-las de maneira incontestada, faz com que seus próprios subordinados também o façam, como se houvessem sido emitidas por ele próprio?

Qual a natureza desse poder que faz com que um oficial se sujeite e se submeta ao seu comandante com sincero e profundo devotamento, cuja autoridade tem o condão de vinculá-lo fortemente a determinadas posturas e ações, mesmo quando contrariem seus posicionamentos pessoais?

Posicionamentos divergentes a estes podem não produzir efeitos concretos de grande peso na carreira de um militar, tais como efeitos salariais, perda do emprego, rebaixamento de posto ou permanência por muito tempo no mesmo, pois, como já se viu, isso não ocorre. Mas o fazem de maneira muito real e profunda na carreira moral de um oficial.

Assim, constata-se que a natureza desse poder que verdadeiramente exerce grande influência na vida do militar se fundamenta prioritariamente em capital simbólico, pois para explicar o *leitmotiv* do campo no qual está o oficial inserido, e as forças que sobre ele atuam, “é necessário saber descobri-lo onde ele se deixa ver menos, onde ele é mais completamente ignorado, portanto reconhecido”, donde se pode admitir que “o poder simbólico é, com efeito, esse poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem” (Bourdieu, 2010: 7-8).

Procura-se, dessa forma, esclarecer o que move o oficial de carreira dentro do campo militar, qual a motivação gerada neste campo, ou por ele, que age neste homem, o *animus* que o qualifica e determina-lhe as feições, regendo seus movimentos e sua própria maneira de ser. Pode-se verificar que, dentro das características da carreira do oficial acima elencadas, este ânimo se constitui num “poder quase mágico que permite obter o equivalente daquilo que é obtido pela força (física ou econômica), graças ao efeito específico de mobilização, só se exerce se for *reconhecido*, quer dizer, ignorado como arbitrário” (Bourdieu, 2010: 14).

Por este motivo, o domínio da linguagem do campo militar, consciente ou não, e poder-se-ia arriscar que na maioria das vezes, de maneira inconsciente, e mais que isso, a adesão voluntária a ela e um contínuo esforço em demonstrar esta adesão a todos os integrantes do campo por parte do indivíduo, se constitui no poder simbólico que subjaz a este campo, se constituindo no seu *leitmotiv*.

Isto significa que o poder simbólico [...] se define numa relação determinada – e por meio desta – entre os que exercem o poder e os que lhe estão sujeitos, quer dizer, isto é, na própria estrutura do campo em que se produz e se reproduz a *crença*. O que faz o poder das palavras e das palavras de ordem, poder de manter a ordem ou de subverter, é a crença na legitimidade das palavras e daquele que as pronuncia, crença cuja produção não é da competência das palavras.

O poder simbólico, poder subordinado, é uma forma transformada, quer dizer, irreconhecível, transfigurada e legitimada, das outras formas de poder. (Bourdieu, 2010: 14-15)

## 2. A força do *habitus*

O campo militar adota a prática de procedimentos padronizados em todas as situações. Procedimentos estes definidos nos seus mínimos detalhes e exaustivamente treina-

dos e repetidos em todas as oportunidades possíveis. Toda situação que se configura está pormenorizadamente definida, isto é, positivada. Tudo está previsto em forma de normas e regulamentos.

O militar se sente desconfortável com aquilo que chama de conduta, no jargão da caserna uma circunstância imprevista que surge no desenvolvimento de qualquer atividade e que deve ser resolvida rápida e eficientemente para o cumprimento da missão. Mas imprevista somente pelo fato de não ser possível sua previsão com antecedência, isto é, consiste num imponderável que, pelas características da atividade militar real, se torna um fato muito comum, um fato da própria essência da atividade militar, desenvolvida em meio ao caos e a situações de crise, cuja solução deve ser criada no momento em que ocorre.

O desconforto e o incômodo que uma situação como esta produz no militar são motivos pelos quais ele costuma ser um bom planejador, haja vista o militar não gostar de condutas. Muitas condutas no desenvolvimento de uma atividade dão aparência, dentro do campo, de debilidade no planejamento ou de erro na execução.

Toda execução de atividades é minuciosamente descrita em relatórios, todas as condutas registradas e as soluções aprimoradas. Dessa forma, tudo o que já aconteceu está previsto, tudo o que vier a acontecer de novo, passará, a partir daí, a ser esperado com uma solução preparada: cada etapa e como deverá ser conduzida. A conduta, uma vez ocorrida, sempre se positiva, isto é, tende a deixar de ser conduta para se transformar em situação de rotina, prevista, passível de acontecer em outras circunstâncias e cuja solução já se encontrará determinada, sendo obrigatória sua execução.

Um militar que desconhece os procedimentos previstos para uma determinada situação ou, os conhecendo, não os implementa quando da configuração da situação, está “por conta e risco” dele próprio. Isto é, o desconhecimento de procedimentos a serem adotados, caso estejam regulados em algum manual ou norma e, na sua implementação, qualquer modificação que se lhe imprima, tem por consequência a responsabilização do militar por qualquer resultado desastroso ou mesmo abaixo do esperado.

O militar, no seu planejamento para a realização de qualquer atividade, a fim de evitar o imponderável, inclusive “inventar” condutas, imagina problemas que possam ocorrer no desenrolar da execução e já elabora e registra no planejamento as soluções possíveis, normalmente com mais de uma linha de ação plausível.

Mas a atividade militar, por sua própria natureza, normalmente reserva surpresas após o desencadeamento da ação. Assim, o oficial, além da necessidade de estar muito treinado para a realização de todas as suas atividades, necessita ser criativo no cumprimento da sua missão, pois o imponderável é certo, vai ocorrer tão logo tenham início as operações. Entretanto, deve ficar claro que cada conduta que surge é registrada, sua solução anotada, passando a compor os planejamentos subsequentes como uma situação passível de se repetir, cuja solução já se encontrará pronta e treinada.

A título de exemplo, para que se tenha noção do detalhamento a que chega a padronização de procedimentos, transcreve-se a seguir a regulamentação de algumas situações comuns na caserna em que se pode observar como são minuciosamente definidos os modos por meio dos quais devem ser expressos os sinais de respeito do militar mais moderno para

com o mais antigo. São circunstâncias extremamente simples, das mais corriqueiras da vida dentro dos quartéis, triviais do dia a dia, que justamente por isso mesmo manifestam com maior clareza a importância que, no campo militar, se dá ao detalhe, instrumento cuja eficiência na produção de corpos dóceis, isto é, corpos eficientes e submissos, já fora explicado por Foucault como se constituindo em

Técnicas sempre minuciosas, muitas vezes íntimas, mas que têm sua importância: porque definem um certo modo de investimento político e detalhado do corpo, uma nova “microfísica” do poder [...] Pequenas astúcias dotadas de um grande poder de difusão, arranjos sutis, de aparência inocente, mas profundamente suspeitos, dispositivos que obedecem a economias inconfessáveis, ou que procuram coerções sem grandeza [...] Descrivê-los implicará a demora sobre o detalhe e a atenção às minúcias: sob as mínimas figuras, procurar não um sentido, mas uma precaução; recolocá-las não apenas na solidariedade de um funcionamento, mas na coerência de uma tática. Astúcias, não tanto de grande razão que trabalha até durante o sono e dá um sentido ao insignificante quanto da atenta “malevolência” que de tudo se alimenta. A disciplina é uma anatomia política do detalhe.

[...]

A minúcia dos regulamentos, o olhar esmiuçante das inspeções, o controle das mínimas parcelas da vida e do corpo darão em breve, no quadro da escola, do quartel, do hospital ou da oficina, um conteúdo laicizado, uma racionalidade econômica ou técnica a esse cálculo místico do ínfimo e do infinito. (Foucault, 2009: 134, 136)

O exemplo a seguir evidencia a constante e intensa preocupação que se tem dentro do campo militar em nada deixar ao acaso, à discricção do agente, à sua individualidade. As situações estão previstas na Portaria Normativa nº 660 – MD, de 19 de maio de 2009, que aprova o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas.

Art. 4º Quando dois militares se deslocam juntos, o de menor antiguidade dá a direita ao superior.

Parágrafo único. Se o deslocamento se fizer em via que tenha lado interno e lado externo, o de menor antiguidade dá o lado interno ao superior.

Art. 5º Quando os militares se deslocam em grupo, o mais antigo fica no centro, distribuindo-se os demais, segundo suas precedências, alternadamente à direita e à esquerda do mais antigo.

Art. 6º Quando encontrar um superior num local de circulação, o militar saúda-o e cede-lhe o melhor lugar.

§ 1º Se o local de circulação for estreito e o militar for praça, franqueia a passagem ao superior, faz alto e permanece de frente para ele.

§ 2º Na entrada de uma porta, o militar franqueia-a ao superior; se estiver fechada, abre-a, dando passagem ao superior e torna a fechá-la depois.

Art. 7º Em local público onde não estiver sendo realizada solenidade cívico-militar, bem como em reuniões sociais, o militar cumprimenta, tão logo lhe seja possível, seus superiores hierárquicos.

Parágrafo único. Havendo dificuldade para aproximar-se dos superiores hierárquicos, o cumprimento deve ser feito mediante um movimento de cabeça.

Mas, no campo militar, todo este pragmatismo não tem por finalidade o tolhimento da criatividade ou a supressão da solução inteligente; antes, objetiva a eficiência e a precisão na obtenção do resultado pretendido, uma vez que esta é a razão de ser dos Exércitos. Esta característica do campo de tudo prever, de pormenorizadamente estabelecer o que deve e o que pode acontecer, deve-se mais ao fato de que o “método só se vê bem pelos resultados que produz e, quando é exigente, a sua aplicação requer muita inteligência e invenção e também muito trabalho” (Bourdieu, 2010: 60).

Aqui pode-se verificar a aplicação do conceito de *habitus* tal qual o explica Bourdieu (2010: 61), “um conhecimento adquirido e também um *haver*, um capital”, indicando uma “disposição incorporada, quase postural –, mas sim o de um agente em ação”, isto é, não meramente uma ausência da necessidade de raciocinar para se obter a eficiência, mas um distanciamento da “filosofia da consciência sem anular o agente na sua verdade de operador prático de construções de objeto” (Bourdieu, 2010: 62).

Parece ficar clara, dessa forma, a diferença que Bourdieu (2010: 61) evidencia entre hábito e *habitus*, consistindo este num conceito mais complexo que aquele. Isto porque o *habitus*, diferentemente do hábito, não se constitui numa mera repetição de procedimentos interiorizados num indivíduo passivo, que se torna um executante não pensante. Antes, pelo contrário, Bourdieu (2010: 61) põe “em evidência as capacidades ‘criadoras’, ativas, inventivas do *habitus* e do agente (que a palavra *hábito* não diz)”.

É neste sentido que um oficial do Exército é treinado para, nas situações reais que se configurarem, se apropriar e aplicar o treinamento a que se encontra submetido no seu dia a dia, nas mais triviais circunstâncias da sua vida, mesmo que de maneira inconsciente, o que faz com que os resultados sejam até melhor obtidos.

Isto é, o militar é treinado para, em qualquer circunstância que exija sua iniciativa, normalmente sem que disso tenha consciência, ser capaz de unir

uma grande ambição com uma extrema humildade: *humildade* necessária para conseguir dominar praticamente todo o conjunto dos conhecimentos adquiridos, [...] incorporando-o, como modo de *habitus* [...] *ambição* indispensável para tentar totalizar numa prática realmente cumulativa o conjunto dos saberes e do saber-fazer acumulados em todos os atos do conhecimento – e por meio deles – realizado pelo colégio dos melhores, no passado e no presente. (grifo nosso) (Bourdieu, 2010: 64)

O oficial, portanto, no desenvolvimento da sua atividade e em virtude do seu treinamento, estará apto a

afirmar, ao mesmo tempo, a *continuidade* e a *ruptura*, a *conservação* e a *superação*, em se apoiar em todo o pensamento disponível [...] para ir para além dos antecessores, ultrapassados assim por uma utilização nova dos instrumentos para cuja produção eles contribuíram. (grifo nosso) (Bourdieu, 2010: 63)

Assim, por meio da apreensão do que já foi construído, um oficial treinado para trabalhar as circunstâncias que venham a se configurar, busca novas soluções, mais eficientes e adaptadas às mudanças sociais de forma criativa e inteligente. Trata-se da subjetivação ativa pelo indivíduo daquilo que é objetivo, porém dinâmico, para a instituição.

### 3. Elementos para uma sociologia do campo militar

O campo militar é um campo que por sua própria natureza se caracteriza como hermetico e pouco acessível a qualquer pessoa que nele não esteja inserido ou com ele não se relacione diretamente.

Há, dentro do campo, dois grupos bem característicos. O primeiro é composto dos próprios militares, que têm percepções diferenciadas acerca das qualificações do campo de acordo com seu nível hierárquico ou origem de formação dentro da instituição. O segundo grupo é formado por aqueles que não integram o campo, mas que de alguma forma se relacionam com ele, tendo acesso à sua rotina, tais como fornecedores de bens e serviços e participantes de convênios com a instituição, às vezes trabalhando mesmo dentro da Organização Militar (OM), tais como em cantinas, barbearias, lojas e outros serviços necessários ao cidadão e oferecidos dentro dos quartéis.

Estes têm uma visão mais distanciada da realidade do campo, não tendo uma percepção exata da sua dinâmica por não estarem diretamente expostos aos efeitos das forças que atuam dentro dele, isto é, não apreendem significados de questões mais sutis, como, por exemplo, a transmissão de uma informação por meio de um olhar do comandante para seu subordinado ou uma frase deste aparentemente trivial, mas carregada de significados para uma pessoa que vive aquela dinâmica no seu dia a dia.

Mas, mesmo assim, apreendem muito do campo, o que lhes interessa diretamente, pois isso é fundamental para a sua sobrevivência naquele meio. Apreendem, por exemplo, a dar precedência a quem a ela faz jus e a prestigiar quem merece prestígio. Sabem com quem conseguir o que necessitam, conhecem quem tem a real capacidade de suprir determinadas necessidades, que, tantas vezes, não é o mais antigo, mas aquele que tem o conhecimento aprofundado sobre uma área específica, isto é, não o que tem a autoridade, mas, por vezes, um auxiliar mais humilde, o executante direto de determinada atividade ou tarefa.

O primeiro grupo, composto pelos próprios militares, consiste dos indivíduos integrantes do campo. Estes têm visões diferenciadas em função do nível hierárquico, fator preponderante na instituição militar, cujos alicerces são a hierarquia e a disciplina, e da origem da formação que tiveram dentro da instituição.



Dentro deste último caso, para se ter uma ideia da diversidade existente somente no círculo dos oficiais de carreira, citam-se dois exemplos: (i) os oficiais oriundos da Academia Militar das Agulhas Negras – Aman –, que ingressam ainda muito jovens, têm um caráter de permanência, ocupam os cargos e exercem as funções-chave da instituição e são os únicos a atingirem o último posto da carreira (general de exército, chamado no jargão militar de quatro estrelas), motivo pelo qual sua formação é de interesse prioritário, e (ii) os oficiais formados pela Escola de Formação Complementar do Exército – EsFCEx –, destinados às funções administrativas, que ingressam na instituição já com uma graduação, são oriundos de diversas áreas do conhecimento e de variadas universidades, e podem chegar ao posto de coronel.

Verifica-se, assim, por meio desta breve explanação, a complexidade do campo militar. Levando-se em conta esta característica, serão agora transpostos para o campo militar quatro aspectos que Bourdieu (2010: 209-254) trabalha na análise que faz do campo jurídico, quais sejam, a *divisão do trabalho*, a *instituição do monopólio*, o *poder de nomeação* e a *força da forma* (Bourdieu, 2010: 212, 225, 236, 240).

O primeiro aspecto, a *divisão do trabalho*, revela-se claramente na fundamental composição do Exército Brasileiro em círculos sociais. De forma mais ampla, por dois grandes círculos, o dos oficiais e o das praças. Mas é comum se dizer que na verdade são três os círculos: o dos oficiais, o dos subtenentes e sargentos, e o dos cabos e soldados. No entanto, muitos outros círculos sociais compõem a instituição. O círculo dos oficiais, por exemplo, se subdivide em outros quatro círculos: o dos oficiais-generais (general de exército, general de divisão e general de brigada, também chamados, no jargão militar, respectivamente, de general de quatro, de três e de duas estrelas); oficiais superiores (coronel, tenente-coronel e major); oficiais intermediários (capitão) e oficiais subalternos (primeiro-tenente e segundo-tenente).

Isto para não se falar das divisões existentes dentro destes mesmos círculos em função da origem da formação militar de cada oficial, aspecto muito relevante do ponto de vista social dentro do campo, haja vista as diferenças em termos de atitudes, valores, crenças, comportamentos e opiniões existentes entre os grupos de oficiais compostos sob esta referência, inobstante integrarem um mesmo círculo hierárquico ou mesmo um mesmo posto. Diferenças nas formas de ver o mundo, interpretar sua dinâmica e valorar os acontecimentos, ainda que não oficialmente reconhecidas pela instituição.

Como exemplo, pode-se afirmar que há diferenças em termos de sentimentos, percepções e visão de mundo entre os capitães do Exército, todos oficiais de carreira, quer eles integrem o grupo oriundo de Academia, os combatentes de carreira; quer sejam da área de saúde: os médicos, dentistas ou farmacêuticos; quer sejam da área administrativa ou de ensino, do Quadro Complementar de Oficiais – QCO –, ou ainda integrantes do Quadro Auxiliar de Oficiais – QAO –, provenientes da carreira de sargento. Observam-se aqui grupos sociais distintos e bem delimitados unicamente dentro do universo de capitães.

É provável que a hierarquização dentro do campo militar seja seu aspecto mais característico, pois, fundamentada nesta hierarquização oficial, isto é, visível a todos, existe a atribuição, coletiva e pessoal, de autoridade ao mais antigo, o superior na hierarquia militar dentro de um dado grupo de militares.



Aqui se quer evidenciar não somente a questão da legalidade, mas se quer também chamar a atenção para a legitimidade para se tomar decisões, expedir orientações, assumir o comando e a responsabilidade pelas ações e posicionamentos. No campo militar, a própria forma de pensar, de ver um problema ou uma circunstância, de interpretar um fato ou uma situação, está condicionada ao direcionamento do mais antigo, posição melhor representada na pessoa do comandante.

É o que pode ser observado, fazendo uma analogia entre os campos jurídico e militar, no que ensina Bourdieu ao afirmar que

O campo jurídico é o lugar de concorrência pelo monopólio do direito de dizer o direito, quer dizer, a boa distribuição (*nomus*) ou a boa ordem, na qual se defrontam agentes investidos de competência ao mesmo tempo social e técnica que consiste essencialmente na capacidade reconhecida de *interpretar* (de maneira mais ou menos livre ou autorizada) um *corpus* de texto que consagra a visão legítima, justa, do mundo social. (Bourdieu, 2010: 212)

O mais antigo, neste campo em que a hierarquia e a disciplina são valores fundamentais, tem legitimamente o monopólio do direito de dizer o direito, e, por conseguinte, dar a interpretação correta, tomar a decisão apropriada, estabelecer mesmo a verdade naquela circunstância.

Isto não significa que não haja o conflito. Muito ao contrário, o campo militar se caracteriza por uma dinâmica na qual existe conflito, só que minimizado. O conflito está presente no campo militar nas disputas pelo controle e pelo prestígio, cujo monopólio deve estar nas mãos do mais antigo. Mas estes atributos podem ser compartilhados e, até certo ponto, transferidos do mais antigo para o mais moderno.

Para se obter sucesso neste campo social é fundamental o domínio da sua linguagem. Aquele que aprende esta linguagem e a ela adere, se desloca com facilidade no campo e vê suas relações fluírem com desembaraço. Mas a instituição também possui instrumentos eficazes de cerceamento dos que se abstêm de transitar estritamente dentro da sua linguagem.

O segundo aspecto, a *instituição do monopólio*, refere-se à disputa pelo monopólio do poder no campo militar, disputa esta caracterizada por regras bem definidas, o que estabelece que somente por meio do conhecimento e da aplicação correta destas regras se pode obter sucesso. O prestígio deve oficialmente acompanhar o mais antigo, mas isto nem sempre acontece. Pode acompanhar o mais hábil no domínio da linguagem do campo.

Bom exemplo deste fato é o que no jargão militar se chama de “cabo-general”, normalmente o ordem, isto é, o auxiliar pessoal, ou o motorista do comandante.

Certa vez, um cabo motorista de um comandante de uma Unidade, um coronel, por ter-lhe angariado a confiança, recebeu a incumbência de uma obra que era sua prioridade. Dominando a linguagem do campo, fez com que a obra, que realmente era de grande envergadura, fosse eficientemente desenvolvida, angariando, assim, prestígio junto ao seu superior e a confiança deste. Com o passar do tempo, em virtude de ligar-se diretamente com o comandante, sendo visto diariamente na sua companhia vistoriando a obra, de quem

recebia ordens pessoalmente, deixou de respeitar a precedência entre seus pares e começou a impor-se sobre eles. Estes, receosos pela proximidade do companheiro mais moderno com o comandante, não ofereceram resistência, e submeteram-se a ele.

O caso veio a público por acaso. O tenente comandante da Subunidade a que pertencia o “cabo-general” deu ordem no sentido de que, após certo prazo decorrido do pagamento, todos os que não houvessem saldado suas dívidas mensais junto à cantina responderiam à revista do recolher até que o fizessem. A referida revista é uma formatura que tem ocasião nos quartéis às 21 horas, todos os dias, na qual os que dela participam não mais podem sair do aquartelamento até o dia seguinte, por isso vulgarmente chamada de “pernoite”. Dela participam os militares que estão de serviço, os punidos disciplinarmente e os escalados por algum outro motivo, que pode ser, por exemplo, o cumprimento de uma missão na madrugada ou muito cedo no dia seguinte, ensejando que estejam prontos já àquela hora, a fim de evitar faltas ou atrasos. Isto traz tranquilidade ao responsável pela missão, que já tem os homens prontos bem antes do necessário, garantindo ainda algumas horas de descanso, motivo pelo qual é frequentemente empregada com esta finalidade.

O “cabo-general” não efetuou o pagamento e o sargenteante, sargento responsável pelo pessoal da Subunidade, informou ao tenente do ocorrido. O tenente determinou que sua ordem fosse cumprida e que o cabo fosse arrolado entre os que deveriam responder à revista do recolher.

O “cabo-general”, ao final do expediente e ciente de que estava relacionado para a revista do recolher, comunicou ao oficial de dia que havia sido liberado pelo próprio comandante da Unidade e não compareceu à revista. O caso veio à tona pelo fato de o tenente comandante da Subunidade haver procurado o coronel comandante da Unidade a fim de esclarecer a situação. Conclusão da conversa: o “cabo-general”, considerado dentro do seu círculo social um intocável, foi punido com 15 dias de detenção e, sociologicamente, rebaixado de “cabo-general” a “cabo-recruta”, com todas as consequências sociais que disto poderiam advir dentro do seu círculo de cabos e soldados.

A situação foi resolvida, porém este é um exemplo de como podem existir conflitos num campo no qual aparentemente reina a plena harmonia. Harmonia esta mantida por uma regulamentação que detalha o desenvolvimento de relações pessoais hierárquicas pela precisa delimitação de todos os espaços sociais, não deixando áreas livres nas quais poderia vigorar a dubiedade.

Esse episódio, vindo à tona pelo envolvimento do tenente, demonstra como o monopólio do poder pode ser comunicado de uma autoridade para um subordinado hierarquicamente distante, porém através da proximidade social, e como este subordinado pode se aproveitar desta proximidade social, impondo-se, dentro do seu círculo, aos seus companheiros detentores de precedência hierárquica sobre ele.

O campo militar é homogêneo e exige harmonia, que é a manifestação da coesão que o caracteriza. O cadete, desde cedo, aprende que, às vezes, podem ocorrer desentendimentos pessoais entre dois oficiais hierarquicamente próximos. Todavia esses desentendimentos, em hipótese alguma, podem se tornar públicos. Fora da intimidade do círculo social, o mais moderno sempre reforça o que diz, faz ou determina o mais antigo, mesmo que de-

pois, “no alojamento”, como se diz no jargão militar, se entendam na intimidade dos seus círculos sociais.

Desentendimentos podem surgir do desgaste natural a que ficam submetidas relações de rotina entre pessoas próximas no exercício de funções semelhantes que não têm relação hierárquica entre si, como, por exemplo, comandantes de Subunidades, dentro de uma mesma Unidade, que sejam de uma mesma turma de formação.

Assim, existe a possibilidade de ocorrer algum desentendimento entre dois tenentes de uma mesma turma de formação de Academia, que têm intimidade pessoal entre si e cuja antiguidade é definida pela classificação na Aman através da média final de notas no curso. O que não pode acontecer, em hipótese alguma, no campo militar, é esse desentendimento vir a público no ambiente de trabalho.

Esses problemas, como se fala na caserna, são resolvidos “no alojamento”, isto é, na intimidade do círculo social dos envolvidos. Jamais na presença de subordinados ou mesmo na de superiores. Por isso, já na Academia, o cadete aprende que dois oficiais jamais deixam transparecer diferenças em público. Em público, sempre devem manifestar harmonia de pensamentos e comportamentos; “no alojamento”, podem se entender como companheiros de turma. Mas isto somente em casos excepcionais, pois a regra é prevalecer a antiguidade, mesmo que mínima, pois se o problema, por algum motivo, sair “do alojamento”, o caminho será o da esfera disciplinar e, neste caso, invariavelmente, prevalecerá a antiguidade, por menor que seja.

Certa ocasião, na Academia, durante um exercício no campo, em um momento de grande estresse por ocasião de uma ordem e de uma contraordem desencontradas, dois capitães instrutores discutiram na presença de cadetes, coisa raríssima de ocorrer. Os dois, aparentemente por iniciativa própria, isto é, sem a interferência de qualquer oficial mais antigo que eles, se entenderam e, durante todo o exercício, na sua desmobilização e nos dias subsequentes, foram vistos pelos cadetes, constantemente, um ao lado do outro, passando a imagem de que havia um excelente entendimento entre ambos, parecendo mesmo dois grandes amigos. Este fato foi percebido, comentado, registrado e é sempre lembrado pelos oficiais daquela turma. A discussão dos oficiais manifestou um erro, mas a postura que se seguiu ensinou uma grande lição aos futuros oficiais: oficiais não se desentendem em público.

Observa-se, nesse episódio, como as forças que atuam dentro do campo militar têm a capacidade de corrigir de maneira eficiente o erro de seus integrantes a ponto de transformá-lo em reforço das ações e posturas que devem ser incentivadas.

Os “cabos velhos” são outro bom exemplo de instituição de monopólio dentro do Exército. Malgrado estarem na base da hierarquia militar, ficam muitos anos no mesmo lugar, exercendo sempre as mesmas funções. São os que executam as ações e sabem fazê-lo melhor do que ninguém. Os oficiais são constantemente transferidos de Unidades; os sargentos, de funções e de Subunidades e seções dentro das Unidades. Os “cabos velhos” ficam, e sempre nos mesmos lugares.

Todos sabem, dentro do campo militar, que eles merecem respeito e consideração, pois pelo tempo que exercem suas funções, sabem o que estão fazendo. Os oficiais e sargentos

que observam isto conseguem se desincumbir de suas tarefas com maior tranquilidade e desembaraço. As coisas fluem, funcionam, andam... Um comandante de Subunidade que não observa essa peculiaridade pode ter problemas. Não disciplinares, pois a hierarquia e a disciplina sempre prevalecem. Mas dentro destes princípios, aquele que somente neles se estriba para o cumprimento da sua missão, pode encontrar alguma dificuldade, pois os meios podem faltar, os problemas podem surgir, as dificuldades podem aparecer, e a burocracia para solucioná-los pode ser grande. Um “cabo velho” com boa vontade cria muitas soluções que não estão previstas, que só ele consegue criar. Contar com a boa vontade dele é muito mais produtivo do que com somente a sua disciplina. O “cabo velho” é o que pode conseguir uma viatura num momento de emergência, uma peça na hora do aperto, um equipamento no instante da pressão, um conhecido que tem a solução.

Observando o que diz Bourdieu referindo-se ao campo jurídico, podemos identificar uma homologia com o campo militar na sua fala a seguir.

Na realidade, a instituição de um “espaço judicial” implica a imposição de uma fronteira entre os que estão preparados para entrar no jogo e os que, quando nele se acham lançados, permanecem de facto dele excluídos, por não poderem operar a conversão de todo o espaço mental – e, em particular, de toda a postura linguística – que supõe a entrada neste espaço social. (Bourdieu, 2010: 225)

O terceiro aspecto, o *poder de nomeação*, se evidencia no fato de que o militar, por exigência do seu ofício, formalmente, cumpre as ordens que recebe de maneira incontestada. Este traço característico se consagra mesmo como um valor. O bom militar cumpre à risca as ordens recebidas de seus superiores de maneira rápida, eficiente e precisa. Isto é, faz exata e rapidamente o que lhe fora ordenado, da forma como fora determinado. A busca da precisão é tanto de resultado quanto da conduta para se obtê-lo. Por isso ser muito difundido neste campo o adágio “missão dada é missão cumprida”.

Outros campos sociais valorizam a discussão, a interposição de argumentos, a pletera de ideias... No campo militar, o indivíduo que levanta muitas questões, ou mesmo umas poucas após receber uma ordem, passa a ser visto como um mau profissional, pois o bom cumpridor de ordens soluciona os problemas que possam obstaculizar o cumprimento da sua missão antes de serem levados ao conhecimento de quem expediu a ordem. Isto é, o bom militar não incomoda o superior com questões que pode solucionar: cumpre a missão.

Problemas que possam surgir no cumprimento de uma missão dada só devem chegar ao conhecimento do superior com a solução pronta, a fim de que o mesmo possa estar em condições de informar e assessorar, em momento oportuno, seu próprio superior quando relatar-lhe suas ações ou tomar as providências que somente ele, dentro da sua esfera de competências, é capaz de tomar para que a solução do problema, já trazida pelo subordinado em forma de sugestão, possa ser implementada.

Mas o ideal, para o padrão do militar, é o executante resolver todos os problemas, cumprir a missão atingindo o objetivo determinado e informar das providências que teve de tomar no desenrolar das ações somente com a finalidade de que o superior tenha co-

nhhecimento de tudo. Só para conhecimento, não para providências. Este conhecimento dos fatos é importante para quem expediu a ordem quando estiver diante de seu próprio superior, quando for relatar-lhe suas atividades, pois é necessário ser capaz de fazê-lo em detalhes, informando como a missão foi cumprida e como os problemas surgidos ao longo do caminho foram solucionados. Demonstra, assim, ser um comandante ou chefe ativo, interessado, dinâmico, e que de fato está pessoalmente envolvido e comprometido com a situação e no absoluto controle de tudo o que acontece na sua esfera de competências; isto é, evidencia não deixar as coisas relaxadamente correrem soltas nas mãos dos subordinados. Assim, pode ser percebido, por seu próprio superior, como um “bom militar”.

Manter o superior informado de tudo é muito importante dentro do campo militar. Não com o intuito de revelar dificuldades que possam obstaculizar o cumprimento da missão, mas trazer a informação já com os problemas solucionados, ou pelo menos com a solução já pronta, apenas para conhecimento. O superior deve sempre ser informado de tudo, inclusive de que a missão já está cumprida. O subordinado que tem o hábito de manter seu comandante ou chefe informado compõe o tipo de militar sobre o qual os superiores costumam comentar dentro do seu círculo, nas conversas “de alojamento”: “o fulano é muito bom”, ou, em outro extremo: “o beltrano é fraco”, “o sicrano é um ponderador”.

Assim, o chamado “ponderador” é visto como um mau militar. E dentro de um campo bem definido como o que ora se estuda, onde prevalecem de forma clara e ostensiva os princípios da hierarquia e da disciplina, ninguém quer ser tido como um exemplo negativo. E um “ponderador”, alcunha de conotação pejorativa dentro do campo, sofre consequências.

O forte sentimento interno que impulsiona o militar a cumprir de maneira incontestada as ordens que recebe como acima descrito, normalmente, se fundamenta na autoridade da pessoa que emitiu a ordem. Formalmente, basta que a ordem tenha sido emitida por superior hierárquico funcionalmente instituído. Mas, para que isto se torne uma realidade objetiva e consistente, quer dizer, a fim de que este valor seja eficaz e se torne uma realidade substancial em todas as áreas do campo militar, os Exércitos demonstram, em todos os níveis e escalões, uma grande preocupação não somente com a formação do chefe, mas principalmente com a do líder. O atributo da liderança provavelmente é o que mais dignifique a pessoa do comandante. Há, na caserna, uma diferença conceitual entre chefe e líder. Chefe é o mais antigo. Sua autoridade se fundamenta exclusivamente na norma jurídica. O líder possui atributos pessoais que fazem com que o subordinado o siga voluntariamente. Ele mobiliza pessoalmente seus subordinados. O comandante não pode ser um mero chefe; ser comandante é, antes de tudo, ser um líder.

O comandante de uma Organização Militar (OM) é um superior hierárquico nomeado para aquela função. O Decreto nº 2.040, de 21 de outubro de 1996, que aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército, define “nomeação”, no seu art. 3º, inc. X, como a “modalidade de movimentação em que o cargo a ser ocupado ou a comissão a ser exercida pelo militar é nela especificado”. Isto significa que aquele militar em específico foi selecionado para aquela exata função por um poder superior, e que por ele é e nele está respaldado. Poder que legitima e sustenta sua posição e condição. Dessa forma, o comandante, pelo simples poder da nomeação do escalão superior, possui, *a priori*, uma

relação afetiva com seus subordinados que tem o condão de fazer com que eles lhe sejam pessoalmente leais, mesmo antes da sua apresentação.

Ao assumir o comando, já possui este poder, mas, por meio das suas ações e posturas é importante que confirme e demonstre pessoalmente ser possuidor dos atributos inerentes à função, a fim de que seu poder não seja meramente funcional, que dizer, técnico, jurídico, se constituindo este fato na única força a sustentar a autoridade de comandante em uma figura pessoal insossa, que não inspira confiança no subordinado nem desperta sua admiração.

Inobstante não ser esta a figura ideal de um comandante, nos casos excepcionais em que este quadro se configura, a força da nomeação, via de regra, é capaz de sustentar a investidura da autoridade correspondente ao cargo mesmo em um indivíduo pessoalmente frágil para o exercício da função, quer seja por não possuir os atributos inerentes à posição que ocupa, quer seja por não tê-los desenvolvido convenientemente ao longo da carreira.

Isto ocorre porque a Organização Militar (OM) funciona como uma máquina cujas peças e engrenagens encontram-se cada uma no seu lugar, perfeitamente articuladas entre si para um funcionamento hábil e uma produção eficiente. Isto quer dizer que cada militar, dentro da sua esfera de atribuições, sabe perfeitamente o que, quando, como, onde, por que e para que fazer.

A figura do comandante é, sem dúvida, como se tem observado, em todos os níveis e escalões, uma posição de grande importância na estrutura militar, mas a deficiência pessoal do oficial que no momento ocupa esta função não chega a prejudicar de maneira substancial o funcionamento de todo o aparelho que constitui a Organização Militar (OM) no atingimento dos seus fins. Pode prejudicar, mas de maneira localizada e limitada no espaço e no tempo, pois a estrutura continua funcionando normalmente.

Foucault explica que a disciplina atende a esta exigência do corpo social, qual seja, a de manter-se funcionando bem, como uma máquina, apesar de ocasionalmente uma de suas peças ou engrenagens apresentarem “problemas”, mesmo que seja a que ocupa o topo da pirâmide, isto é, numa Organização Militar (OM), o seu comandante. Com efeito, ensina o referido autor que

Surge assim uma exigência nova a que a disciplina tem que atender: construir uma máquina cujo efeito será elevado ao máximo pela articulação combinada das peças elementares de que ela se compõe.

[...]

O corpo singular torna-se um elemento, que se pode colocar, mover, articular com outros. *Sua coragem ou força não são mais as variáveis principais que o definem; mas o lugar que ele ocupa, o intervalo que cobre, a regularidade, a boa ordem segundo as quais opera seus deslocamentos. O homem de tropa é antes de tudo um fragmento de espaço móvel, antes de ser uma coragem ou uma honra.*

[...]

Redução funcional do corpo. Mas também inserção desse corpo-segmento em todo um conjunto com o qual se articula.

[...]

O corpo se constitui como peça de uma máquina multissegmentar. (Foucault, 2009: 158)

[...]

E se é verdade que sua organização piramidal lhe dá um “chefe”, é o aparelho inteiro que produz o “poder” e distribui os indivíduos nesse campo permanente e contínuo.

[...]

A disciplina faz “funcionar” um *poder relacional que se autossustenta por seus próprios mecanismos e substitui o brilho das manifestações* pelo jogo ininterrupto dos olhares calculados. (grifo nosso) (Foucault, 2009: 170)

Bem por isso, uma ordem emitida por um comandante ao seu subordinado, no campo militar, tem feições de sacralidade, independentemente dos indivíduos que ocupam as funções e de suas características pessoais. Basta isto para que seja considerada legítima e o subordinado se sinta amparado a cumpri-la exatamente como fora emitida. Mais que isso, será dominado por um sentimento de culpa em não fazê-lo e tornar-se-á malvisto por todos os integrantes do grupo.

Este fenômeno próprio do meio militar parece se adequar plenamente àquilo que Bourdieu (2010: 237) denomina de atos de nomeação ou de instituição, “actos mágicos que são bem-sucedidos porque estão à altura de se fazerem reconhecer universalmente, portanto, de conseguir que ninguém possa recusar ou ignorar o ponto de vista, a visão, que eles impõem”. O comandante, no campo militar, simbolicamente “representa a forma por excelência da palavra autorizada, palavra pública, oficial, enunciada em nome de todos e perante todos” (Bourdieu, 2010: 236).

O próprio subordinado não deseja um comandante ou um chefe que demonstre debilidade no exercício desta função-chave, pois sofre pela falta de prestígio do superior. Os subordinados de um oficial “sem força” passam por desconfortos devido ao fato de que o comandante ou o chefe, em todos os níveis e escalões, é aquele que, por sua autoridade, defende os interesses dos seus subordinados. Este é também um dos fundamentos da liderança: defender seus subordinados naquilo a que fazem jus.

Os subordinados, com frequência, comentam isso dentro dos seus círculos sempre que surgem oportunidades de o seu comandante demonstrar este atributo, manifestando respeito e admiração ou desconfiança e preocupação, dependendo da postura do chefe no momento de defendê-los, às vezes até em face de superiores a ele próprio, quando sua habilidade em



transitar estritamente dentro da linguagem do campo, isto é, observando a hierarquia e a disciplina, conjugada com a coragem, é valorizada pelo subordinado, inspirando uma sincera estima.

O comandante detém, dessa forma, esse poder quase místico de nomeação. Mas isto se deve também ao fato de que a pessoa que está naquele momento investida daquela autoridade ajusta-se plenamente aos valores, crenças, opiniões, atitudes e comportamentos vigentes no campo, pois:

É na medida e só na medida em que os atos simbólicos de nomeação propõem princípios de visão e de divisão objectivamente ajustados às divisões preexistentes de que são produto, que tais atos têm toda a sua eficácia de enunciação criadora que, ao consagrar aquilo que enuncia, o coloca num grau de existência superior, plenamente realizado, que é o da instituição instituída. (Bourdieu, 2010: 238)

Quer dizer, um comandante não “cai de paraquedas” na função. A carreira o prepara diariamente para isso ao longo de todos os anos de sua vida na caserna desde o dia em que ingressou nas fileiras do Exército. Não se trata de um estranho ao campo, designado politicamente para ocupar aquela função. Antes, conhece o campo e domina sua linguagem muito bem, transitando nele com grande desenvoltura e sendo reconhecido por todos, subordinados, pares e superiores, mesmo quando não o conheçam pessoalmente, como alguém preparado para o exercício do comando. Isto garante, *a priori*, no militar nomeado para a função de comandante, a confiança dos seus superiores e o respeito dos seus subordinados.

A força do capital simbólico inerente a um militar nomeado comandante fica evidente na análise do quarto e último aspecto: a *força da forma*. A Academia Militar das Agulhas Negras – Aman – é a única escola de formação de oficiais de carreira da linha de ensino militar bélico do Exército Brasileiro. Todos os oficiais de carreira de Arma, isto é, Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações, do Serviço de Intendência e do Quadro de Material Bélico do Exército Brasileiro, quer dizer, aqueles que desenvolvem a atividade fim da instituição e por isso a mais valorizada: a guerra, o combate, a missão operacional são oriundos desta mesma escola de formação.

Ingressam muito jovens, através da Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsP-CEx –, onde já se encontram na condição de militares, para a realização da sua formação de oficiais, curso de graduação, sem perspectiva de algum dia saírem deste campo, pois o militar de carreira, mesmo na reserva ou reformado, continua nesta situação.

As funções-chave da instituição são privativas destes oficiais, que nela ingressam em tenra idade e em caráter de permanência, uma vez que mesmo depois de concluída a carreira continuam no posto que atingiram na ativa, o que tem um efeito psicológico e social muito forte no imaginário do indivíduo e do grupo como um todo. São destinados às funções de comando e Estado-Maior, compõem a maioria esmagadora do círculo dos oficiais-generais e são os únicos a atingirem o último posto, general de exército (quatro estrelas), quando passam a integrar o Alto-Comando do Exército.



Assim, os oficiais que compõem este grupo, que pode ser identificado como a espinha dorsal da instituição, possuem uma formação única, cultuam os mesmos valores e as mesmas tradições e têm uma trajetória profissional e de vida muito semelhante, desenvolvendo, assim, uma mesma visão de mundo.

É curioso observar o encontro casual de dois cidadãos que nunca tenham se visto antes, num ônibus ou num aeroporto, por exemplo, no qual um seja um jovem tenente e o outro um velho coronel reformado. Ao se conhecerem e descobrirem que ambos são oficiais de Academia, sentem-se completamente à vontade em estar um na companhia do outro. Pisam tranquilamente terreno sólido e familiar e, tão logo façam essa descoberta, invariavelmente se identificam pela turma de formação da Aman e pela Arma, Quadro ou Serviço a que pertencem, conforme já visto anteriormente.

Parecem e de fato se sentem como velhos amigos, como se pertencessem a uma mesma família, às vezes até como parentes próximos. E de certa forma o são, pois falam das mesmas coisas, descobrem muitos conhecidos comuns (o “cadete ou aspirante do coronel” pode ter sido o comandante do tenente, por exemplo), têm as mesmas opiniões e idênticas são as suas experiências, parecendo mesmo se conhecerem há muito tempo. Um se vê no outro: o jovem é o que o velho já foi; o velho, o que o jovem será. Ou seja, a trajetória profissional e de vida de ambos é a mesma; por isso, conhecem a mesma linguagem e transitam nela juntos com toda a desenvoltura, comungando da mesma visão de mundo.

A Academia Militar única produz efeitos muito poderosos de coesão e identidade na instituição militar, pois até os apartamentos; as salas de aula; os campos de instrução e lá a fazenda Boa Esperança e os morros Saboia, Saboião e Saboinha, a FIT (Fibra, Iniciativa e Tenacidade) e a Pista Marechal Rondon; os parques dos cursos; as alas das Subunidades e as entreatas; os auditórios; o refeitório; os grêmios; o cinema, o conhecido AGM (Auditório General Médici); o pátio interno (Pátio Marechal Mascarenhas de Moraes ou Pátio Tenente Moura); o Saguão das Placas; a biblioteca antiga; a cidade; os restaurantes na cidade frequentados pelos cadetes; a rodoviária; o retão, o famoso retão de 800 metros que cruza o Campo de Marte e liga as monumentais colunas do Portão Monumental da Aman ao Conjunto Principal, são os mesmos de tantas gerações de oficiais já há tantas décadas.

Após declarado aspirante a oficial, o militar que sai da Aman serve nas mesmas Organizações Militares espalhadas em todo o território nacional dentro da Arma, Quadro ou Serviço a que cada uma pertence. Assim, no exemplo acima do jovem tenente e do velho coronel, se fossem ambos oficiais de Cavalaria, por exemplo, maior ainda, por inúmeros motivos, seria a identidade entre eles, dentre os quais, o de conhecerem os dois as mesmas Unidades, mesmo que não tenham ali servido pessoalmente, e muitos dos militares que ali serviram.

Quem serve, por exemplo, no 9º Regimento de Cavalaria Blindado – 9º RCB –, em São Gabriel, no Rio Grande do Sul, antes mesmo de lá se apresentar pronto para o serviço, assim que é publicada sua transferência, já toma ciência de que nesta Unidade, um dia, servira um tal maj. Figueiredo, mais tarde general de exército e presidente da República, que se tornou, por isso mesmo, uma figura proeminente, respeitada e admirada dentro da Cavalaria.

Nesta situação, na qual dois ou mais oficiais de Cavalaria se encontram, invariavelmente vem a pergunta: “E no Sul, onde você (ou o senhor) serviu?” Isto ocorre pelo fato de que a maior parte das Unidades de Cavalaria concentra-se no Rio Grande do Sul. Assim, é muito comum que o oficial de Cavalaria, em alguma fase da sua carreira, passe por aquela região, tida pelos cavalarianos como a região onde verdadeiramente reside o “espírito” daquela Arma.

Estes, dentre muitos outros, são aspectos de identidade que se verificam entre oficiais de Cavalaria que facilitam grandemente a aproximação entre eles, que mesmo desconhecidos, tornam-se próximos muito rapidamente. Daí a famosa frase: “Onde se encontram reunidos dois ou três cavalarianos, encontra-se, aí, uma confraria.” Mas é importante ficar claro que cada Arma, Quadro ou Serviço possui suas próprias peculiaridades que criam e fortalecem a identidade entre os militares que as integram. Aqui, são citadas estas peculiaridades da Arma de Cavalaria somente a título de exemplo. Pertencer a uma mesma Arma, Quadro ou Serviço fortalece consideravelmente a identidade entre os militares que as compõem.

Mas, independentemente da Arma, Quadro ou Serviço a que pertença um oficial de Academia, há que se levar em conta o fato de que o general comandante da AMAN foi cadete exatamente como aquele jovem que hoje adentra solenemente pelo mesmo Portão Monumental da Academia, à margem da Rodovia Presidente Dutra, no km 306, na cidade de Resende, no Rio de Janeiro, usando o mesmo uniforme, através de uma mesma cerimônia de passagem que tem o condão de transformar um jovem brasileiro num cadete, com os mesmos sentimentos, ideais e perspectivas. Da mesma forma como aconteceu, um dia, com todos os comandantes em todos os níveis e escalões do Exército Brasileiro. Com o próprio comandante do Exército e com todos os integrantes do Alto-Comando. É a força da tradição que se evidencia. A força da forma, como se pode depreender do que ensina Bourdieu:

A proximidade dos interesses e, sobretudo, a afinidade dos *habitus*, ligada a formações familiares e escolares semelhantes, favorecem o parentesco das visões do mundo. Segue-se daqui que as escolhas que o corpo deve fazer, em cada momento, entre interesses, valores e visões do mundo diferentes ou antagonistas têm poucas probabilidades de desfavorecer os dominantes. (Bourdieu, 2010: 242)

Estes oficiais reproduzem sua linguagem nas escolas de formação de sargentos e juntos, oficiais e sargentos, reproduzem-na na formação dos demais militares, quer sejam de carreira, quer temporários. Daí a coesão da instituição, a identidade sólida, a hegemonia dominante, a confiança mútua entre superiores e subordinados e entre pares entre si: a mesma fala, a mesma linguagem, a mesma visão de mundo, a mesma verdade... a única possível.

## Referências bibliográficas

BAUMAN, Zygmunt. *O mal-estar da pós-modernidade*. Tradução de Mauro Gama; Cláudia Martinelli Gama. Revisão técnica: Luíz Carlos Fridman. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. Tradução de Magda Lopes. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1997.

BERMAN, Marshall. *Tudo que é sólido desmancha no ar: a aventura da modernidade*. Tradução de Carlos Felipe Moisés; Ana Maria L. Ioriatti. São Paulo: Companhia das Letras, 1986.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Tradução de Fernando Tomaz (português de Portugal). 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 28 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 2.040, de 21 de outubro de 1996. Aprova o Regulamento de Movimentação para Oficiais e Praças do Exército. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/D2040.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D2040.htm)>. Acesso em 31 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002. Aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4346.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm)>. Acesso em 27 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972. Dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa das Forças Armadas e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L5821.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5821.htm)>. Acesso em 28 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)>. Acesso em 30 dez. 2013.

CARACTERÍSTICAS DA PROFISSÃO MILITAR. In: *site* do Exército Brasileiro. Disponível em: <<http://www.eb.mil.br/caracteristicas-da-profissao-militar>>. Acesso em 31 dez. 2013.

CARVALHO, José Murilo de. *Forças Armadas e política no Brasil*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede – a era da informação: economia, sociedade e cultura*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. Atualização: Jussara Simões. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

- CASTRO, Celso. *A invenção do Exército brasileiro*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.
- \_\_\_\_\_. Goffman e os militares: sobre o conceito de instituição total. *Militares e Política*, v. 1, p. 1-7, jul./ dez. 2007. Disponível em: <<http://www.lemp.ifcs.ufrj.br/revista/anter.html>>. Acesso em 11 jun. 2012.
- \_\_\_\_\_. *O espírito militar: um estudo de antropologia social na Academia Militar das Agulhas Negras*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1990.
- COELHO, Edmundo Campos. *Em busca de identidade: o Exército e a política na sociedade brasileira*. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1976.
- DAMATTA, Roberto. *A casa e a rua*. 5. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997a.
- \_\_\_\_\_. *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. 6. ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997b.
- DURKHEIM, Émile. *As formas elementares da vida religiosa: o sistema totêmico na Austrália*. Tradução de Paulo Neves. Coleção Tópicos. São Paulo: Martins Fontes, 1996.
- EXCLUSÃO DA LISTA DE COMANDO, 2009. Disponível em: <[http://www.militar.com.br/modules.php?name=Blog&op=fetch\\_blog&blog\\_id=10361](http://www.militar.com.br/modules.php?name=Blog&op=fetch_blog&blog_id=10361)>. Acesso em 28 dez. 2013.
- FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. 3. ed. rev. São Paulo: Globo, 2001.
- FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Tradução de Raquel Ramalheite. 37. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- GOFFMAN, Erving. *Manicômios, prisões e conventos*. Tradução de Dante Moreira Leite. 8. ed. São Paulo: Perspectiva, 2008.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. Tradução de Adail Ubirajara Sobral; Maria Stela Gonçalves. 5. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1992.
- HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. Organização de Ricardo Benzaquem de Araújo, Lília Moritz Schwarcz. Ed. rev. Edição comemorativa de 70 anos. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.
- MANNHEIM, Karl. *Ideologia e utopia*. Tradução de Sérgio Magalhães Santeiro. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.
- MAUSS, Marcel. *Sociologia e antropologia*. Tradução de Paulo Neves. São Paulo: Cosac Naify, 2003.
- MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO. ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO. Portaria nº 079-EME, de 13 de julho de 2000. Aprova o manual de campanha C 22-5, ordem unida, 3. ed. 2000. Disponível em: <<http://www.pm.ba.gov.br/cerimonial/legis/Manual%20de%20Ordem%20Unida%20-%20C%2022-5.pdf>>. Acesso em 27 dez. 2013.
- MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO. DEPARTAMENTO-GERAL DO PESSOAL. Portaria nº 095-DGP, de 6 de julho de 2011. Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Avaliação do Pessoal Militar do Exército (IR 30-27). Disponível em: <[http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com\\_docman&Itemid=17](http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com_docman&Itemid=17)>. Acesso em 28 dez. 2013.

## Referências bibliográficas

\_\_\_\_\_. Portaria nº 133-DGP, de 17 de junho de 2013. Altera a Portaria nº 095, de 6 de junho de 2011, que dispõe sobre as Instruções Reguladoras para o Sistema de Avaliação do Pessoal Militar do Exército (IG 30-27). Disponível em: <[http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com\\_docman&Itemid=17](http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com_docman&Itemid=17)>. Acesso em 28 dez.2013.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 240-DGP, de 23 de outubro de 2013. Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares de Carreira do Exército (EB30-IR-60.001). Disponível em: <[http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com\\_docman&Itemid=63](http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com_docman&Itemid=63)>. Acesso em 28 dez.2013.

MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO. GABINETE DO COMANDANTE. Portaria nº 543, de 2 de julho de 2013. Aprova as Instruções Gerais para Promoção de Oficiais da Ativa do Exército (EB10-IG-02.001) e dá outras providências. <[http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com\\_docman&Itemid=57](http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com_docman&Itemid=57)>. Acesso em: 28 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003. Aprova o Regulamento Interno dos Serviços Gerais (R-1). Disponível em: <[http://portallegislacao.dgp.eb.mil.br/upload/PortCmtExNr816\\_19DEZ03.pdf](http://portallegislacao.dgp.eb.mil.br/upload/PortCmtExNr816_19DEZ03.pdf)>. Acesso em 28 dez. 2013.

\_\_\_\_\_. Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2008. Aprova as Instruções Gerais para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares do Exército (IG 30-10) e dá outras providências. Disponível em: <[http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com\\_docman&Itemid=63&limitstart=10](http://daprom.dgp.eb.mil.br/index.php?option=com_docman&Itemid=63&limitstart=10)>. Acesso em 28 dez. 2013.

MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO. SECRETARIA-GERAL DO EXÉRCITO. COMISSÃO DE CERIMONIAL MILITAR DO EXÉRCITO. Portaria nº 156, de 23 de abril de 2002. Aprova o Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército – Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10). Disponível em: <[http://www.sgex.eb.mil.br/index.php?option=com\\_content&task=view&id=87&Itemid=100](http://www.sgex.eb.mil.br/index.php?option=com_content&task=view&id=87&Itemid=100)>. Acesso em 28 dez. 2013.

MINISTÉRIO DA DEFESA. GABINETE DO MINISTRO. Portaria Normativa nº 660 – MD, de 19 de maio de 2009. Aprova o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas. Disponível em: <[http://www.sgex.eb.mil.br/media/Regulamento\\_Cerimonial\\_Militar.pdf](http://www.sgex.eb.mil.br/media/Regulamento_Cerimonial_Militar.pdf)>. Acesso em 31 dez. 2013.

RAPOSO, Eduardo. *Banco Central do Brasil – o leviatã ibérico: uma interpretação do Brasil contemporâneo*. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2011.

\_\_\_\_\_. O pensamento político de Max Weber e as concepções weberianas da sociedade brasileira. In: Ferreira, L. P.; Guanabara, R.; Jorge, V. L. *Curso de ciência política*. Rio de Janeiro: Campus, 2008, cap. 13, p. 353-369.

ROUQUIÉ, Alain. Papéis e comportamento políticos das Forças Armadas na América Latina (1930-1945). Tradução de César de Queiroz Benjamin. In: *A Revolução de 30: seminário internacional realizado pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea da Fundação Getúlio Vargas*. Brasília, D.F.: Ed. Universidade de Brasília, c1982. 722. p. (Coleção Temas Brasileiros, 54). p. 189-210.

SCHWARTZMAN, Simon. *Bases do autoritarismo brasileiro*. 2. ed. Rio de Janeiro, Campus, 1982.

#### O carisma do comandante

STEPAN, Alfred C. *Os militares: da abertura à Nova República*. Tradução de Adriana Lopez e Ana Luíza Amendola. 4. ed. *Estudos brasileiros*, v. 92. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

\_\_\_\_\_. *Os militares na política: as mudanças de padrões na vida brasileira*. Tradução de Ítalo Tronca. Rev.: Salvador Pittaro. Rio de Janeiro: Artenova, 1975.

WEBER, Max. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Rev. téc.: Gabriel Coln. 3. ed. Tradução da 5. ed., revista, anotada e organizada por Johannes Winckelmann. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000. 464 p. v. 1.

\_\_\_\_\_. *Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva*. Tradução de Regis Barbosa e Karen Elsabe Barbosa. Rev. téc.: Gabriel Coln. Tradução da 5. ed., revista, anotada e organizada por Johannes Winckelmann. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999, 2009 (reimpressão). 584 p. v. 2.

\_\_\_\_\_. *Metodologia das ciências sociais*. Tradução de Augustin Wernet. Introdução: Maurício Tragtenberg. Parte 1. 4. ed. São Paulo: Editora da Unicamp, 2001.



Impressão e acabamento

