

### 3

## O carisma do comandante

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*

As *relações intersubjetivas* que se desenvolvem no interior de um grupo social podem se constituir num dado capaz de revelar a totalidade deste grupo por meio das minúcias que compõem a sua complexidade. Esta pode se manifestar por meio dessas relações que têm seu lugar próprio no cotidiano, no dia-a-dia, nos momentos austeros e de maior formalidade, muitas vezes rituais, mas também e principalmente nas ocasiões descontraídas, naturais e espontâneas, que por informais que são não estão sujeitas aos crivos ou às censuras da consciência, podendo ser capazes, por isso, de revelarem e revelarem-se com maior nitidez.

Relações que podem não só desvelar a complexidade e a totalidade de um grupo social delimitado e bem definido, mas que também podem, na sua atualização diária, no seu realizar-se prático e habitual, na sua subjetivação real executada por sujeitos de carne e osso no seu labor de todos os dias, nos seus conflitos e na criação conjunta das suas soluções, construir e reconstruir, a todo momento, normalmente de maneira imperceptível mas de forma inexorável, a realidade, a substância, a matéria, o ser, o ôntico daquele grupo social.

Este foi o instrumento escolhido para a realização do estudo ora proposto: as *relações intersubjetivas* que se realizam no interior de um grupo social. Assim, pretende-se apresentar algumas circunstâncias do cotidiano, muitas vezes banais porque comuns e triviais, mas que podem revelar uma realidade profunda e complexa, conforme ensina Bourdieu citando Erich Auerbach:

Dá-se menos importância aos grandes acontecimentos exteriores e aos casos da fatalidade, pensa-se que eles são pouco capazes de revelar alguma coisa de essencial a respeito do objecto considerado; crê-se, ao invés, que **qualquer fragmento da vida, tomado ao acaso, em qualquer momento, contém a totalidade do destino e que pode servir para representá-lo**. Tem-se mais confiança nas sínteses obtidas pelo **aprofundamento de uma circunstância cotidiana** do que um tratamento global, ordenado cronologicamente, que segue o seu objecto do começo ao fim, se esforça por nada omitir de exteriormente importante e põe em relevo as grandes viragens da vida para fazer delas as

articulações da intriga.” **Pode-se, com efeito, “regressar às próprias coisas” mergulhando na particularidade de um caso particular [...] para tentar descobrir nele alguma coisa de essencial** (a verdade trans-histórica das revoluções simbólicas) (grifo nosso) (2010, p. 67-68)

O grupo social objeto deste estudo será uma instituição nacional, regular e permanente, extremamente burocratizada na sua forma, resultado de um processo desenvolvido e amadurecido ao longo de inúmeras décadas, responsável pelos contornos e delineamentos que hoje fazem desta instituição o que ela é, conformando, inclusive, a natureza dos seus conflitos, fenômeno este que a movimenta, lhe dá vida e faz com que pouco a pouco se transforme, mesmo que muito lentamente e sofrendo intensas e naturais reações, de maneira a buscar continuamente manter sua conexão com a sociedade que lhe deu origem e a mantém viva.

Movimento este impulsionado mais pela ação dos homens e das mulheres que a compõem que por sua estrutura burocrática, única realidade formalmente reconhecida por ela própria. Homens e mulheres insertos na sociedade brasileira e integrantes das suas instituições mais significativas, como a família, a escola, a igreja e as diversas associações existentes em um Estado no qual sopram ventos democratizantes. Homens e mulheres impregnados dos valores desta sociedade, que se manifestam por meio de suas atitudes, comportamentos, crenças e opiniões. Realidade que necessariamente exige ser considerada e levada em conta a todo momento e em todas as circunstâncias, não podendo ser escondida ou negada, por real, ativa e dinâmica que é.

Bem por isso, buscar-se-á esclarecer um pouco da essência da instituição pública Exército Brasileiro por meio das *relações intersubjetivas* que se configuram em seu interior, na sua rotina, entre seus integrantes; brasileiros e brasileiras inseridos em uma sociedade que se democratiza. Instituição que atua transformando mentes e corações, e sendo também e ao mesmo tempo transformada por estas mesmas mentes e corações, oriundas muitas vezes de gerações distintas e distantes.

Mentes e corações que necessitam se amoldar, e o fazem cada vez de forma mais ativa, isto é, também moldando, à uma Instituição altamente burocrática, austera, formal, regida de maneira inflexível pelos princípios da *hierarquia* e da *disciplina*, princípios estes que influenciam profundamente todas as suas relações, quer internas quer externas. Força Armada que tem por missão constitucional a

defesa da Pátria, a garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem, estando sob a autoridade suprema do Presidente da República.

### **3.1 O poder simbólico no campo militar**

#### **3.1.1 O poder simbólico do comandante**

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 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, 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 – 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 desenvolvida mais detalhadamente na próxima seção, serve para demonstrar de maneira significativa a importância do posicionamento hierárquico do militar, do qual advém 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-lhe as honras que o cargo lhe conferem.

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 e executados de maneira precisa e automática por todos.

Chegado um novo oficial na Organização Militar, 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, 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, nesta seção, a análise desta cerimônia em específico, aqui tomada apenas a título de exemplo e como preâmbulo para a próxima.

O *habitus*, palavra-chave na atividade militar, segundo Bourdieu, “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” (2010, p. 61). 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 (2010, p. 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 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 imita 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. Este 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 adestramento, 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 (2003, p. 404, 405, 408, 410, 420).

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 converge todos em direção à figura do comandante, que governa e dirige atos, ações e sentimentos, mesmo que 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.

Este carisma da função de comandante bem pode ser explicado pelo modelo da rotinização do carisma pelo cargo, de Max Weber. Ensina Weber 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 (2000, v. 1, p. 158-159).

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. (2009, v. 2, p. 331-332)

O modelo da rotinização do carisma objetiva perpetuar a estrutura de poder erigida sobre o 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) (2009, v. 2, p. 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 figura insigne 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 Osorio, 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. Estes bustos encontram-se presentes em pelo menos dois locais em cada Organização Militar: 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 alocuções em todas as Organizações Militares do Exército Brasileiro.

Celso Castro chama a atenção para o fato de que nas três primeiras décadas da República o grande herói militar do Exército foi Osorio, sendo o “culto a Caxias” instituído somente em 1923 com a finalidade justamente de substituir Osorio 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 (2002, p. 13-14).

Osorio 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: Osorio. Herói por seus feitos militares, comandou a maior batalha campal da América Latina, Tuiuti, sobressaindo-se como comandante militar de forças vitoriosas (CASTRO, 2002, p. 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”. Não é

incomum, em ocasiões como estas, serem flagrados, diante de tamanha honraria espontaneamente feita por subordinados, comandantes de Cavalaria emocionando-se até às lágrimas.

Caxias é inicialmente esquecido, mas na década de 1920 sua figura ressurgiu 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, p. 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 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. (2002, p. 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, de existência de uma verdadeira identidade entre a

personalidade do patrono, ou da imagem que dele se tem, 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.” (1990, p. 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 (Chefia ou Direção) da (Organização Militar) ao Exmo. Sr. (posto e nome)” e “Assumo o Comando (Chefia ou Direção) da (Organização Militar)” (Portaria Normativa nº 660/ MD/ 2009, art. 181, 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, 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 acima citado, da apresentação de um novo oficial na Organização Militar, 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, 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 desta 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, 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 buraco 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 inferior, 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.

Normalmente, num caso como este, o comandante sequer olha para o subordinado que se aproxima, continuando o que está fazendo sem alterar-se ou demonstrar perceber este movimento como uma interferência a ele próprio ou a seus procedimentos, quer dizer, isto não lhe diz respeito.

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.

Esta 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 subordinado exatamente no seu lugar previamente estabelecido dentro do dispositivo, qual seja, à direita do que lhe é imediatamente inferior 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 a 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, promovem 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 e de todos os militares na pessoa do comandante.

---

<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.

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. Um subordinado que vai ao comandante desacompanhado de sua esposa, estando ela presente, pode demonstrar que algo não vai bem no ambiente de trabalho ou que aquele militar apresenta algum desajuste na sua relação com seu superior.

A presença do comandante em um local, quer dentro da Organização Militar 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 Militar das Agulhas Negras – AMAN –, o combatente, exercente da 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 política, 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.

Cumpra, 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.

O que faz um oficial chegar a uma determinada decisão, e até torná-la pública aos seus pares, e diante do comandante mudar radicalmente sua opinião, até mesmo justificando para si próprio a coincidência com a do superior? Por que, ao receber a informação de que o comandante lhe deseja falar, devendo a ele apresentar-se, surgem-lhe inúmeras indagações e receios acerca de qual será o assunto, e por mais certo que esteja ou por melhor que tenham sido seus procedimentos, sempre se coloca na defensiva, tentando previamente se justificar ou descobrir onde possa ter errado, crendo realmente que deva de fato estar errado em algum ponto, isto é, devendo alguma coisa, falhado em alguma tarefa, alguma atividade, algum desempenho que poderia ter sido melhor, mesmo sem saber o assunto que deseja tratar o comandante, se diz respeito realmente a uma falha ou erro seu e o motivo? Qual a origem desse sentimento de dívida constante na vida do subordinado em relação ao seu comandante, se ele próprio pode ser comandante de tantos outros, reproduzindo inconscientemente para baixo tudo aquilo que vive na sua relação para cima?

Exemplos como esses não faltam na vida da caserna. Certa vez um comandante posicionou-se à entrada da Organização Militar 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 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 observado 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 errado, talvez crendo mesmo que estivesse, pois poderia ter chegado mais cedo se houvesse acordado mais cedo ou dormido menos tarde.

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.

Esta questão faz lembrar outra situação: aquela na qual o oficial, por algum motivo, cai no desagrado do seu comandante. As reuniões se tornam um martírio. A simples forma de se dirigir ao subordinado; as perguntas feitas, às vezes de uma simplicidade ultrajante pela obviedade da resposta; as expressões faciais do comandante no decorrer de uma observação ou resposta do subordinado ou quando a ele se dirige; uma leve demonstração de desagrado sobre uma atividade sob sua responsabilidade; o elogio entusiástico a um oficial que tenha realizado uma tarefa idêntica à daquele que está em evidência, sem menção à sua própria; tudo isto, e muito mais, serve para criar um estigma sobre aquele militar que o consome e o derruba ao longo de algum tempo. É o poder disciplinar manifestando-se na vertente da sanção normalizadora, como ensina Foucault.

O militar, que poderia ser considerado o melhor em comando anterior, e isto tantas vezes acontece, se torna um fracasso. Os próprios companheiros, com o tempo, passam a considerá-lo “fraco”, desleixado, ruim e até perigoso de serem a ele associados. Afastam-se dele, isolando-o. Mais um pouco, os próprios subordinados desprezam-no, quer por sofrerem também as retaliações direcionadas ao seu chefe quer por verem-no desprovido do moral sem o qual não se faz um chefe militar. Por fim, ele próprio, aos seus próprios olhos, acaba

vencido, sendo convencido de que é um mau oficial. O conceito cai, baixam os índices de rendimento, sucumbe o orgulho do profissional, surgem mesmo posturas antes impensáveis e até contraditórias. Morre o oficial. E o homem, o que acontece e o que se passa com ele? Muitos têm sido os caminhos seguidos e as soluções encontradas, enquadrando-se todos mais ou menos dentro daquilo que Goffman chama de ajustamentos secundários, tão comuns às instituições, mormente as totalizantes.

São maneiras de punir classificadas por Foucault como estranhas ao aparelho disciplinar, ou, neste exemplo, ao processo administrativo disciplinar militar. Se constituem em processos sutis porque compostos de pequenas humilhações que atingem tênues frações de conduta, dando função punitiva a fragmentos do cotidiano. A vítima é humilhada ao receber tratamento infantil, como se fosse uma criança que, por ter feito uma “arte”, merecesse, ao invés de orientada, ser confundida, “...uma certa indiferença, uma pergunta, uma humilhação, uma destituição de posto” (2009, p. 172).

Exemplo rotineiro deste tipo de procedimento na vida militar é a mudança de função de um oficial com a finalidade de humilhar. 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 humilhar: superiores, pares e subordinados da vítima, sendo amplamente comentado, murmurado e divulgado nas sombras do mundo informal da vida institucional.

A ciência 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. Em pouquíssimo tempo extrapola os tênues limites da Unidade da vítima, tornando-se público e acessível a todos os integrantes da turma de formação do militar, espalhados em todo o território nacional. Todos sabem, todos comentam; todos fingem não saber, todos emudecem diante da vítima.

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. É o caso de um jovem aspirante-a-oficial de cavalaria, servindo em um regimento de cavalaria, comandando um pelotão de cavalaria. Desagradou o comandante numa determinada ocasião. Imediatamente foi designado para comandar o pelotão de comunicações da Organização Militar<sup>2</sup>.

Não há palavras, não há explicações, não há razões, somente a missão por necessidade do serviço. Punição atroz por não ter forma de punição e por isso ser de natureza indefensável, comentada no âmbito da turma de formação do aspirante mesmo ele já coronel, décadas após sofrida, sem que ninguém se lembre o motivo do desagrado do comandante, este, na verdade, irrelevante, pois do contrário, a punição teria sido a estabelecida no Regulamento Disciplinar do Exército, respeitados os princípios da ampla defesa e do contraditório, neste exemplo inexistentes.

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 muitos mais modernos, inclusive tenentes, desempenhavam esta mesma função em outras seções ou frações da Organização Militar. 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 implacável 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 deveras intensos e palpáveis.

Poder, por isso mesmo, substancialmente fundamentado em *capital simbólico*. O *poder simbólico* a exigir do pesquisador que o encontre onde ele

---

<sup>2</sup> Importante esclarecer que a força simbólica do ato de humilhação impetrado pelo comandante ao seu oficial não se encontra na natureza das frações citadas, mas no contexto. Um pelotão de Comunicações não é inferior a um pelotão de Cavalaria, mas um tenente de Cavalaria de AMAN, servindo em um regimento de Cavalaria, deve comandar um pelotão de Cavalaria assim como um tenente de Comunicações de AMAN, servindo em um batalhão de Comunicações, deve comandar um pelotão de Comunicações.

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, p. 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 tem-se um comandante dotado de características pessoais estressantes, os oficiais saem das reuniões diárias do comandante com seus espíritos abatidos, oprimidos, desgostosos pelo tratamento rude, por vezes humilhante, 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 nos seus subordinados tudo o que há pouco acabaram de sofrer e de que tanto se lamentam e reclamam dentro dos seus círculos, sem que percebam que passam para baixo o mesmo que recebem de cima.

Por isso ser tão comum, 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 de destino por motivo de transferência, prioritariamente 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 acção sobre o mundo, portanto, o mundo” (BOURDIEU, 2010, p. 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” (2010, p. 14). 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, p. 15).

Bem por isso, ensina Bourdieu que 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 (2010, p. 73).

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, justificativa, razão, lógica ou bom-senso. 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 contra toda a lógica, a razão, a inteligência ou a 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, 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...

### 3.1.2 As relações pessoais na produção de corpos dóceis

A eficiência é um atributo que caracteriza de maneira imprescindível muitas instituições. Funciona mesmo como um sinal diacrítico sem o 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. Parece dispensável apenas que saibam o porquê.

Máquina justamente montada e mantida para situações hostis e desfavoráveis, que por sua complexidade exigem uma série de atributos introjetados, 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 essas. 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 à esta dúbia e 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 facto 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 actos do conhecimento – e por meio deles – realizado pelo colégio dos melhores, no passado e no presente. (2010, p. 63-64)

Observando-se ainda Bourdieu 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 (2010, p. 63-64), pode-se tentar fazer a analogia da sua fala acima transcrita com a realidade dúbia e 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 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” (2009, p. 133). 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 no qual vêm à existência. Um “poder infinitesimal sobre o corpo ativo” a fim de transformá-lo na máquina de que se precisa, perpetuamente 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 (2009, p. 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, p. 133-134).

O Exército Brasileiro não age de forma diferente. José Murilo de Carvalho 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* (2005, p.106).

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, p. 108-109).

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 discricção 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. (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 observe a precisão e a exatidão na definição de cada posição ou movimento, a título de exemplo, apresentar-se-á, retirado 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, descrever-se-á, 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 abaixo, 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 apumado, 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) (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 45° 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) (cap. 3, art. II, 3-3, b)

A *posição* e o *movimento* acima 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, p. 147-149).

Um caso real ilustra bem o grau do condicionamento que promove um adestramento 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 na próxima seção, consiste no posicionamento, em um pátio, de toda a tropa composta pelos integrantes da Organização Militar, 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 do 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 só falavam no comando errado em tom de reclamação e descontentamento, inobstante todo o resultado da atividade haver saído da maneira correta. Isto dá a medida do quanto 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 haverem 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 torpor 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.

As disciplinas, conforme as descreve Foucault, preveem 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 pelo grupo. O militar, individualmente, fica numa situação de constrangimento dentro do grupo. Que não erre novamente, sob pena de estigmatização como incompetente para o comando. A retaliação vem do grupo e é 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, 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. Destaca-se, neste caso, o adestramento 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 adestramento, 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 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, aprendizado intensificado, multiplicado, insistentemente repetido, cujo efeito

corretivo almejado passa pela *expição e arrependimento* obtido pela mecânica de um castigo, que é uma forma de exercitar (2009, p. 171-173).

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 transcendem a esfera moral do indivíduo, invadindo também seu espaço físico, haja vista um subordinado estar sujeito a ser administrativamente privado de sua liberdade física por seu superior em até 30 dias, através da aplicação de sanções privativas da liberdade.

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, das Forças Armadas, da situação de atividade, e o oficial e a praça da reserva remunerada ou reformados, das Forças Armadas, da situação de inatividade em que se encontram. Tribunais efetivamente empregados pelos comandantes, mas que já exercem efeitos concretos pela simples possibilidade de aplicação real, atuando como um espectro a favorecer o exercício do poder, da dominação, do enquadramento, da subordinação e da sujeição, ao fragilizar e desarticular, somente pela possibilidade de se configurar na prática da vida cotidiana, qualquer tipo de resistência.

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 tantas 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, 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, e não do Exército, o que os evidencia como espúrios.

O comandante, nestas 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 lhe 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 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 e sublimes 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, quer para o bem quer para o mal. 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, sublima a sua vontade e o fazem detentor exclusivo do conhecimento da vontade da Instituição.

A imagem do comandante fica, assim, protegida por uma sombra que, envolvendo sua figura, é gerada e sustentada pelo binômio mistério-revelação, cuja existência tem lugar no imaginário do subordinado pelas circunstâncias da rotina da vida na caserna. O comandante tem ciência daquilo que para todos os

militares comuns é um mistério. 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 impera aberta e prioritariamente os primados da *hierarquia*, da *disciplina* e da *eficiência submissa*, sempre prevalecentes, dominantes e tendentes a manifestarem-se de forma nua e crua, desde os momentos mais formais aos de maior descontração. Primados sempre presentes até nos mais simples e singelos atos, ainda que de maneira subliminar ou subjacente, mas que afloram mesmo entre “grandes amigos” ao menor indício da aproximação de conflito.

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” (WEBER, 2000, v. 1, p. 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 inferior.

Exemplos desta natureza não faltam na cotidiana vida 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 também impessoalizada, mecânica, distante e burocrática, desenvolvida entre dois companheiros de turma, que hoje coronéis, ainda continuam amigos.

Uma conjuntura que se armou de instrumentos normativos, gerais e abstratos portanto, capazes de eficaz e eficientemente fazer imperar estes primados de *hierarquia* e *disciplina* 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 claras e padronizadas de desenvolvimento, mesmo que não escritas.

*Distanciamento* que produz um modo de dominação que se firma na rigidez, na frieza e muitas vezes no medo mesmo, “convencendo” à submissão e à sujeição incondicionais, e à permanente e incontestada *disponibilidade* da mente e do corpo, atributo este alçado à categoria de valor supremo no campo militar. *Distanciamento* que fomenta um sentimento de impessoalidade constante, o que interfere significativamente na postura de um indivíduo diante de um superior insatisfeito ou mesmo de mal humor.

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, ante a menor possibilidade de conflito interpessoal, o surgimento de circunstâncias de coerção legalmente instituídas, pois, o mesmo fundamento que faz com que os integrantes de um grupo com estas características não estejam sujeitos à uma pessoa, mas a ordens impessoais (WEBER, 2000, v. 1, p. 142), pode fazer com que também não sejam vistos como pessoas, mas como simples pontos de incidência de uma norma jurídica.

A *impessoalidade* e o *distanciamento* 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 que a todos envolve e conforma. 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.” (2000, v.1, p. 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 princípios da *hierarquia* e da *disciplina*, promovendo o distanciamento pessoal ao mesmo tempo que o fortalecimento de relações funcionais entre pessoas que convivem e trabalham juntas dentro de um mesmo campo, 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 total submissão ao mais antigo e expectativa de absoluta submissão do mais moderno.

Isto, entretanto, parece não ser o mais significativo na dinâmica das relações intersubjetivas da Instituição, mas sim o fato de que a maior parte das pessoas não tem uma clara consciência de que vive esta realidade nas suas relações diárias, relações distanciadas e impessoais, nas quais o indivíduo torna-se uma peça dentro de uma máquina burocrática que prioriza veementemente a eficiência na consecução dos seus fins, peça esta que por vezes deve ser consertada, outras vezes, substituída.

### **3.1.3 O poder subjacente às relações pessoais**

Observa-se, dessa forma, que as *relações intersubjetivas*, internas e externas à uma instituição, mas que se realizam em função dela, trazidas à existência por seus integrantes no convívio entre si e com as pessoas de fora, quer sejam relações profissionais quer pessoais, muito têm a revelar sobre a natureza e o caráter daquela instituição.

Qualquer fragmento da vida tomado ao acaso contém a totalidade, o destino e o essencial do objeto considerado. As conclusões obtidas pelo estudo aprofundado de uma circunstância cotidiana podem revelar mais sobre o todo que os grandes acontecimentos exteriores. Deve-se, assim, “regressar às próprias

coisas, mergulhando na particularidade de um caso particular [...] para tentar descobrir nele alguma coisa de essencial” (BOURDIEU, 2010, p. 67-68).

O ano de 1964 despertou o interesse de José Murilo de Carvalho pelo estudo do campo militar no Brasil. Informa esse autor que teve início, nessa ocasião, uma série de estudos sobre os militares, mas, em função da conjuntura histórica que deu ensejo a essas 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 (2005, p. 195-196).

Em função das novas conjunturas que se configuram no mundo globalizado e pelo fato das Forças Armadas estarem cada vez mais adequadas aos ditames constitucionais, sendo reconhecidas pelo profissionalismo e obediência à Constituição, observa-se um afastamento do enfoque exclusivamente político e o surgimento de abordagens sociais e culturais do campo militar (CARVALHO, 2005, p. 195-196).

Entretanto, José Murilo de Carvalho 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**. Iguamente, **quase nada existe sobre a dimensão cultural, os valores e a mentalidade militar**. (grifo nosso) (2005, p. 143)

O fato constatado por José Murilo de Carvalho acerca dessa 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, exaltados também em estátuas, quadros e nomes de rua. Sabemos também um pouco sobre as conseqüências 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 libertos com filhos de senhores, de negros, brancos, pardos e caboclos, como era o relacionamento com o inimigo nos momentos de trégua, a reação à propaganda antiescravista e racista dos paraguaios, a vida após o regresso no Exército e na vida civil, sobretudo a relação do liberto ex-combatente com seus parentes ainda escravos e com os ex-senhores? (grifo nosso) (2005, p. 183)

Ou ainda, sobre a 2ª Guerra Mundial:

Sobre a FEB, abundam obras escritas por generais e oficiais superiores. Elas falam de comandantes, batalhas, táticas e estratégias e na grande maioria são auto-congratatórias. Oficiais da reserva também descreveram suas experiências e manifestaram suas opiniões, quase sempre carregadas de pesadas críticas. Até hoje, no entanto, foram pouquíssimas 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**. No entanto, até o surgimento da guerra eletrônica, foram sempre as praças que enfrentaram mais diretamente a violência da guerra. É a praça que sente fome e frio nas trincheiras, é ela que encara o inimigo no olho, é ela que vê o companheiro ao lado voar em pedaços, é ela que convive diariamente com a morte. Este livro 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) (2005, p. 192)

Esta é a abordagem que se tem procurado adotar no presente trabalho 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 e refogem a todo instante da percepção consciente daqueles que as constroem ou delas tomam parte, busca-se trazer luz àquilo que há de essencial, duradouro e permanente em um grupo social bem delimitado e definido. Ou melhor, respeitando a historicidade da realidade social e das suas instituições, busca-se trazer alguma luz sobre aquilo da Instituição que se protrai no tempo, e que neste alongamento lento, influi decisivamente na sua própria transformação e conseqüente construção e reconstrução da realidade.

Por meio de questões que nada mais são que sintomas ou manifestações atuais do essencial, este sim o verdadeiro antecedente, busca-se chegar a ele segundo o princípio de que se pode numa única célula encontrar o DNA de todo o corpo.

Bem por isso, através de acontecimentos triviais e rotineiros da vida na caserna, empreende-se uma análise sobre o *poder* subjacente às relações institucionais, que a todos dirige, governa e conforma, evidenciado na figura do comandante porque centralizado e densificado na representação nele realizada, e sobre a natureza destas próprias *relações*, examinadas por meio dos métodos e instrumentos institucionais que lhe definem a substância e os contornos.

O que se viu até aqui e pretende-se ainda desenvolver no presente trabalho 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**; (grifo nosso) (Portaria Normativa nº 660/ MD/ 2009, art. 176, V)

Neste sentido é que se passa agora a examinar mais detidamente duas cerimônias formais recorrentes na rotina dos integrantes do Exército Brasileiro: a apresentação de um oficial que chega pronto para o serviço em uma nova Organização Militar e a formatura semanal da tropa para o seu comandante.

### 3.2 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 poderiam ou deveriam manter-se afastados de maneira que no mundo concreto se refletisse uma estrutura social consentânea com o ideal democrático de liberdade e igualdade 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, principalmente no serviço público, e se dirige a um local, normalmente uma sala de estar, para se tomar uma ou duas xícaras de café brasileiro bem quentinho e encorpado. 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, p. 365-392), sinônimo de boas maneiras, polidez, civilidade, bondade... Antes, tem origem em “um fundo emotivo extremamente rico e

transbordante” (HOLANDA, 2006, p. 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 inimizade ser tão cordial quanto a amizade. (HOLANDA, 2006, p. 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, que tenha por fundamentos a igualdade e a liberdade.

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 “para os amigos tudo; para os inimigos, a força da lei.”

Verifica-se, assim, a indiscriminação do público e do privado, a confusão destas 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 calma, 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.

Estas ideias relacionam-se às duas categorias sociológicas criadas por Roberto DaMatta, hoje elucidativas do estudo e fundamentais para a compreensão da sociedade brasileira, às quais denominou de a *casa* e a *rua* (1997a, p. 14). 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* (1997a, p.19). Para o presente trabalho, interessa as duas primeiras, motivo pelo qual somente elas serão aqui apresentadas.

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, p. 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 *pessoas* pela humanização e personalização das situações formais (DAMATTA, 1997a, p. 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 *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 *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 democrática, 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, próprio do ideal democrático (DAMATTA, 1997a, p. 65-95).

O fato do 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, vê-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 a definir a sociedade brasileira como uma *sociedade relacional* (1997a, p. 104-105 e 109).

Mas o que se pretende com a abordagem feita aos conceitos sociológicos de *homem cordial*, de Sérgio Buarque de Holanda (2006, p. 151-166), da *casa*, da *rua* e de *sociedade relacional*, de Roberto DaMatta (1997a), é demonstrar que numa *sociedade relacional*, como a brasileira, onde a *cordialidade* rege e determina as relações intersubjetivas na esfera pública e onde 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, a presente seção tem por objetivo 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.

### 3.2.1 O rito no Exército Brasileiro

O rito foi escolhido como a perspectiva sob a qual se pretende realizar este estudo sobre o Exército Brasileiro basicamente por dois motivos. O primeiro, pelo fato de ser um elemento da vida social altamente revelador. Uma instituição reflete, por meio de seus ritos, seus mais profundos valores, o mais íntimo do seu *ethos*, seu espírito e sua essência. E faz isso sem o perceber, o que permite uma revelação plena, ausente de filtros ou censuras que poderiam turvar a revelação de traços considerados indesejados ou manifestar outros inexistentes, mas compreendidos como convenientes.

Roberto DaMatta 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 arbitrárias, não havendo mudanças de substância entre a que se refere ao mundo diário e a que diz respeito ao mundo dos ritos (1997b, p. 72).

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, p. 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, p. 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 destaca três desses mecanismos: o reforço, a inversão e a neutralização (1997b, p. 82-83). Apenas o primeiro será objeto de estudo no presente trabalho, uma vez que somente este interesse ao estudo ora desenvolvido.

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, p. 76), como é o caso da instituição pública em estudo.

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, p. 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 mais profundos, importantes, essenciais e significativos valores.

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 faz por meio dos seus ritos. O que se pretende esclarecer com esta assertiva é que o Exército ritualiza todas as suas situações, isto é; trata-se de uma instituição que se fundamenta na crença, na confiança, na fé, na abstração que impulsiona todos os seus integrantes a agirem de maneira contundente no

cumprimento daquilo que está definido como seu dever, sem a menor necessidade de explicações que justifiquem aquela orientação ou decisão.

Quando se afirma que são ritualizadas todas as situações da vida castrense, não se está usando de uma figura de linguagem ou de retórica. Esta é a realidade do dia-a-dia. Quando o cidadão se torna um militar, é necessário que, em uma cerimônia extremamente 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 em trajos 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 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 pares e superiores e, o que chama mais a atenção, por si mesmo e por seus companheiros, inobstante já estar presente na Organização Militar há algumas semanas, recebendo os rudimentos das práticas do campo militar e treinando exaustivamente 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 ou sendo portador de uma nova condição pela aquisição de uma habilidade que não possuía.

As manifestações dessas mudanças são muito claras e visíveis, 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 quase que instantânea e muito natural. Toda vez que este militar chamar um “ex-superior” de “senhor”, o que é comum nos momentos subsequentes à uma promoção até por respeito e por força do hábito, pois no campo militar também entende-se que é o superior que 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. Mas o mais interessante de se observar é que, com mais um pouco de tempo, com as promoções se realizando e os mais antigos de cada círculo sendo providos, um a um dentro da sua antiguidade do posto determinada por sua turma de formação na Academia Militar das Agulhas Negras, conforme se verá mais detalhadamente na próxima seção deste trabalho, 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, significa todo um ritual pelo qual passou, o que o identifica, o valoriza e o individualiza perante os demais. Mas não há necessidade de ir tão longe nos exemplos para demonstrar o quanto o rito faz parte da essência da instituição militar. As atividades mais casuais, cotidianas e rotineiras são feitas por meio de ritos. Só a título de exemplo, pode-se citar o popular “bom dia”. Quando se fala no “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 há uma certa distância, deve ver o comandante e por ele ser visto, quando presta a sua continência e diz “bom dia”. Aqui se cita apenas à guisa de exemplo, sem intenção de explicar o ritual nos seus significados mais profundos, mas 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 complexa ritualística plena de significado, que normalmente é vista de forma simplista como tendo por objetivo primordial ou único o aquecimento ou a preparação para o treinamento físico propriamente dito, quando na verdade se pode afirmar que é provável ser este o menor dos seus objetivos.

O que se pretende demonstrar por meio desses exemplos é que o Exército Brasileiro é uma instituição riquíssima em ritos. Ritualiza todas as suas atividades e circunstâncias, fato pelo qual entende-se que todos os significados que permanecem obscuros na densa austeridade, seriedade e reserva que lhe são peculiares e lhe caracterizam junto ao público e mesmo junto aos seus integrantes, podem ser mais facilmente revelados e percebidos por meio do estudo e da análise dos seus ritos.

Bem por isso, será feita a análise de dois dos seus ritos: a *cerimônia de recepção* de um oficial por ocasião de sua chegada à uma nova Organização Militar, 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. Durante a exposição dos fatos e a elaboração dos argumentos, procurar-se-á demonstrar a riqueza de valores e a fecundidade de significados que, inobstante a simplicidade da sua execução e a brevidade da sua duração, podem ser deduzidos a partir do estudo de apenas dois ritos, simples e habituais, dentre os inúmeros que se realizam na caserna de maneira frequente e usual.

### **3.2.2 Cerimônia de recepção de oficiais**

A cerimônia de recepção de oficial de que trata a presente seção refere-se à apresentação do oficial que chega à uma Organização Militar (OM) oriundo de outra OM, apresentando-se pronto para o serviço pela primeira vez, com a finalidade de, a partir desta 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 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.

Esta determinação regulamentar se concretiza em todas as OM do Exército Brasileiro, em qualquer parte do território nacional, de maneira acentuadamente uniforme, podendo apresentar pequenas variações em função de características muito particulares de algumas Organizações, tais como as escolas, compostas por um corpo de oficiais bastante numeroso. Por este motivo, será descrita e analisada uma cerimônia padrão, com características comuns a praticamente todas as Unidades do Exército, desconsiderando-se peculiaridades ou pequenas variações de dispositivo que possam ser encontradas.

### **3.2.2.1**

#### **Desenvolvimento do rito antes do início da cerimônia**

A reunião de *apresentação de oficial* é típica. 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, se configurando, como o próprio nome entremostra, no local reservado às mais importantes e significativas reuniões de oficiais. Trata-se de uma sala de estilo austero; severo; grave; sempre impecavelmente arrumada; com pouquíssima mobília em estilo clássico; arejada, de maneira a permitir que os oficiais, de pé, se disponham em forma de “U” ou meia-lua, 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 decorativos que intensificam a sobriedade do local, um busto de Caxias, outro do patrono da Arma, do Quadro ou Serviço a que se refere a Unidade, sobre um piso sintecado e usualmente sob tapete. As janelas normalmente são cobertas por cortinas que não raro se estendem por toda a parede. Teto feito em gesso ornamentado por elegantes lustres não é incomum.

Trata-se de um ambiente preparado e destinado a reuniões especialíssimas do comandante com seus oficiais. Estes, ao se postarem em 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. Este 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, seu lugar por excelência e com exclusividade. No caso em análise, o comandante ocupa o centro do local e o oficial recepcionado entre este 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, atitude marcial em imobilidade absoluta; 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, até aqui, uma rica manifestação dos valores da hierarquia e da disciplina em todos os momentos do ritual militar em análise. Este, na verdade, tem seu início não no momento da cerimônia propriamente dita, mas quando o oficial a ser recepcionado chega à OM e é 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 altamente hierarquizado manifesta-se na absoluta centralidade de tudo na figura do comandante. O oficial que chega novato à OM dirige-se diretamente a ele, não sendo sequer considerado presente na Organização até que seja por ele visto e recebido. Este primeiro contato é iniciado pela apresentação individual do oficial que chega, quando entrega ao comandante suas alterações, isto é, um livro que contém toda a sua vida desde que entrou na Instituição. Suas páginas, confeccionadas semestralmente pela OM a que pertence, são assinadas pelo comandante, constando de todos os passos e informações da vida do militar, inclusive particulares, 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, e assim por diante. Tem por finalidade, neste momento, proporcionar ao novo comandante o pleno conhecimento da vida pregressa do oficial que passará a integrar o seu *staff*.

Feito isto, após a apresentação pessoal do recém-chegado ao comandante, é este quem determina seja dado toque de *reunião de oficiais*, mas não toma mais nenhuma providência, continuando sua rotina normal, o que evidencia sua posição central, uma vez que todos os oficiais estão se movimentando enquanto o comandante permanece tranquilo no conforto da sua rotina diária, como se nada estivesse acontecendo. De fato, para ele nada acontece de novo até que seja informado pelo “aspira” que tudo está pronto para o início da cerimônia.

Após chegar à 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 só é informado quando tudo está pronto, cada oficial no seu lugar e o currículo do recepcionado já preparado para ser lido no momento oportuno.

Os oficiais permanecem à vontade no Salão de Honra até que o “aspira” alerte da aproximação do comandante. Quando este chega, tudo muda. O ambiente, que era de relativa descontração, se contrai de imediato: emudecem as conversas, silenciam os risos, cessam os movimentos, todos permanecem imóveis e tensos até que seja comandado descansar, momento em que o corpo de oficiais toma esta posição, permanecendo, porém, com postura marcial e em imobilidade corporal. O próprio dispositivo em “U” ou meia-lua faz com que todos os oficiais estejam voltados para o comandante que, desde sua entrada no salão, tornou-se o centro do evento, obscurecendo e apagando até a presença do oficial recepcionado, motivo da reunião.

Há várias outras evidências de manifestação e reforço de atitudes e comportamentos hierarquizantes e de disciplina militar. Todos os oficiais, ao ouvirem ou serem avisados do toque de *reunião de oficiais*, imediatamente param o que estão fazendo e se dirigem ao comando. É interessante observar a rigidez da disciplina ao se verificar a situação de um oficial que está acabando alguma atividade e tenta terminá-la rapidamente antes de se deslocar. Qualquer

companheiro que, ao dirigir-se ao comando, porventura o veja naquela situação, reforça o comando: “– fulano, foi dado toque de *reunião de oficiais*”, e mesmo seus subordinados ficam apressando-o, aqui claramente no sentido de preservar seu chefe: “– capitão, foi dado toque de *reunião de oficiais*”. Estas iniciativas demonstram o quanto é incômodo para todos os militares o não cumprimento imediato de uma ordem dada, isto é, a pendência de uma ordem ou de uma missão, quer estejam ou não diretamente envolvidos na situação.

A austeridade e a sisudez do Salão de Honra, local previsto para as cerimônias de recepção de oficiais, reforçam a dignidade da ocasião, momento em que mais um oficial passa a integrar o corpo de oficiais da Unidade. O comandante e seus oficiais interrompem seus afazeres, literalmente parando a OM, a fim de receberem um novo oficial num local sobranceiro, de honra, de nobreza, de autoridade moral. Isto distingue e dignifica a condição do oficial de uma forma geral, pois não só para os próprios oficiais, que têm reforçada sua percepção da respeitabilidade e importância do posto e da posição que ocupam na Organização, mas também para as praças (subtenentes, sargentos, cabos e soldados, ou seja, todos os demais militares), testemunhas da formalidade, solenidade e imponência da ocasião, que se substancia a portas fechadas no local de maior proeminência da Unidade, por meio da reunião do comandante com seus oficiais. Frise-se que todos e somente os oficiais participam desta reunião, o que reforça a hierarquia e a disciplina ao atuar diretamente no imaginário da totalidade dos militares da OM, forjando uma mística em torno da posição que ocupa um oficial na estrutura da Instituição.

O toque de clarim ou corneta também é um dado significativo, pois se trata de uma tradição muito antiga do Exército. O clarim e a corneta eram os instrumentos que transmitiam as decisões do comando na confusão do campo de batalha, durante a tensa barafunda da peleja em pleno desenvolvimento, com os planejamentos iniciais sendo mudados a todo instante pelo comandante e seu Estado-Maior, em função dos imprevistos que inevitavelmente surgem ao longo do entrevero. A forma de fazer com que a tropa engajada mantivesse a fé no comando, na organização e na vitória, era continuamente transmitir novas ordens pelo toque de clarim ou corneta, se configurando isto não só na confirmação de que o comando estava presente e atuante, mas também, de maneira prática, no suprimento da necessidade do comandante de verdadeiramente intervir no

combate, a fim de adaptar as ações às novas exigências da realidade que ininterruptamente se transmudava.

Assim, o clarim e a corneta têm um significado muito especial para o soldado. Isto se densifica ainda mais no caso da Cavalaria que, também por tradição, tem a exclusividade do uso do clarim no lugar da corneta, cujo som é característico e a sua produção exige maior perícia, adestramento e esforço por parte do militar que dele faz uso. Só é usado pela Cavalaria e mesmo assim somente em ocasiões ainda mais especiais, como dias festivos ou a visita de autoridades que podem ser recepcionadas com esta honraria.

Vê-se, assim, que os comandos dados por meio de clarim ou corneta têm um significado profundo para o soldado, remetendo a fortes e antigas tradições que enobrecem a acepção do rito. Muitos militares da reserva ou reformados, em cerimônias ou atividades sociais desenvolvidas nos quartéis às quais são convidados, tais como o aniversário da Organização Militar ou a comemoração do dia da Arma, Quadro ou Serviço, por terem perdido o contato diário com o som destes instrumentos tão familiares, se emocionam ao ouvirem um toque, e não raro manifestam suas emoções por meio da lembrança de diversas experiências vividas na caserna e ao longo da vida, relatando-as aos presentes.

Aspecto que chama a atenção por parecer de menor relevância aos menos atentos é a observância, por parte de todos os oficiais, da tomada do dispositivo em rigorosa 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. Interessante ainda observar que normalmente todas as iniciativas no campo militar são sempre de responsabilidade do mais antigo presente; mas aqui há uma inversão, não é este que se posiciona ou corrige o mais moderno. Este último é que tem a obrigação, excepcionalmente, de tomar a iniciativa e ceder a sua direita ao mais antigo.

Incomoda ao mais antigo ser preterido neste sinal de respeito, mas incomoda muitíssimo mais ao mais moderno ter um oficial mais antigo à sua esquerda, pois a obrigação é sua de ceder a sua direita aos mais antigos. Qualquer militar que veja, de fora, esta situação se configurar, percebe o mais moderno como displicente ou “baseado”, que no jargão da caserna define o militar que não dá o devido respeito ao superior. 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 real que perturba o oficial mais moderno a tal ponto de fazer com que ele só consiga se concentrar na conversa após “consertar” a situação, passando para o lado esquerdo do mais antigo, cedendo-lhe, concomitantemente, a sua direita.

Esta questão é tão séria na caserna que, ao chegar um oficial e encontrar o dispositivo já formado, como este em análise, é natural que entre no local mais cômodo de maneira a não causar nenhum transtorno, até porque não quer chamar atenção sobre si ao estar atrasado, mas os mais modernos imediatamente o chamam ao seu lugar, abrem-lhe o caminho para que avance, gesticulam, movimentando os braços, agindo por meio de gestos, posturas e expressões faciais, de forma que ocupe o seu lugar de direito. Ações desencadeadas de maneira discretíssima, mas reais, que ocorrem sempre que se configura um caso como este, comum na vida diária de uma Organização Militar.

Os militares mais antigos do que chega sequer olham ou tomam pé da situação; o assunto não lhes diz respeito, e quando o fazem, é com olhar de reprovação em direção ao “atrasado”. Este que chega, pelo rigor da formação e rotina da vida na caserna, tem o sentimento de haver chegado atrasado, mesmo quando não é o caso; por isso procura não alterar o dispositivo, pois ao se sentir “errado”, faz de tudo para chamar o mínimo de atenção sobre si, não interferindo no que está certo. Interessante ainda observar que jamais entra no lugar de um mais antigo que ele, normalmente entra no meio dos mais modernos ou após o mais moderno de todo o dispositivo, o “aspira”. São os mais modernos que, incomodados por terem um mais antigo à sua esquerda, agem nesta situação de maneira a posicionar corretamente o recém-chegado ao local da reunião. Isto caracteriza uma inversão do sujeito responsável pelas iniciativas, que via de regra é o mais antigo.

Interessante ainda observar que em situações como estas o atrasado se sente “errado”, portanto, devendo. Os mais antigos que ele também o percebem como atrasado. Mas via de regra, a não ser em ocasiões especiais, como reincidência contumaz daquele militar em específico ou o fato de, por algum motivo, haver caído no desagrado do comandante, os mais modernos não o percebem como atrasado. Perceber o erro no mais antigo, em uma situação de normalidade, não é próprio do mais moderno. Neste caso, no imaginário do mais moderno, o mais

antigo estava em alguma outra tarefa importante que justifica plenamente o ocorrido, provavelmente por determinação do próprio comandante.

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 (o que é uma redundância, pois só o mais antigo pode chamar o mais moderno; quando este deseja falar com aquele, dirige-se a ele e posiciona-se à sua esquerda na caminhada, sujeitando-se ao seu ritmo), acontecendo da abordagem ser naturalmente pela sua direita, o mais moderno dá a volta por trás de quem o chamou, posicionando-se à sua esquerda. Um militar que assiste à cena não vê nada que lhe chame a atenção, mas o movimento é tão marcante que intriga e chega a arrancar risos de civis que desconhecem os imperativos da hierarquia e da disciplina militares, que se manifestam e são reforçados diuturnamente na e pela instituição militar.

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.

Mas, retornando à cerimônia em análise, é comum o subcomandante, durante a coordenação do preparo da reunião de recepção, enquanto o dispositivo ainda está sendo organizado e se está à espera do comandante, a fim de continuamente reforçar em todos os sentimentos de presteza e agilidade no cumprimento de uma ordem, recomendar aos oficiais que, sempre que ouçam o toque de clarim ou corneta, imediatamente interrompam suas atividades e dirijam-se ao comando. Isto ocorre em virtude de ser natural a existência de um lapso de tempo entre o término do toque e a chegada de todos os oficiais ao local da reunião. Mesmo quando não haja um verdadeiro atraso, a recomendação normalmente é feita, por ser comum na caserna serem aproveitadas todas as ocasiões para reforçar os comportamentos e as atitudes desejáveis na manifestação da hierarquia e da disciplina militares, ao mesmo tempo em que a atenção de

todos, neste momento de “orientações”, volta-se para o mais antigo presente, que assume o comando da situação.

Verifica-se, assim, que o ritual de reforço de comportamentos, atitudes e valores militares, desencadeado por ocasião da cerimônia regulamentar de recepção de oficiais, na verdade, tem início com a chegada do novo oficial à OM, quando este é conduzido à presença do comandante, e não com o início da cerimônia propriamente dita, a ser analisada a seguir.

### **3.2.2.2 O rito durante a cerimônia**

A cerimônia de recepção de oficial tem início com o anúncio da entrada do comandante no recinto, sendo feita a apresentação para este, 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. Aqui existem duas variantes que não alteram o desenvolvimento da cerimônia. Na primeira, o comandante conduz toda a cerimônia; na segunda, há um cerimonialista responsável pela sua condução, normalmente um capitão ou tenente.

A cerimônia se desenvolve da seguinte forma: anúncio do motivo da reunião; leitura do currículo do oficial recepcionado; entrega do distintivo da OM, insígnia usada no bolso esquerdo da camisa, que identifica a OM de todo militar (interessante lembrar que cada insígnia ou distintivo que o militar usa no seu uniforme tem um significado que compõe e revela a identidade daquele militar, individualizando-o); palavras do comandante; apresentação individual; e encerramento da cerimônia.

A leitura do currículo é um momento de sutil destaque, despertando o interesse de todos os presentes por alguns aspectos. Aqui se faz necessário esclarecer que 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, o *ano de formação* na AMAN, o que o integra a uma *turma*. No Exército, é o ano de conclusão do curso que qualifica e 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. Este aspecto importantíssimo na dinâmica das relações que se desenvolvem no interior da Instituição será melhor desenvolvido na próxima seção.

Cada *Arma* possui características muito peculiares, criando-lhes uma identidade própria e marcante. Por este motivo, é corrente, no campo militar, o entendimento de que, *a priori*, se pode definir o temperamento e a disposição 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 trajos civis, no jargão militar, à paisana, não despertando, por este motivo, maiores interesses na cerimônia em estudo, pois o oficial recepcionado já foi identificado neste aspecto por seu uniforme.

O *ano de formação* da AMAN é o endereço do militar, pois o integra a uma *turma*. Pela turma se faz o levantamento (i) do posto se em trajos civis, pois fardado, este é revelado pelas estrelas localizadas nos ombros da camisa do uniforme; (ii) de sua *antiguidade* dentro do posto, além de revelar todo o (iii) seu *campo relacional*. Nesta cerimônia de recepção, o interesse em se saber o ano de formação, isto é, a *turma* do oficial que se apresenta, se centra nestas duas últimas questões, *antiguidade* dentro do posto e *campo relacional* do militar, uma vez que o posto já foi revelado pelas insígnias do uniforme.

A primeira, a *antiguidade* dentro do posto, posiciona o oficial frente aos outros que têm este mesmo posto. Exemplificando, o ano de formação de um capitão revela sua exata *antiguidade* dentro daquele universo de capitães. Isto é importante porque no Exército dois militares jamais ocupam a mesma situação hierárquica; um será superior e o outro subordinado, por mais próximos que sejam. Os critérios empregados para diferenciar oficiais da mesma turma de formação 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 da mesma turma e 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, na segunda questão levantada, 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, pois todos, em função da política de movimentação do Exército que faz com que sejam constantemente transferidos de OM, conhecem alguns oficiais daquela turma. Assim, quebra-se o gelo, “– 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). É importante destacar que 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 crítica na vida da 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 trajos 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 OM onde serviu e se é casado e possui filhos, sempre 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 OM. A partir deste gesto simbólico, o militar passa, no imaginário de todos e no seu próprio, a ser percebido e perceber-se como integrante daquela OM. É o momento simbólico significativo do seu ingresso naquele grupo social, passando, aí, a integrá-lo.

Em seguida, o comandante faz uso da palavra, dando as boas vindas ao recém-apresentado, quando não raro 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 e significado. Após suas palavras, o comandante determina ao oficial recepcionado que proceda à apresentação individual. Este dirige-se ao subcomandante e se apresenta a ele, seguindo a sequência de oficiais, do mais antigo ao mais moderno, quando 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 de seu exclusivo alvedrio, estende a mão, ocorrendo o cumprimento pelo aperto de mãos. Frise-se que 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, na barriga ou lhe abraça.

Esta última atividade é importantíssima, pois simbolicamente coloca o recepcionado exatamente na posição hierárquica que lhe cabe dentro do corpo de oficiais da 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 mais novo integrante daquele grupo social, o que não significa, como visto, o mais moderno.

Neste momento, o oficial não só passa a integrar o grupo social composto pelo corpo de oficiais da OM, mas também é colocado no seu preciso lugar na hierarquia da Unidade, publicizando e com isto consolidando sua exata posição e identidade diante de todos os presentes.

### 3.2.2.3 A instituição militar na sociedade brasileira

A rigidez e a especificidade de todos os procedimentos ora analisados, e os significados neles embutidos, têm um efeito muito importante sobre o indivíduo oriundo de um contexto social mais amplo e ainda nele imerso, isto é, a sociedade brasileira, haja vista o Brasil ser considerado um país no qual impera a *cordialidade*, formado por uma sociedade que se singulariza nas características do *homem cordial*.

País onde impera, nas relações, o sentimento e a emoção. Por este motivo, as atitudes e os comportamentos, quer na esfera privada quer na pública, são regidos pelas determinações do coração em prejuízo dos imperativos da razão, sendo privilegiados os integrantes do grupo em detrimento do tratamento igualitário que deveria ser dispensado ao indivíduo.

País no qual os apanágios relacionais da *casa* convivem com a dura e fria rigidez das ordenações da *rua*, entendidos aqui, *casa* e *rua*, como conceitos sociológicos considerados imprescindíveis na compreensão das perspectivas de leituras possíveis e típicas de uma *sociedade relacional* como a brasileira, na qual a *casa* tende a invadir a *rua*, nas mais variadas situações da realidade social do Brasil.

Uma instituição pública que pretenda, no Brasil, vincular-se aos ditames do Estado Democrático de Direito, dispensando tratamento igualitário e impessoal a seus integrantes e à sociedade em geral, e qualificando-se como órgão inserido numa burocracia estatal respeitante do tipo que representa, regido por normas gerais e abstratas que concretamente se efetivem, necessita precaver-se contra estas marcantes características do brasileiro e da sociedade por ele formada e que o conforma, estruturando-se de maneira a não ficar à exclusiva discricção do homem e de suas relações.

Verifica-se, neste estudo, que o Exército Brasileiro é uma instituição que se alinha à tendência de qualificar-se como organização burocrática. Para isto, ritualiza todas as suas ações, circunstâncias e situações, criando cerimônias e regulando-as em legislação apropriada. Estrutura-se no sentido de fazer valer, na subjetivação do caso concreto, a orientação da norma geral e abstrata. Tendo por

pilares e fundamentos os princípios da hierarquia e da disciplina, busca armar-se de todos os meios capazes para torná-los efetivos. Isto significa tornar realidade o império da impessoalidade, o que pressupõe distanciamento.

Observa-se, ainda, a riqueza de valores que pode ser revelada na análise de um único rito de uma instituição caracterizada pela vivência da ritualística em todas as suas manifestações. Ao se estudar a cerimônia de recepção de oficial que se apresenta em sua nova Organização Militar com a finalidade de passar a compor e ingressar no seu quadro permanente, pode-se constatar o distanciamento intersubjetivo que se procura assinalar por meio do estabelecimento de um ambiente altamente hierarquizado e hierarquizante, no qual dois indivíduos jamais se situam num mesmo nível hierárquico, por mais chegados que sejam pessoalmente ou próximos estejam seus níveis hierárquicos um do outro.

A centralidade verificada na figura do comandante, ao mesmo tempo que atrai todos os oficiais à sua absoluta autoridade, isola-o de tal forma a tornar verdadeira a vulgar expressão castrense definidora desta realidade: “a solidão do comando”.

Estes dois fatos, a *acentuada hierarquização* verificada entre os integrantes do corpo de oficiais e a *centralização* de tudo e de todos na figura do comandante, impessoaliza as relações intersubjetivas. Feito este reforçado pela transcendência do rito à cerimônia, conforme se observou na demonstração de que o rito tem início muito antes da cerimônia propriamente dita. Início que se dá exatamente no momento em que se configura a circunstância que dará ensejo à cerimônia, qual seja, a chegada do oficial à Organização Militar.

Pode-se ainda afirmar que o rito de inserção do novo oficial àquele grupo social prossegue após a cerimônia formal, quando o militar recém-ingresso começa um longo processo de conhecimento do novo ambiente de trabalho ao mesmo tempo em que se expõe a ser conhecido por seus novos superiores, pares e subordinados.

Observa-se, assim, que a densa ritualística desenvolvida pelo Exército Brasileiro funciona como instrumento de reforço de atitudes e comportamentos julgados pela Instituição desejáveis e até mesmo necessários em todos os militares, no sentido de hierarquizá-los de forma intensa e marcante, centralizando-os numa vigorosa autoridade do comandante, ao mesmo tempo em

que consiste na manifestação, pelo grupo social, destes valores revelados por essa forma como essenciais.

Assim, ficam as perguntas: “estes fatos criariam de *per se* a possibilidade real da instituição militar brasileira reger-se pelos princípios da hierarquia e da disciplina na plenitude da sua rigidez, inobstante a *sociedade relacional* da qual emerge e a conforma?” e “pode, por isto, ser considerada como tendente, nas suas manifestações ritualísticas, a se constituir numa instituição pública burocrática inerente a um Estado Democrático de Direito regido pela impessoalidade e pela igualdade?” São questões que continuam a ser discutidas no prosseguimento desta pesquisa.

### **3.2.3 A formatura do comandante**

O ambiente militar é riquíssimo em rituais, cerimônias e símbolos. Isto se deve ao fato de ser regido por relações extremamente 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 próximos e mais semelhantes que sejam suas circunstâncias dentro da instituição militar. Haverá sempre um critério a distinguir um como superior e outro como subordinado.

A marcante 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 meio 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 este grupo social.

Bem por isso, objetiva-se, na presente seção, realizar a análise de mais um rito da vida na caserna. Rito de rotina, desenvolvido geralmente uma vez na semana, mas carregado de significados e importância e delineado por densa ritualística. 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 autômata. 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 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 OM, em atitude marcial com os procedimentos definidos nas mais detalhadas minúcias, 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 Serviço). Por fim, o subcomandante apresenta tudo pronto 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, 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 objeto do presente estudo será a mais simples e elementar formatura realizada para o comandante da Organização Militar, 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 procedimento do rito, isto é, o que e como se pretende reforçar nos integrantes deste grupo social, ao mesmo tempo em se verifica que características são estas, características da própria instituição militar, que devem estar disseminadas e introjetadas em seus componentes, subjacentes mas passíveis de se revelarem em cada procedimento do ritual.

A formatura a ser analisada, portanto, é a mais básica, mais rotineira e comum, 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 usualidade.

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, apresentação da tropa ao comandante, hasteamento do Pavilhão Nacional, canto de uma canção, palavras do comandante e desfile da tropa.

Como se observará, 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 sua maior clareza e densidade. A quinta fase, o *desfile da tropa*, confirma, reforça e coroa a anterior, ao manifestar a renúncia individual de todos em prol do todo que reverencia a autoridade do comandante.

### **3.2.3.1 Apresentação da tropa ao comandante**

O comandante define o dia da semana em que será realizada a formatura geral para ele na Organização Militar, 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 esta 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 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 do 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 comunicação da suspensão da formatura gera uma satisfação e um alívio geral, pois as atividades serão somente as habituais, não exigindo nenhum preparo específico nem ocorrendo nenhuma pressão adicional ao dia trabalho, que tenderá a ser mais tranquilo do que se fosse iniciado por aquela atividade. Isto se verifica pelas brincadeiras que ocorrem nos alojamentos dos oficiais ao chegar a informação de que não haverá formatura no dia seguinte, quando um militar, de forma irônica e entre os risos leves, soltos e descontraídos de todos, afirma estar muito triste por não haver formatura, no que encontra eco na fala de outros que animadamente respondem ser uma pena não ter o prazer de ficar imóvel no sol por tanto tempo, ser lamentável perder a oportunidade de ouvir as sábias palavras do comandante e sua orientação segura, que a semana não foi completa para um verdadeiro militar, pois “o que é ruim é bom, pois aumenta a rusticidade do combatente” e tantas outras do mesmo gênero zombeteiro. São brincadeiras singelas, mas que invariavelmente se repetem a cada semana sem formatura e que da mesma forma sempre arrancam risos de alegria, satisfação e alívio por parte dos presentes, o que revela a arduidade da atividade e a disseminada consciência disto.

Em contrapartida, 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 0730 horas. Os alojamentos ganham vida bem antes do habitual, plenos de militares se preparando para o evento. Há sempre uma expectativa no ar pela cerimônia que se desenvolverá, pois esta poderá afetar

diretamente a qualquer um dos presentes, como se verá adiante. 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, 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.

Assim, os mais modernos são os primeiros a entrar em forma. Brincadeira usual nos alojamentos que corresponde, inobstante de forma muito exagerada, a uma realidade da vida militar é aquela em que se diz que se a formatura tem início às 0730 horas, a apresentação das subunidades para o subcomandante será às 0715 horas; dos pelotões para os comandantes de subunidades, às 0700 horas; das seções para os tenentes comandantes de pelotões, às 0645 horas; dos cabos para os sargentos às 0630 horas; e dos soldados para os cabos às 0615 horas, sendo que o soldado deve já estar em forma às 0600 horas.

O dispositivo de toda a Organização Militar, 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 o comandante se aproxima do local da formatura e toma seu lugar no dispositivo, sendo muitas vezes um palanque, mas invariavelmente 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, venerada 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 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 cegamente ser obedecida e cujo comando orienta à pronta ação sem questionamento ou reflexão. 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 duros, 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 plasma 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 uma de suas células, o que levou o Grão-duque Michel a sugestivamente exclamar impressionado diante de tropas em movimento: “Bem, mas eles estão respirando” (FOUCAULT, 2009, p. 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!”.

### **3.2.3.2 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).

Esta 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.

Se reconhecem e sentem que têm algo em comum, que falam a mesma língua, 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 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, acreditam nos mesmos ideais ou são desiludidos deles pelos mesmos motivos. Até mesmo quando um acredita e o outro já perdeu a sua fé, se entendem mutuamente, sabendo perfeitamente até onde um pode ir na exposição ou defesa da sua crença e o outro na argumentação da sua desilusão, a fim de manterem um diálogo amistoso e identitário.

Com efeito, esta identidade se forja nos ritos e símbolos comuns, no qual o hasteamento e arriamento da Bandeira é apenas um, da mesma forma que a formatura geral para o comandante, objeto deste estudo, é outro. Durkheim 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” (1996, p. 462, 466). 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 coletivas 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 (1996, p. 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, na falta desta por som eletrônico e, na falta de ambos, 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 canto do Hino Nacional ou uma canção militar.

### **3.2.3.3 Canto de 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 define o Hino Nacional como símbolo nacional e o art. 325, p.u., reforça 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, fixando que sua reverência “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 grande 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.

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 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 capital dada pelo Exército a este rito na formação do caráter militar e no reforço dos atributos deste caráter no profissional.

#### **3.2.3.4 Palavras do comandante**

As palavras do comandante compõem a mais grave etapa deste ritual. É o único momento em todo o cerimonial no qual se manifesta um ato de vontade. Inobstante toda a amarração da solenidade e inclusive desta etapa, que tem o seu momento certo e inúmeras recomendações regulamentares sobre a maneira como deve ser desenvolvida 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 Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército – Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10 – Portaria nº 156, de 23 de abril de 2002) –, sugerindo a utilização deste documento como subsídio para as alocações dos comandantes nas solenidades e formaturas, inobstante isto, este é o momento, previsto na norma, em que o mais absoluto formalismo perde seu inflexível controle sobre todos os atos.

São pequenos instantes sob o exclusivo arbítrio do comandante, instantes que não podem ser controlados pela densa ritualística militar, que não podem ser previstos por nenhum dos presentes, a não ser pelo próprio comandante, que pode, inclusive, se quiser, mudar abruptamente tudo o que houvera previamente estabelecido e restabelecer seu discurso segundo a livre e incerta afecção do seu alvedrio.

O anúncio feito pelo cerimonialista de que “o comandante fará uso da palavra” abre a perspectiva a todos os militares presentes para o incerto, o movido, o imprevisto. Isto incomoda, angustia, aflige e gera ansiedade, mesmo que ínfima ou não perceptível. Primeiro por ser a única ocasião da solenidade não previamente conhecida e repetidamente treinada pelos participantes, segundo pelo fato de que tudo o que não é detalhadamente planejado, exercitado e praticado

pelo militar é motivo de aflição por parte deste e, por fim, pelo fato de serem estas palavras as palavras do próprio *comandante*, ditas pessoalmente e ao vivo, o que de *per se*, gera ansiedade e expectativa nos comandados.

O comandante é o símbolo do poder, da autoridade instituída, da máxima hierarquia e inefável disciplina, de onde promanam as ordens indiscutíveis e invioláveis, desnecessárias de explicações, motivações ou justificativas, escusadas mesmo da razão, do bom senso ou juízo lógico. O comandante tudo pode e tudo deve saber, pois é o comandante, e mesmo que não saiba, o responsável é o subordinado, falho no assessorar. Ou sabe tanto, que deixa perplexos os ignorantes, que por sua opaca visão, desprovidos se encontram da verdadeira compreensão das decisões daquele cujo olhar vence os limites do horizonte e cuja vontade é sublime e perfeita, ciente do certo e senhora da mais límpida e cristalina verdade.

Por isso, deve-se sempre confiar nas suas decisões e segui-las sem questionar, pois o comandante sempre sabe o que faz, mesmo que no momento possa não parecer o melhor caminho a seguir. O comandante é o que acusa, julga, condena ou absolve, ou mesmo perdoa, se assim lhe aprouver. É o mesmo que constrói, demole ou simplesmente transforma, de acordo com sua incontestável discricção. É o que levanta hoje, derruba amanhã, ou faz cair no esquecimento quando lhe é por bem fazê-lo. É o que possui a solução, tudo resolve e em quem tudo converge. Pode ser bom e a todos tornar felizes, pode ser mal e a todos desventurar, ou somente a alguns, se assim o desejar. É o senhor de poderosa pena e atroz palavra, que faz tremer os mais plenos de coragem e move à ação os mais recalcitrantes no agir. É senhor da exclusiva palavra e soberano da única voz. É o poder em pessoa, ou será a própria pessoa do poder? Enfim, é o comandante.

O constituinte originário de 1988, ao estabelecer, no art. 142 da Constituição da República, a organização das Forças Armadas sobre os fundamentos da hierarquia e da disciplina, manteve vivo, no Estado Democrático de Direito que acabava de criar, o princípio da sombra do comandante, presente mesmo na ausência dele. Este que se acaba de descrever.

Por tudo isto, as palavras do comandante se caracterizam 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, ou mesmo todos, ou ninguém em particular, quer para o bem quer para o mal, enfim, pode fazer moralmente o que lhe aprouver dos que estão presentes, e dos que estão ausentes também. Basta querer.

Observe-se que o comandante é o único que não está na tropa, está sobre ela. 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. Ao chegar, 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). Chega 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 a ocasião.

### **3.2.3.5 Desfile da tropa**

Fase final da formatura, compõe-se de movimentos enérgicos, fortes, duros, firmes, rigorosos, ásperos, marciais, ritmados num mesmo e único compasso, sincrônicos, implacáveis, impessoais. A tropa se prepara para o desfile e o realiza em continência ao seu comandante, que a inspeciona com penetrante olhar e recebe este último tributo que lhe é oferecido como coroamento 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, impenetrável, impassível: olhar de soldado.

O que chama a atenção nesta última fase é a marcialidade, a sincronia e a dureza dos movimentos. Todos realizam os mesmos movimentos ao mesmo tempo de forma implacável e impessoal, não dando chance à manifestação de uma mínima subjetividade, a não ser como erro imperdoável que opacifica a majestade 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 pelas células-soldados. Todos são iguais e têm a mesma função, só o comandante se extrema. É o corpo de tropa que presta o final e augusto tributo 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 pelos quais são submetidos os integrantes de instituições totais, denominados mortificação, profanação ou mutilação do eu; sendo também chamados de processos de despojamento da instituição (GOFFMAN, 2008, p. 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, p. 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, p. 49).

É, segundo Goffman, uma violação da autonomia do ato do indivíduo, cuja finalidade visa quebrar padrões socialmente aceitáveis 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. Como em uma instituição total os mais ínfimos segmentos da atividade de uma pessoa devem estar adstritos a regulamentos e submetidos 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 que reflita sobre o assunto, dando pronta resposta ao que se pediu da exata maneira como se deseja seja executado (2008, p. 41, 42).

Com efeito, o militar ideal é incentivado a se sentir como que fora da sociedade civil. 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)

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.

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, quiçá única, prioridade de suas vidas e que estejam incondicionalmente disponíveis para o desempenho de suas funções profissionais. Isto conduz ao entendimento de que a família, as compensações materiais, os interesses que não sejam exclusivamente os referentes ao bom andamento do serviço, enfim, toda a vida civil do militar, sejam considerados aspectos de somenos importância. Situação que se confirma nas palavras do general chefe do Departamento-Geral do Pessoal do Exército Brasileiro diante da constatação, em 2009, de um significativo número de oficiais não voluntários para o 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.** (grifo nosso) (EXCLUSÃO DA LISTA DE COMANDO, 2009)

Fica claro, na declaração do general, que nem a esposa, os filhos ou doença de familiares podem interferir na 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 verdadeira renúncia da vida, que se manifesta em tempos de normalidade

institucional na mais plena disponibilidade do militar ao seu comandante, não tendo hora para entrar ou sair, podendo ser chamado a qualquer momento do dia ou da noite, em qualquer dia, mesmo para as mais triviais e rotineiras atividades, aquelas que poderiam ser perfeitamente realizadas em horários normais de expediente. Nestas 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, de despojamento da instituição, será reconduzido ao bom procedimento. Por isso ser usual a fala de que “militar não tem hora para entrar, tem hora para entregar serviço.”

Este contexto parece corresponder ao que ensina Roberto DaMatta acerca do renunciante da vida, ao afirmar que não deseja mais voltar à 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 radical de posição que redundava numa reinterpretação da sociedade pelo indivíduo (1997, p. 321, 331, 332, 334). Isto é o que parece desejar produzir no indivíduo uma instituição total por meio de seus processos de mortificação do eu.

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 ideologicamente impessoalizado, onde todos são iguais, estão num mesmo nível, sujeitos às mesmas regras. (DAMATTA, 1997, p. 320). Esta situação é reforçada por rituais como o que ora se estuda, onde o único que se destaca e a todos subjuga, convergindo nele toda manifestação de respeito e emanando dele toda ordem legítima é o comandante, neste momento, síntese de toda autoridade que a todos iguala.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Observe-se que a formatura em geral e o desfile em especial são ritos, ou parte deles, que têm a função de criar e reforçar atitudes, comportamentos, valores, crenças e opiniões na formação de um militar ideologicamente construído pela instituição. No caso concreto, este militar sofre poderosas influências da sociedade e de suas instituições civis, tais como a família, a universidade, a religião, a imprensa... A relação do ideal, imposto pela instituição militar, com o real, indivíduo inserido também na sociedade civil, gera uma série de conflitos que não serão aqui trabalhados.

### 3.2.4

#### O rito e a cerimônia na instituição militar brasileira

O método empregado no presente estudo sobre a instituição militar brasileira, mais especificamente o Exército Brasileiro, foi o da análise de seus ritos, símbolos e cerimoniais. Por se constituir numa instituição que formaliza suas atividades e relações através de uma rede extremamente rica de rituais, o Exército pode ser analisado nos seus mais fundamentais valores e nas suas mais profundas características por este meio. O rito e o símbolo consistem, na ambiência social militar, na forma pela qual é mantida e reforçada sua própria identidade e introjetada esta identidade nos indivíduos que ingressam nas suas fileiras. Indivíduos que devem ser social e pessoalmente transformados em militares, abraçando intimamente os valores e as características da instituição que passam a integrar.

A extrema complexidade que distingue a vida militar por meio de sua imensa rede de ritos foi determinante na decisão de se analisar, na presente seção, apenas dois ritos: a apresentação de um oficial pronto para o serviço em uma nova Organização Militar e a formatura geral da tropa para o seu comandante, realizada, via de regra, uma vez na semana.

Esta análise foi feita na mais simples expressão, na mais básica e fundamental manifestação de cada rito e cerimônia, isto é, as duas atividades se configurando no número mínimo de procedimentos possíveis. Interessante observar que estas cerimônias são frequentemente realizadas por todas as Organizações Militares do Exército Brasileiro exatamente da mesma maneira, o que contribui para criar e reforçar uma série de características identitárias entre todos os militares, por mais distantes que sejam ou estejam, não só temporal ou espacial, mas sobretudo socialmente.

Observa-se, desta forma, que mesmo a análise de um único rito na sua mais elementar manifestação permite entremostrear a riqueza social da ambiência militar que pode ser trazida à tona por meio deste método de pesquisa. Muito ainda pode ser trazido a lume sobre os valores, as crenças, as atitudes e os comportamentos militares na análise ainda destas duas singelas cerimônias. O que aqui se procurou fazer foi caracterizar a máxima igualdade de todos diante do único que se extrema

quando presente: o comandante, suprema autoridade que converge em si, representa e corporifica os valores basilares da hierarquia e da disciplina; e uma das formas de agir da instituição militar no sentido de introjetar e constantemente reforçar nos seus integrantes a sua maneira hodierna de ser, maneira que a caracteriza, a distingue e a individualiza socialmente como instituição pública brasileira.

### 3.3

#### 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, do 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, se por um lado tinham natureza pública, por outro se plasmavam de modo a fazer frente a problemas de ordem privatística, ganhando feições moldadas segundo as vontades pessoais dos homens que as dirigiam ou as dominavam. 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 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” (2001, p. 450), 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. (2001, p. 443, 445 e 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, p. 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. Este 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 ajudou na 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 desta 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, deixando claro para todos, mormente 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 viesse a participar.

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 permitiu 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. (2005, p. 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, confusos, indistintos ou até mesmo inexistentes em face daqueles, que os substituíam ou não permitiam que surgissem ou se manifestassem.

Faoro 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 mesmo” (2001, p. 452). 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, nesta seção, de um instrumento que tem contribuído significativamente para a burocratização do Exército Brasileiro: a individualização do oficial.

A análise a seguir terá 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. (c1983, p. 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 pré-estabelecidos, 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 tudo ver permanentemente [...] olho perfeito a que nada escapa e centro em direção ao qual todos os olhares convergem. (2009, p. 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 (2009, p. 168)

Com efeito, este efficientíssimo 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 (grifo nosso) (FOUCAULT, 2009, p. 187-188)

Foucault 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 (2009, p. 190).

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, p. 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, quer dizer, 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, p. 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 retreinar os indivíduos” (FOUCAULT, 2009, p. 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, p. 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. Mas fica a pergunta: até que ponto, neste estágio de desenvolvimento, esses instrumentos têm sido eficazes no seu objetivo de democraticamente contribuir para a burocratização de uma instituição pública de um Estado Democrático de Direito?

### **3.3.1 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 se tem mostrado dominante em toda a sociedade, delineando seus contornos e lhe definindo sua fisionomia e 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.” (1997a, p. 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 (1997a, p. 94)

A indiscriminação do público e do privado na formação do Estado brasileiro pode ser percebida de maneira clara na narrativa que Simon Schwartzman 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 taxação e a administração da justiça (1982, p. 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 já havia chamado a atenção para um outro tipo de discriminação 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 (1982, p. 45).

Raymundo Faoro 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 (2001, p. 40).

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, p. 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, p. 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, p. 102-103)

Assim, Faoro chega à conclusão de que o “funcionário está por toda parte, dirigindo a economia, controlando-a e limitando-a a (*sic*) sua própria

determinação. Uma realidade política se entrelaça numa realidade social: o cargo confere fidalguia e riqueza” (2001, p. 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, p. 826), resultado da acomodação do capitalismo ao patrimonialismo, fenômeno que direciona de maneira decisiva o desenvolvimento das instituições brasileiras, conformando-lhes corpo e alma (RAPOSO, 2008, p. 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” (2006, p. 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, p. 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, p. 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 salienta que o patrimonialismo, no Brasil, tem a capacidade de se amoldar “às transições, às mudanças, em caráter flexivelmente estabilizador do modelo externo” (2001, p. 824). 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, nesta seção, se buscará 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.

### **3.3.2 A individualização do oficial**

Será agora realizada uma análise da forma por meio da qual o oficial do Exército Brasileiro formado pela Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN – é hoje individualizado, buscando-se observar algumas influências deste processo sobre a sua carreira e sobre a sua vida e, por conseguinte, sobre o modo de ser da própria Instituição, uma vez que esta é formada por homens e prioritariamente dirigida por este universo de oficiais.

O interesse sociológico na análise dessa questão se centra na possibilidade de que essa individualização se constitua num fator que contribua de maneira significativa para a burocratização da Instituição, facilitando, assim, o processo de efetivação de princípios como o da imparcialidade e o da impessoalidade, próprios das instituições públicas dos Estados Democráticos de Direito.

O procedimento que ora se busca analisar, isto é, o da individualização do oficial, parece ter por principais 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), quer dizer, 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.

Esse procedimento parece, dessa forma, permitir a democratização 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.

Mas, diante do fato que, conforme já se salientou, tem-se tornado uma constante na realidade sociológica brasileira, isto é, a eficiente capacidade de adaptação característica das práticas patrimonialistas brasileiras às tendências burocratizantes que invariavelmente tentam se impor numa sociedade que se moderniza, é importante que se observe com muita atenção a forma, ou melhor, os caminhos encontrados ou construídos pelo Exército na busca da sua burocratização como instituição pública de um Estado Democrático de Direito.

Isto porque existe a possibilidade de que, na tentativa de burocratizar-se com a finalidade de tornar-se uma instituição pública moderna, o processo de individualização do oficial implementado pelo Exército pode estar fundamentado em instrumentos construídos dentro de uma concepção de arraigada tradição

patrimonialista, isto é, o Exército busca modernizar-se por meio de instrumentos de controle das relações internas concebidos por uma mentalidade tradicional.

Explica-se melhor: a prevalência da condição de *indivíduo*, isto é, unidade livre, com direito a um espaço próprio e igual a todos os outros e com a possibilidade de fazer escolhas, vistas estas como direitos fundamentais, em detrimento da posição da *pessoa*, quer dizer, unidade presa à totalidade social à qual obrigatoriamente encontra-se vinculada, complementar aos outros e sem a possibilidade de fazer escolhas (DAMATTA, 1007b, p.225), ao reduzir a ocorrência ostensiva de personalismos, tem, de fato, promovido o desenvolvimento de relações democráticas e puramente institucionais do Exército com os demais órgãos do Estado e com a sociedade.

Mas isto pode estar sendo implementado através de instrumentos que aumentam o *controle pessoal* do comandante sobre a carreira e mesmo sobre a vida dos seus subordinados, o que tolhe suas manifestações pessoais para fora das suas relações com os seus subordinados justamente por meio da intensificação dessas mesmas manifestações pessoais nas relações com eles. Ou seja, para cima e para fora, o oficial é tolhido e controlado, mas isso acontece precisamente através do fortalecimento do *poder pessoal* que o comandante exerce para baixo.

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 implacavelmente 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 detalhadamente todas as orientações do superior, que invariavelmente busca com interesse e avidez. Ou seja, para dentro

da Instituição e em direção a seus subordinados, o oficial é um soberano; 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 da relação existente entre comandante-comandado é fundamental na vida do subordinado, não só para sua tranquilidade atual como para possibilidades futuras.

Assim, estar-se-ia diante de um controle que, inobstante ser exercido por mecanismos institucionais, não deixaria de reforçar os personalismos nas relações internas da Instituição. Mais que isso, mecanismos que se fundamentariam mesmo na intensificação da ocorrência de personalismos nas relações pessoais internas, com o diferencial de serem instituídos pelos próprios regulamentos.

Uma hipótese como essa, se confirmada, se traduz numa manifestação concreta, isto é, num caso real, na sociedade brasileira, da sobrevivência de resquícios de uma mentalidade tradicional e patrimonialista num meio social oficialmente moderno e democrático. Quer dizer, as práticas tradicionais e patrimonialistas, na sua eficiente capacidade de adaptação em um meio que se burocratiza e moderniza e que, por conseguinte, não admite conscientemente a sobrevivência desses mecanismos, se armam de métodos que os vestem com uma roupagem moderna, mas com a finalidade precípua de se manterem vivos na forma de procedimentos racionais-legais, mas substancialmente tradicionais.

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, paradoxalmente parece aumentar o *poder pessoal* do comandante sobre seu subordinado através da forte influência que este exerce na individualização daquele, decisiva na carreira e mesmo na vida do militar.

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*.

### **3.3.3 A valorização do mérito**

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 da Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2008, 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.

A Portaria nº 187 – DGP, de 13 de dezembro de 2011, define 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 militares 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 considerados 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, pelo menos nesta fase final do processo.

Interessante observar a forma pela qual a pontuação está minuciosamente amarrada ao desempenho de cada militar, detalhadamente definida pela Portaria nº 193-DGP, de 22 de dezembro de 2011. Cada medalha, condecoração ou elogio computado possui um valor específico. Por exemplo, a Medalha do Pacificador com Palma confere 5 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-

coroado ou tríplice coroado, respectivamente. Neste último caso se forma uma verdadeira lenda, como no caso do general João Batista de Oliveira Figueiredo, oficial de Cavalaria tríplice coroado que chegou a presidente da República.

Há que se considerar ainda toda 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. Esta 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 ainda maior, pois são dois os grandes favoritos ao primeiro lugar. Nessas ocasiões, o desempenho de ambos é acompanhado por todos, formando-se até grupos de torcida, normalmente liderados pelos integrantes das turmas de cada um, que, em regra, torcem pelo seu “zero-um”. Mas nenhum militar, por mais discreto que seja, fica incólume à 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 e, conforme se verá mais detalhadamente abaixo, passa a ser detentor de poderosíssimo capital simbólico.

O legítimo “zero-um”, quer dizer, aquele que pessoalmente comporta todas as características inerentes à essa condição no imaginário do grupo social, características estas que serão melhor explicitadas abaixo, isto é, aquele que passa a portar o capital simbólico conferido por essa condição na sua plenitude e maior força e expressão, não é o “zero-um” estudioso, mas justamente o que conquista essa posição sem demonstrar havê-lo feito com esforço.

Mais que isso, “zero-um” de verdade é aquele que demonstra até um certo desleixo na conquista dessa honrosa posição, que demonstra mesmo nem ter interesse nisso. O legítimo “zero-um” é 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 legítimo não se torna “zero-um” por esforço 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 verdadeiro “zero-um” tira notas altíssimas e se destaca sem se esforçar para isso ou mesmo sem demonstrar almejar esse destaque. O

estudo metódico e constante num “zero-um” diminui-lhe o brilho e enfraquece o valor da sua posição.

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” (2006, p. 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, p. 181).

Mas, retornando à quantificação do mérito, 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 0,5 a 4,5 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.

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, têm computados os resultados dos últimos 5 anos cumulativamente, conferindo um valor para cada menção obtida, que varia de 0,1 a 0,3 pontos por menção, quer seja B, MB ou E.

O tempo de serviço em situações diversas, como, por exemplo, o passado em missões de paz, em exercício de comando, entre outros especificados na portaria, podem 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. Assim, um militar que serviu em cinco Comandos Militares de Área pode somar 10 pontos na sua quantificação do mérito. Quer dizer, 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 rende ao militar nomeado para esta função 1 ponto por ano até o limite de 4 para tenentes e capitães, 6 para maiores e 9 para tenentes-coronéis e 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 meticulosa e minuciosamente regulada de maneira matemática. Parece tratar-se de uma tentativa de se traduzir por um número o valor profissional do oficial.

Entretanto, a questão que parece ter maior peso neste escalonamento de homens para a ocupação de determinadas posições consideradas centrais pela Instituição e ambicionada por seus integrantes não parece ser este processo matemático que resulta numa objetivação aritmeticamente calculada do valor de um homem, mas as circunstâncias que envolvem a obtenção da pontuação pelo militar em cada um dos componentes da profissão.

Há que se investigar prioritariamente, sob este enfoque, o grau de objetividade, por exemplo, existente na aquisição de uma medalha, de uma condecoração ou de um elogio; de uma nota final de curso, 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 pode se concentrar a subjetividade que desburocratiza ao mesmo tempo que patrimonializa; ou melhor, é nesta etapa que podem ser observadas práticas substancialmente tradicionais vestidas de trajes racionais-legais: na ocasião do elogio, da punição, do parecer favorável ou desfavorável para a realização de cursos, da indicação ou contraíndicação para o recebimento de algumas medalhas.

Estes procedimentos ficam ao exclusivo alvedrio do comandante do militar. E o que falar sobre a influência dos instrutores nos graus e menções finais dos cursos? Isto só para dar alguns exemplos de situações que podem conter uma certa subjetividade que se configura em fase do processo anterior à objetiva soma final dos pontos de acordo com as tabelas matemáticas da Portaria nº 193-DGP, de 22 de dezembro de 2011.

### **3.3.4**

#### **A avaliação do oficial**

A avaliação do militar está regulada na Portaria nº 095-DGP, de 06 de julho de 2011. 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, 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 diretamente subordinados ou funcionalmente vinculados àqueles. Submete sua proposta ao comandante, que a aprovará conforme sua discricção. O comandante tem vínculo funcional com todos os militares sob o seu comando, o que o autoriza a avaliar todos, se assim o desejar, podendo, 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 caráter confidencial, 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 ajudá-los na sua reintegração 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, 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: *efeito de halo*, quando a avaliação reflete uma impressão ou imagem geral do avaliado; *leniência*, 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.

Erros, como facilmente se observa através das suas descrições, de difícil constatação e solução, haja vista não ser possível sequer diagnosticá-los com precisão.

Entretanto, ao realizar a avaliação, o avaliador também é avaliado no desempenho dessa função. A Diretoria de Avaliação e Promoções (D A Prom), 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, quer dizer, para que puna os subordinados que entenda renitentes em acatar suas orientações, procedimento este regulado em legislação específica referente ao processo administrativo disciplinar no âmbito do Exército Brasileiro.

A D A Prom 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, minuciosamente normatizado em todos os seus procedimentos, isto é, formalmente adstrito a uma administração racional-legal, se constitui num instrumento que de fato concentra nas mãos do comandante um grande poder sobre seus comandados, quer sejam avaliados quer sejam avaliadores.

### **3.3.5**

#### **O sistema de promoções de oficiais**

A promoção 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 prévia 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 muito mais marcante e definitiva; 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 traz; é o prestígio momentâneo que envaidece 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 auto-regulado 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 *polis* 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 *polis*

[...]

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. (1986, p. 98-99)

Prossegue explicando que aqueles que se encontrarem, por algum motivo, tentados a recorrer à força dos militares, devem se lembrar 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, p. 99).

O Exército Brasileiro, como instituição extremamente 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, 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, quer dizer, 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 quatro 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, quer dizer, 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 de 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 trajos 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.” (1997a, p. 103).

É por esse mesmo motivo que “antes de ir a qualquer agência pública, a norma e a ‘sabedoria’ 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, p. 83). Assim, a relação, no Brasil, “é um dado básico de todas as situações” (DAMATTA, 1997a, p. 104), isto é, “as pessoas posicionadas numa teia de elos pessoais passam a ser automaticamente tratadas como amigas” (DAMATTA, 1997a, p. 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>4</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

---

<sup>4</sup> No Brasil, chamado *bicho*.

*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. (2008, p. 24-25)

O indivíduo, portanto, passa a integrar um grupo social de jovens, todos em igual situação, onde 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 mais pode entrar, em todas as situações, por longos períodos de tempo sem interrupções, quando enfrentam juntos toda sorte de dificuldades, de 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 porque 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 de 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 o 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, a 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. Esta 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.

Estas 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. É importante observar que 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 general 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 e geradoras de grande ansiedade nos 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 de quem “leva carona”. Até o fato de se ser promovido por merecimento significa prestígio e poder e por antiguidade desprestígio e fraqueza.

A classificação obtida no curso da AMAN é de fundamental importância para toda a carreira do oficial. Essa 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. 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 em todos 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 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 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”. Na Cavalaria, por exemplo, era comum o regimento de Santana do Livramento, no Rio Grande do Sul, receber aspirantes “zero-um” e ser comandado por coronéis “generaláveis”, enquanto que o de Itaqui, também naquele Estado, recebia aspirantes “e”.

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 é dado. 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. Esse 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.

Este 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.

Mas, retornando ao estudo da turma como um todo, 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 na Portaria nº 820, do Gabinete do Comandante do Exército, de 02 de setembro de 2010, se encontram a *ficha individual*, a *ficha de valorização do mérito*, o *perfil do avaliado* e o *registro de informações pessoais*.

A ficha individual contém a identificação do militar; as datas e o critério das promoções anteriores, quer dizer, se pelo critério de merecimento ou de antiguidade; as condecorações; o curso de formação com o grau obtido; outros cursos e estágios com a mensuração do desempenho; os resultados dos testes de avaliação física e testes de aptidão para o tiro dos últimos anos; elogios; trabalhos úteis; tempo de serviço em situações diversas; tempo como instrutor em alguma escola militar, as punições, enfim, os aspectos relevantes da vida profissional do oficial.

A ficha de valorização do mérito consolida estes dados 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 descartado pela Instituição, quem “dá carona”, como alguém que pode ter futuro. São percepções do grupo social, mas percepções reais e 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.

Muitos oficiais, discretamente, estudam cada proposição desses documentos, analisam o que deve ser evidenciado e o que deve ser evitado, fazem cálculos, planejam suas ações e posturas de forma a pontuarem o máximo possível. 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 simpatia. 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 mal 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.

É importante observar que a estrutura burocrática do Exército foi desenvolvida de maneira a que cada comandante tenha 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, nessa análise, a forma como um comandante age sobre outro comandante que lhe é subordinado. Quer dizer, 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 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 comandado, 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 do relacionamento 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, comandante do Exército, subordinado ao ministro da Defesa, um civil que ocupa um cargo político.

Assim, a individualização do oficial do Exército Brasileiro, ao mesmo tempo em que fortalece grandemente a autoridade do comandante sobre seus subordinados, retira-lhe toda a liberdade e autonomia para além dessas relações, isto é, fica submetido a um rígido controle pela própria natureza do poder que detém.

### 3.4 O Exército Brasileiro e a instituição total

A tendência ao *fechamento* é, segundo Goffman, 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 um 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 (2008, p. 16).

Goffman 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-lhes 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 (2008, p. 17).

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 perigosas (GOFFMAN, 2008, p. 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, conforme já ressaltado em outro lugar,

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 nêles nascemos, não porque professamos a êle pertencer, nem finalmente porque a êle 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, p. 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 marcadamente 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 ingressavam 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.

Ao concluir sua formação é declarado Aspirante-a-Oficial e classificado em uma Organização Militar 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. Interação esta tantas vezes desestimulada desde a formação.

O fato a seguir ilustra bem esta última assertiva. Um tenente carioca servindo no Rio Grande do Sul, de férias no Rio de Janeiro, decidiu fazer uma visita a uma Organização Militar com o intuito de conseguir uma proposta de movimentação para o ano seguinte e, assim, voltar para a sua cidade. Ao chegar à Organização Militar, foi recebido pelo oficial-de-dia, uma aspirante-a-oficial contemporâneo seu de Academia, dois anos mais moderno, que o conduziu à presença do comandante. A conversa transcorria em tom amistoso, sendo o tenente muito bem recebido e inclusive já tendo obtido a aquiescência do comandante, que se prontificara a intervir no sentido de trazê-lo para aquele regimento.

Inesperadamente, com o intuito de reforçar uma fala do comandante, cometeu um erro estratégico. Ao responder ao comandante quando este afirmara que a prometida proposta de transferência seria somente para o próximo ano, no sentido de concordar com ele, comentou que era exatamente isto o desejava, pois estava cursando uma faculdade e queria terminar o período para requerer transferência para uma universidade do Rio de Janeiro.

Este foi o ponto de inflexão da conversa, neste momento tudo mudou. O comandante se exasperou, declarando com firmeza não admitir que um tenente fizesse faculdade. “A faculdade de um tenente de Cavalaria são as garagens e os carros de combate”, asseverou ele de maneira enfática. Um tenente que verdadeiramente trabalhasse de dia não teria disposição para fazer uma faculdade a noite. Isso era impensável e inadmissível, prosseguiu, era coisa não para um tenente, mas para um oficial superior, já em outra fase da carreira.

O comandante se dirigiu ao *seu* aspirante e perguntou se ele fazia faculdade, no que obteve pronta resposta de que de forma alguma; perguntou ainda acerca dos outros dois aspirantes, companheiros de turma de Academia do oficial-de-dia, que se formaram e se apresentaram juntos naquela Unidade, recebendo em resposta a informação de que nem ele nem os outros. Informou que faria tudo para

dificultar a vida de um tenente de Academia que fizesse ou pensasse em cursar uma faculdade e que aquilo fosse divulgado. “Sim senhor!”, respondeu o aspirante, demonstrando desejar ausentar-se do recinto o quanto antes.

Orientou o tenente a repensar seus valores e corrigir este equívoco, no que foi imediatamente atendido por um jovem oficial que se mostrava arrependido e disposto a se reposicionar como um oficial de Cavalaria oriundo de Academia. A conversa se encerrou por aí, nenhuma proposta de transferência foi elaborada pela Organização Militar, não se falou mais no assunto, o tenente permaneceu no Rio Grande do Sul.

O Exército é uma Instituição que cuida bem do jovem militar que nela ingressa, conduzindo-o pela mão, mostrando-lhe os caminhos a serem seguidos, sempre com a presença de alguém *mais antigo* 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.

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, o que pode ser prejudicial ao desenvolvimento natural do cidadão para os atos da vida civil, promovendo, desde muito cedo, na formação da personalidade do indivíduo, uma confiança cega e entrega total à Instituição.

Goffman salienta que este processo de socialização pode promover perdas irreparáveis no estabelecimento das relações sociais externas à instituição. Isto ocorre pelo fato de não ser possível a recuperação desse tempo perdido, 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 no momento apropriado (2008, p. 25), o que pode provocar nos militares um sentimento de orfandade ao passarem para a reserva.

Quando o jovem ingressa na Escola Preparatória de Cadetes do Exército – EsPCEx – (Campinas-SP), há sempre um oficial responsável que organiza as atividades de abertura de conta corrente, inscrição no CPF, confecção de identidade, tirada da Carteira Nacional de Habilitação, título de eleitor, e outras atividades necessárias à vida civil que porventura ainda não tenham sido providenciadas pelo novato. 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, anda, para, senta, levanta, faz silêncio, fica à vontade, tudo sob a determinação do oficial responsável e sempre em grupos nos quais todos fazem as mesmas coisas de maneira uniforme, despreocupada e sem envolvimento, absortos em suas conversas e pensamentos irresponsáveis e desligados do contexto. Situação que justifica a frase muito comum na caserna, já proferida desde os primeiros dias do militar na Instituição, de que sempre a melhor solução será “encarneirar”. Isto significa que o certo é todos seguirem o primeiro que se põe em movimento à alguma direção. Seja ela qual for, seguramente será um bom caminho a seguir.

Outra circunstância que demonstra o absoluto 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.

Esta 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, via de regra, mostram-se relaxados para com seus interesses frente à intensa preocupação da Instituição.

Mensalmente é escalado em Boletim Interno da Organização Militar 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 da 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, normalmente age como se estivesse sendo incomodado.

O Exército ainda “sugere” a seus integrantes a adoção de procedimentos quanto a contratos de mútuo, transporte em caso de mudanças, imóveis para alugar em locais onde não há Próprios Nacionais Residenciais – PNR –

disponíveis, isto é, casas em vilas militares, seguros em geral, aplicações financeiras, investimentos, aquisição da casa própria e várias outras, se não todas as atividades financeiras da vida civil, tendo 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, e de outras testemunhas, a fim de ficar comprovado que todos os direitos do militar foram devidamente concedidos, como sói acontecer com as operações realizadas pela Pouplex.

É 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. O padrinho tem por obrigação já entrar em contato com o militar transferido ainda em sua Organização Militar 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 no aeroporto, feitas reservas de hotel ou mesmo em aquartelamentos, previstos deslocamentos diversos, alimentação e até atividades de lazer e turismo supervisionadas e conduzidas 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, às vezes já com o desembarço das bagagens feito.

É usual o militar designado para uma atividade em outra cidade, uma reunião ou um estágio de curta duração, por exemplo, esperar e até exigir esse apoio. Chega-se ao ponto, e com frequência, do oficial informar ao seu contato na Organização Militar de destino, no caso de alguma dificuldade de apoio, não ter condições de viajar caso não receba a ajuda que percebe como direito seu, isto é, ser recepcionado no aeroporto, conduzido a um alojamento ou hotel previamente reservado pelos que irão recepcioná-lo, ser pego e levado a todos os eventos por motorista com viatura, entre outros que se fizerem necessários, inobstante haver recebido diárias, indenizações para deslocamento, passagens, isto é, todos os meios previstos para servidores públicos em situações como estas.

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 muito abrangente nas grandes cidades, mas no interior, via de regra, é o que acontece e é agravado pelo fato de que os vizinhos não são apenas companheiros de farda, mas colegas de trabalho, ou seja, servem na mesma Organização Militar, 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 seja somente e exclusivamente, um militar.

É natural, dentro desse contexto, que aquilo que seja estranho a este ambiente ou dele difira, seja visto com uma certa cautela ou mesmo desconfiança,

e que os valores deste grupo sejam supra-dimensionados em relação a quaisquer outros, até mesmo porque poucas categorias de profissionais o são em caráter permanente e de total imersão, como esta demonstra ser.

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, que 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, identificada como *antiguidade*.

### **3.4.1**

#### **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.” (2008, p. 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, na sua permanente e inalcançável tentativa para anular, 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, a hegemonia da 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 rotula, 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 faz 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 se buscar relações exógenas.

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 tanto por uma eficiente satisfação interna das suas necessidades, ou mesmo somente uma percepção de que isto seja uma realidade, quanto por uma depreciação, no imaginário do público interno, da qualidade ou do valor das instituições ou grupos externos frente à qualidade e ao valor da instituição total no suprimento daquelas necessidades.

Processo este que pode ser implementado 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, dele fazer parte.

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 pode-se oferecer serviços religiosos por intermédio de um pastor presbiteriano ou 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 conquistá-lo 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.

O militar da reserva ou reformado continua se apresentado 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, 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 à 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, 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 todos os dias 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 surpresa e 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 conversarem 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, amiúde aprontava-se para sair de casa e ir à única Organização Militar 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 na qual, na ativa, aquele velho sargento nunca servira, nem contato tivera com os militares que ali serviam, o que faz ressaltar a existência de uma necessidade intensa, profunda e permanente de se estar no 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 inexistente hoje qualquer vínculo prático.

Apesar da maioria dos militares ser transferida para a reserva remunerada ainda jovem para uma aposentadoria em que de fato se deva ou se queira encerrar as atividades laborais, parece que os integrantes desse universo encontram dificuldades para ajustarem-se adequadamente ao mercado de trabalho. O mais significativo, porém, parece ser o fato de que essa realidade é motivo de surpresa para os militares recém-ingressos nesta nova fase das suas vidas.

Essa surpresa pode se justificar nas conversas ocasionais nas Organizações Militares, quando se verifica um certo consenso de que o militar é muito preparado para qualquer circunstância e 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, sempre se dá muito bem lá fora”.

As justificativas são sempre as mesmas: 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 ‘paisano’ não está acostumado com isso.” Por este motivo, é consenso, dentro da caserna, que alguém que passe 30 anos no Exército está apto a deslanchar na vida civil, *se quiser*.

As exceções que confirmam realidade diversa são vistas como provas cabais do pensamento acima descrito. Exemplo disto pôde ser observado na 3ª edição do concurso “Soletando” do programa “Caldeirão do Huck”, exibido pela televisão em 2009, quando uma aluna do Colégio Militar de Recife foi a vencedora. Fato ampla e orgulhosamente explorado pelos integrantes do Exército nas suas conversas informais, nas reuniões, aulas, palestras e inúmeras outras atividades, profissionais e sociais, quando se enfatizava a superioridade do ensino militar no país. Mas nestas ocasiões ninguém se lembrava de que esta vitória fora um caso único e isolado de destaque registrado dentre muitos eventos do gênero.

O que se tem observado na realidade é o fato de que muitos militares, após alguns meses na sua nova vida de inativo, demonstram constatar realidade diversa, pois tentam, sendo que uma parcela efetivamente consegue, retornar à rotina da vida militar como PTTC, prestador de tarefa por tempo certo, quando retornam ao serviço nas Organizações Militares como militares da reserva ou reformados, dentro do último posto que atingiram na ativa, reiniciando 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 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, senão o único, 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 instituição militar reserva para si, mediante lei, com exclusividade, a regulamentação do seu sistema de ensino, fato que pode ser observado na fala de autoridades militares quando, ao referirem-se ao assunto, fazem questão de deixar claro que o Exército não abre mão, em hipótese nenhuma, de ter o mais absoluto controle sobre seu sistema de ensino, não admitindo em absoluto qualquer interferência neste 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, 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 e Orientação Educacional, 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 à 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 atingirem o generalato 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 o total controle do sistema de ensino do Exército.

Há, dessa forma, muitos oficiais superiores e generais que nunca tiveram contato, ao longo de sua formação, especialização e aperfeiçoamento, quer dizer, no decorrer da sua trajetória acadêmica, com uma escola fora do campo militar. Mais que isso, os oficiais superiores que ocupam funções de comando e Estado-Maior e os que atingem o generalato, normalmente, são os se mantiveram mais estritamente dentro do sistema de ensino do Exército, demonstrando com isso, de maneira inequívoca, seu perfeito alinhamento aos valores da Instituição. Isto porque a realização de cursos fora da Instituição pode ser percebida internamente como a manifestação de indícios, por parte do oficial, de que este possua interesses fora da carreira, o que pode depor contra o seu profissionalismo e redirecionar a sua vocação.

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>5</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 Exércitos<sup>6</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 (sic) 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. (1975, p. 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,

<sup>5</sup> *Rectius*, major.

<sup>6</sup> Grandes comandos do Exército, hoje denominados Comandos Militares de Área.

prossequindo 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 vulgarmente 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 muitos beneficiários, principalmente oficiais e pensionistas de oficiais, que, por não se sentirem satisfeitos com os serviços de saúde oferecidos pelo Exército, 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 decidiu 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, tendo descontada a mensalidade em folha, quer queiram quer não, fazendo ou não uso dos serviços.

O Exército também oferece assistência religiosa por meio da sua Capelania Militar. A composição do serviço religioso se fundamenta no resultado de sensos periodicamente 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 sócio-culturais, 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 se 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, natação, 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 um local que normalmente proporciona maiores vantagens em relação às estruturas oferecidas pela sociedade mais ampla, não só em termos de localização, mas também de preços e segurança.

Há ainda áreas de lazer reservadas que cumprem a finalidade de 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 oferecem uma estrutura privada em condições muito melhores às encontradas nos 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 pelas Organizações Militares em grande parte das cidades de todo o país, incluindo as cidades turísticas, com preços mais vantajosos que os oferecidos pelo mercado, onde os oficiais, os sargentos e seus dependentes, quando em férias ou em viagens a trabalho 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, de maneira isolada e protegido num mundo familiar e

suficiente, ver satisfeitas boa parte das suas necessidades, e das de seus dependentes, através da estrutura montada pela 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 cerceia 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, toda a sua disponibilidade e todas as suas forças.

### 3.4.2

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

Um dos aspectos mais básicos das instituições totais refere-se ao minucioso controle por elas exercido 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 referidas abstratamente à consecução dos objetivos maiores da instituição, o que lhes confere transcendência e credibilidade, justificando sua execução exatamente da forma como está sendo imposta, exige a composição de um grupo de funcionários que seja responsável pelo fiel cumprimento das regras por parte da maioria (GOFFMAN, p. 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 de *classe dirigente* e *internos*, respectivamente (2008, p. 18). 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 vêem 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**. (grifo nosso) (2008, p. 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, 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 de maneira indiscreta e ininterrupta, em todos os locais e circunstâncias (2009, p. 164, 170).

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 e indiscreta por meio da vigilância de todos sobre todos, quer sejam superiores, pares ou subordinados. Isto motiva e impulsiona cada qual 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 próprio a cada um por cada qual ao mesmo tempo em que uma diluição, por todo o corpo institucional, mesmo que por via transversa e de forma tênue, 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 pensa de maneira diferente da qual deve pensar um oficial conforme imposto socialmente pelo grupo, 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 ser e o que realmente pensa, poderá ser considerado um caso perdido. No caso de um oficial de Academia, significa sua morte profissional, isto é, o fim da sua carreira<sup>7</sup>. Percepção tantas vezes revelada por meio de frases do tipo “não vou estragar minha carreira por causa deste comandante” 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 do momento de maneira submissa, quer dizer, sem esboçar reações diante da autoridade, pois a carreira é muito maior e muito mais importante do que este fato irrelevante e transitório. Isto serve como poderoso alívio psicológico diante de humilhações a que pode estar sendo submetido e frente às quais mantém-se solícito e subserviente.

Goffman ainda ressalta que a “mobilidade social entre os dois estratos é grosseiramente limitada; geralmente há uma grande distância social e esta é freqüentemente prescrita. Até a conversa entre as fronteiras pode ser realizada em tom especial de voz” (2008, p. 19). Isto demonstra haver uma separação muito nítida entre estes dois universos, onde, dentro de cada qual, seus integrantes vivenciam sentimentos, percepções, atitudes e emoções características e bem definidas, e muito distintas entre si, quer sejam próprias 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 vigem dos soldados”, o que fornece, à *equipe dirigente*, instrumentos de exclusão em relação aos *internos*.

---

<sup>7</sup> O fim da carreira de um oficial, no sentido aqui proposto, não significa sua interrupção nem prejuízos materiais de valor real. Conforme se tem discutido ao longo deste trabalho, o significado de uma “carreira estragada ou destruída” é antes de tudo fundamentado em capital simbólico.

Isto promove um distanciamento entre os grupos que gera, por consequência, um exacerbado controle psicológico da *classe dirigente* sobre os *internos* (GOFFMAN, 2008, p. 20).

A cada grupo corresponde um mundo social e cultural específico, onde seus integrantes manifestam sentimentos, percepções, atitudes, posturas e emoções próprias e bem características. Estes dois universos se desenvolvem paralelamente, porém com pontos de contato oficialmente estabelecidos e formas de relacionamento minuciosamente bem 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 vistas como se da própria instituição, quer dizer, o discurso da *equipe dirigente* é percebido como expressão do posicionamento oficial da instituição (GOFFMAN, 2008, p. 20).

O pagamento pelo trabalho realizado dentro de uma instituição total tem características muito distintas dos pagamentos efetuados pelas organizações da sociedade mais ampla. Nesta, 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. O trabalho do *interno* 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 pode ser feita por *internos* que mereçam ou tenham conquistado, até certo grau, a confiança de um membro da *equipe dirigente* (GOFFMAN, 2008, p. 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, p. 21).

Foucault 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 micro-penalidade de natureza psicológica com a finalidade de reprimir toda conduta ou procedimento considerado espúrio para aquele grupo (2009, p. 171). Assim

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. (2009, p. 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, p. 21).

Observa-se, assim, que a absoluta 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 valor supremo 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 a exclusiva discricção 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, p. 22).

Edmundo Campos Coelho chama a atenção para o fato de 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, chegando a classificar

esta dissonância como um mecanismo de alienação do Exército em relação à sociedade. Com efeito, afirma o citado autor que

Os militares vêem sua profissão como um sacerdócio, uma abdicação voluntária e permanente de comodidades materiais, uma “servidão”, como freqüentemente dizem, 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... (1976, p. 140-141)

O referido autor ressalta a existência de uma tendência, definida por ele como política laudatória, segundo a qual se observa um esforço no sentido de se “exaltar todas as virtudes reais e imaginadas do Exército, ainda que a crença nelas seja nenhuma.” (1976, p. 130)

Esclarece ainda que o termo “caxiismo” é um neologismo popular que deixa em evidência a medida do desajustamento, no tema trabalho-pagamento, entre o Exército e a sociedade brasileira, pois, ao referir-se às mais altas virtudes militares, adquire conotação pejorativa no imaginário popular ao significar “falta de criatividade intelectual, de **dedicação exagerada ao trabalho pouco remunerado**, de intolerância, de apego às regras, ao bom senso, ao convencionalismo e ao ascetismo.” (grifo nosso) (1976, p. 141).

### 3.4.3

#### **A antiguidade no Exército: o mais antigo e o mais moderno**

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 primordialmente apõe em cada um dos seus membros, individual e

pessoalmente, um selo que os distingue dos integrantes de outros grupos ou categorias, ao mesmo tempo em que os une 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 se 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 decisivamente na natureza das relações entre os militares, que no Exército Brasileiro se caracterizam sempre como relações de poder com intenso 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 e em estado de tensão: o *mais antigo* do grupo. Há um outro em relativa situação de desconforto: 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 chamar alguém, informar algo ao comandante, providenciar algum material, e outras do mesmo gênero. Os demais, enquanto não estiverem na situação de *mais antigo* ou *mais moderno*, permanecem em relativo estado de descontração, inobstante esta posição pairar sempre como uma ameaça sobre a cabeça de todos.

No entanto, às vezes, quando por algum motivo existe a possibilidade do *mais antigo* ausentar-se, os que lhe são próximos na cadeia hierárquica já se preocupam e fazem cálculos acerca do que fazer no caso desta possibilidade se efetivar, tendo outro que assumir a desconfortável posição anteriormente ocupada. Frise-se que esta situação 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 conforto são os que estão distantes destas duas posições extremas. Quanto mais distante, maior o conforto. Mas é importante que se entenda que a posição de maior desconforto e tensão é a do *mais antigo* numa escala muito mais intensa que a do *mais moderno*, pois àquele cabe decidir, enquanto este somente executará o que lhe for determinado, sem sequer responsabilizar-se pelo que será executado, haja vista estar cumprindo ordem de quem de direito.

Observa-se, neste contexto, uma grande tensão sobre o *mais antigo*, relativa e potencial sobre o segundo ou terceiro na linha hierárquica, e uma tranquilidade descompromissada sobre os demais, ficando o *mais moderno* apenas alerta para a estrita e irresponsável execução de ordens emanadas pelo *mais antigo*.

Chama-se a atenção aqui para as reações dos integrantes de um grupo como este, formado sempre que se encontram 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 que não é ele próprio a ocupar esta desconfortável 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* ou mesmo, entretidos em seus pensamentos e conversas, permanecerem alheios ao que ocorre, esperando que sejam emitidas ordens ou manifestas diretrizes acerca do que deve ser feito por quem tem esse dever, cabendo aos demais somente a obrigação de “encarneirar”.

Este tipo de responsabilidade do *mais antigo* e descompromisso dos demais com a circunstância, quer dizer, de compromisso dos demais apenas 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 tudo sozinho, quer dizer, é o único verdadeiramente compromissado com a situação, estando sob o espectro daquilo que se chama na caserna de *solidão do comando*. Em relação aos demais, essa relação de poder tende a gerar um sentimento de dependência para com o *mais antigo*, de quem aguardam as diretrizes ou ordens, a partir das quais prontamente iniciarão a execução da atividade estritamente dentro do que for determinado, sem preocupação com quaisquer outras questões, tais como se terá sido a melhor decisão, a mais eficiente, a mais apropriada ou a melhor forma de se resolver o problema. A atenção volta-se exclusivamente à pronta e precisa execução do que foi 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 de maneira determinante a postura que normalmente adota o oficial. Dúplice postura, ora tendendo para um lado ora para outro, de acordo com a circunstância.

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 de maneira real e determinante 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 adestramento sob o qual vive ininterruptamente dentro do campo militar, por meio dos processos de socialização que fazem parte da própria natureza das relações cotidianas entre os militares, como a que acima 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 adestramento 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 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, indisciplinado, que não conhece o seu lugar e precisa, por isso, ser corrigido, isto é, enquadrado, disciplinado e 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 adestramento que vai impedir que se configure essa possibilidade indesejável. Foucault ensina que o adestramento 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.” (2009, p. 164).

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 adestrado, imediatamente e de forma precisa, responde com o comportamento desejado. (FOUCAULT, 2009, p. 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, p. 160-161)

Quando o adestramento produz os resultados a 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 soberbo, prepotente, arrogante, 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, até mesmo subserviente, por vezes inseguro, indeciso no aguardo de orientações e na procura de pistas que possam ser percebidas na postura do *mais antigo*, que possam dirigir seus movimentos e até mesmo suas opiniões; outras vezes respeitoso, obediente e sinceramente solícito, mas sempre humilde, dócil e resignado na sua posição de subalterno.

A importância que se dá a essa questão centra-se no fato de que um mesmo militar, em presença de subordinados pode se revelar um líder detentor de genuína autoridade pessoal e, diante de um superior, uma pessoa tímida, hesitante, insegura e até mesmo amedrontada.

O que se quer chamar a atenção é para o que está no fundamento deste dúplice e divergente sentimento existente num mesmo indivíduo, quer os presentes sejam *mais modernos* quer surja diante de si um *mais antigo*. Nesta última ocasião, 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 próprios das circunstâncias do cadete, indivíduo em regime de internato continuamente exposto a processos de despojamento do eu que violentamente o diminuem diante de si próprio e de todos os demais.

Sentimentos próprios de um cadete, mas que habitualmente se manifestam no oficial, configurada esta situação. Sentimentos que o cadete jamais poderia imaginar pudessem persistir na vida do oficial ou dela fazer parte, mas que o acompanham de forma inexorável por toda a sua carreira, sendo que nele estão sendo interiorizados justamente para isso mesmo.

Quer dizer, um cadete não pode imaginar que um tenente, modelo moral para ele, reviva as experiências que ele vivencia diariamente diante dos seus superiores na Academia, em regime de internato, na sua formação, onde é

corrigido em tudo, sendo, via de regra, colocado na situação de “errado”, quando é enfatizada sua permanente condição de inferior e aprendiz.

Da mesma forma, um tenente ou capitão não tem consciência de que aqueles sentimentos possam persistir no oficial superior. Entretanto, o oficial que chega ao final da sua carreira constata que o coronel, em muitas circunstâncias, revive diariamente, diante de seus superiores, todos os sentimentos nele interiorizados por meio do condicionamento e do adestramento a que fora exposto na sua formação de oficial como cadete e reforçado ao longo de toda a sua vida, inclusive nas suas relações mais rotineiras e casuais, quer fossem profissionais, sociais ou mesmo pessoais, condicionamento que na verdade nunca o abandonara ao longo de toda a sua vida.

#### **3.4.4**

#### **A antiguidade no Exército; a classe dirigente e o interno na instituição total**

Importante assinalar neste momento que, como pode ser observado ao longo de todo o trabalho, o objeto desta pesquisa tem sido o Exército Brasileiro como instituição, sendo empregado, por motivos já expostos, como universo prioritário de análise, os oficiais formados pela Academia Militar das Agulhas Negras, instrumento metodológico por intermédio do qual se tem buscado fazer uma leitura da instituição Exército Brasileiro.

Assim, a análise ora feita refere-se ao Exército e não especificamente à Academia Militar das Agulhas Negras como Organização Militar formadora do oficial de carreira. Por este motivo, a questão central no estudo do Exército sob o enfoque do conceito de instituição total de Goffman, trabalhado nesta seção, desloca-se da relação oficial-cadete, que seria própria no caso de uma análise sobre a Academia, para a relação *mais antigo-mais moderno*, sempre presente em todas as circunstâncias que digam respeito às relações existentes entre militares, conforme também já observado.

Assim, estas condições de *mais antigo* e *mais moderno*, sempre presentes na vida de todo militar em qualquer circunstância na qual 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 que se configura em função de sua posição relativa num grupo que se forme.

Dessa forma, no universo de oficiais oriundos de Academia, no Exército Brasileiro, parece permanecer válida a afirmação de Goffman, 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 (2008, p. 19).

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, se comparado ao 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 *mais antigo* ou *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) (2001, p. 137-140)

A própria definição de instituição total feita por Goffman, 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, satisfazendo-lhes a maior quantidade possível de suas necessidades, são as que podem ser consideradas totais, parece deixar claro tratar-se de um tipo ideal e não de um modelo absoluto (2008, p. 16). Isto porque se observa pela própria definição que o enfoque está na aproximação de uma instituição real com o conceito de instituição total e não na plena e perfeita identidade do real com a pureza conceitual.

Goffman 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 (2008, p. 22). 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 plena e 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. 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, p. 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 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, instituições nas quais os postos das hierarquias superiores são ocupados por indivíduos que ingressaram na instituição como internos e ascenderam àquelas posições. Afirma que a “mobilidade social entre os dois estratos é grosseiramente limitada” (2008, p. 19), do que se pode depreender que não seja 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 definhir.” (2008, p. 25), isto é, não há uma obrigatoriedade de que, na composição do tipo ideal da instituição total, a entrada do interno seja sempre compulsória. Ainda informa da possibilidade da ocorrência de “sentimentos de camaradagem e até feição” (2008, p. 75) entre integrantes da *classe dirigente e internos*, abrindo a possibilidade da existência de sentimentos afetivos entre esses estratos.

As forças armadas ainda podem 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 extremamente difícil e muitas vezes nunca chega a ser plena, havendo restrições de contato tanto para conversas quanto para transmissão de informações, e a existência de mundos sociais e culturais distintos, com o conseqüente delineamento de estereótipos antagônicos, o que faz com que as carreiras se desenvolvam paralelamente com pontos de contato minuciosamente bem definidos (GOFFMAN, 2008, p. 20).

Assim, por exemplo, quando um cabo ascende a 3º sargento ou um subtenente a 2º tenente, sempre permanece a marca da sua origem, quer dizer, a carreira daquele militar foi desenvolvida no círculo inferior, podendo sua ascensão ser vista como um coroamento, no final da sua carreira, pelo seu bom desempenho no seu círculo de origem, e não como se ele realmente viesse a pertencer ao círculo superior ao qual passa oficialmente a integrar. Importante aqui lembrar que bom desempenho, no campo militar, ambiente fortemente marcado pela hierarquia e pela disciplina, normalmente está associado à uma boa demonstração, pelo subordinado, de eficiência e sujeição, isto é, dos efeitos do adestramento que produz corpos dóceis (FOUCAULT, 2009, p. 133).

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 podem evidenciar que a ausência de mobilidade social parece não ser absoluta nem determinante na caracterização de uma instituição como total, bem como algumas das características de relações significativamente modificadas ou introduzidas por este fato.

Entretanto, a mobilidade social entre esses dois estratos, e seus efeitos, pode parecer difícil de ser admitida dentro do tipo ideal puro, mas há que se levar em conta que a ausência deste movimento se torna mais marcante e evidente também em função de uma maior generalização do conceito, que engloba instituições como os manicômios, os hospitais e as prisões, onde este fato raramente é observado.

Dessa forma, parece 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 compreendidas 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 reforçam a riqueza do seu conceito.

Contudo, se faz necessário ressaltar que Celso Castro 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.” (2007, p. 3). 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 (*sic*) 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 (*sic*) 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. (2007, p. 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 até incentivado, o desenvolvimento de relações afetivas entre oficiais e cadetes, entre outras (2007, p. 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”. (2007, p. 5)

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*, 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 da categoria de relações oficial-cadete para a de *mais antigo-mais moderno*.

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. Este entendimento é reforçado pelo fato de que o oficial do Exército vivencia todos os sentimentos, emoções e percepções próprias de cada uma destas categorias, alternadamente, dependendo da sua posição relativa em cada circunstância, mesmo podendo parecer aos olhos de um observador externo achar-se sempre inserido no grupo da *classe dirigente*.

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

As condições de *interno* e de *classe dirigente*, 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 entrecem 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 à 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 infixidez, insegurança, imprevisão, onde o militar encontra-se sempre pisando em terreno movediço, perpetuamente condicionado às

circunstâncias que de fato irão se configurar, que não dependem dele e que somente poderão ser confirmadas no exato momento em que vierem à existência, 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, e somente elas, quer dizer, o agente é mero expectador, não interfere no curso dos acontecimentos, ao contrário, depende exclusivamente delas, estas sim, as soberanas definidoras da sua postura e das suas ações, isto é, 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 adestramento a que continuamente encontra-se submetido o oficial condiciona sua personalidade muito mais profundamente, vai na sua psique, onde interioriza e plasma os sentimentos, as percepções e as atitudes que as circunstâncias farão aflorar na forma de ações, posturas e comportamentos.

Explica-se melhor: as circunstâncias funcionam como um gatilho que aciona os sentimentos, as percepções e as atitudes interiorizados na psique do oficial pelo adestramento a que é submetido pelas forças próprias do campo. Estes sentimentos, percepções e atitudes vêm a 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 internas, são manifestações visíveis daquilo que vem de dentro, que está profundamente introjetado na psique de um verdadeiro militar perfeitamente adestrado para o desempenho do seu papel no momento exato em que para isto for chamado.

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 interiorizadas nas esferas mais profundas da sua personalidade pelos poderosos processos de despojamento do eu, processos de socialização e contínuos reforços desta socialização, e adestramento a que 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, 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 de adestrar homens, isto é, por uma máquina produtora de corpos dóceis (FOUCAULT, 2009, p. 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 efficientíssimos, rede de relações criativa na produção de soluções diante das mais variadas e inusitadas circunstâncias (FOUCAULT, 2009, p. 141, 170).

Obtém-se, assim, por meio desta rede de relações articuladas, um aparelho dinâmico de solução eficiente de problemas que ainda não vieram à existência, ou seja, não tiveram ocasião de oportunizar a busca consciente pelas suas soluções, mas que no momento exato em que for chamado a agir, responderá de forma rápida, precisa e eficiente na elaboração da solução e execução da resposta.

As circunstâncias que têm sido referenciadas no presente trabalho 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 levantar a hipótese de 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 adestrar 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, p. 132-134), o adestramento 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 “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, p. 164).

Se a instituição militar age dessa forma, como parece fazer, ou seja, utiliza todas as oportunidades da rotina da vida na caserna para adestrar, treinar, condicionar 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, p. 22).

Neste sentido, há um aspecto que merece maior atenção: a imprevisibilidade da situação diária do militar. Esta situação, de infixidez, imprevisão e incerteza sobre seus posicionamentos nas circunstâncias mais triviais que irão se configurar no seu dia de trabalho ou mesmo fora dele, num clube ou numa vila militar por exemplo, isto é, sempre que estiver na companhia de outro militar, exige a execução de ações e a tomada de posturas de naturezas diametralmente opostas, que não podem ser previstas com antecedência. Essa situação de contínua imprevisibilidade e incerteza pode ser vista sob dois ângulos.

Vista sob o ângulo do permanente adestramento, 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 de maneira muito mais vigorosa a tomada de decisões rápidas e criativas, quer dizer, o trivial já está adestrando e condicionando a personalidade do militar no sentido de adaptá-la a uma realidade desordenada, contingente e que rapidamente se transmuda, exigindo flexibilidade eficiente em alto grau.

Vista sob o ângulo dos efeitos que produz sobre a personalidade do militar, que é regida pela tendência de tudo planejar, prever e exaustivamente treinar,

buscando sempre a segurança, a solidez, a estabilidade e a previsão, essa situação de infixidez a que o militar está frequentemente submetido funciona como instrumento de desestabilização psíquica, isto é, no jargão castrense, a frase de que “um militar só *funciona* bem sob pressão, nas CNTP ninguém produz nada”. Assim, essa constante pressão psíquica, subjugando ainda mais sua personalidade pela opressão que situações desconfortáveis e desagradáveis exercem sobre as pessoas, funciona ainda como elemento potencializador dos instrumentos de produção de corpos dóceis.

O fato de 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 inerente ao militar. Mas podem ser frequente e 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, determinação, liderança, firmeza, iniciativa, autoridade pessoal, chegando tantas vezes a se mostrar mesmo autoritário na imposição de suas vontades e no trato com seus comandados, denunciou como as circunstâncias poderiam expô-lo a uma situação que tão frequente e eficientemente sabia colocar seus comandados.

A Organização Militar recebeu a visita de um general-de-exército que se despedia do serviço ativo. General conhecido, respeitado e até mesmo temido no melhor estilo militar. General que deixara sua marca pessoal, como sói acontecer em tantos casos no Exército, sendo que mesmo aqueles que nunca o tinham visto o conheciam pelo nome, por suas histórias e sua fama.

Ao chegar à Unidade, próximo ao 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 qual 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 de maneira geral com um sonoro “bom dia”. Como não se pensou que isto viesse a ocorrer e não fora realizado um treinamento para esta possibilidade, a resposta do grupo foi débil e desencontrada.

A reação da autoridade foi imediata, manifestando sua desaprovação com um simples “não gostei” e repetindo o cumprimento, no que se ouviu um retumbante e unísono “bom dia” por parte dos presentes 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 orgulhoso e altivo oficial, em uma figura acanhada, insegura e temerosa. 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 infeliz condição. Implorou com um olhar súplice aos seus oficiais, no efêmero interregno entre a reprimenda do general e a segunda resposta de “bom dia” dos presentes, que esta correspondesse às expectativas da autoridade.

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 se via e se sentia como a autoridade, isto é, como o *mais antigo*, mostrava-se tão seguro e confiante e, naquela situação, em que se sentia como o *mais moderno*, mormente nos instantes que se viu abertamente em cheque pela autoridade, se mostrava inseguro, tímido, acanhado e mesmo temeroso.

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 próprias de cada uma destas categorias, dadas as circunstâncias que o façam rememorar aquelas sensações enxertadas e desenvolvidas 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, e que ainda persistem dentro dele, incrustadas na sua personalidade e chamadas à tona, sempre que institucionalmente isto se fizer necessário, ou simplesmente desejável.

### 3.5

## 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 sentido ou mesmo percebido 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.

O presente seção tem por objetivo lançar alguma luz sobre a linguagem e seus significados subjacentes do grupo social objeto desta pesquisa, isto é, o Exército Brasileiro, dentro do qual se tem tomado por objeto prioritário o universo dos oficiais de carreira formados pela Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN –, uma vez que este quadro se compõe dos militares que formam a

espinha dorsal de toda a Instituição, dando-lhe as feições e moldando sua forma de ser.

Busca-se, assim, apreender, nesse universo, “a intenção objectiva 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, p. 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) (2010, p. 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, ensina ainda como fazê-lo. Quer dizer, 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, p. 63).

É nesse sentido que observa que “A capacidade de reproduzir activamente 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, p. 63).

Assim, de acordo com Bourdieu, “Compreender trabalhos científicos que, diferentemente dos textos teóricos, exigem não a contemplação mas a aplicação prática, é fazer funcionar praticamente, **a respeito de um objecto diferente**, o modo de pensamento que nele se exprime” (grifo nosso) (2010, p. 63-64); 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. (2010, p. 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 (2010, p. 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, p. 66-67)

Bourdieu ainda explica que uma instituição não é nada se observada “fora das suas relações com o todo” (2010, p. 31). 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 (2010, p. 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. Quer dizer, verifica 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 objeto, 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 afoguemos, 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, p. 32-33)

Para uma melhor compreensão de como se pode pensar relacionalmente e do 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 na seção anterior, quando, na análise do universo constituído pelos oficiais do Exército formados pela Academia Militar das Agulhas Negras, buscou-se, no campo das instituições totais e no campo militar, a homologia das relações classe dirigente/interno e mais antigo/mais moderno.

Bem por isso, esses ensinamentos forneceram os alicerces para a elaboração da presente seção. Adotou-se, dessa forma, como referencial teórico, o capital simbólico de Bourdieu, onde 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 (2010, p. 209-254), na tentativa de um maior desvelamento do campo militar.

O campo jurídico foi escolhido em função de que, conforme se verá no desenvolvimento desta seção, 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*. Foi, por conseguinte, utilizada a linguagem do campo jurídico como instrumento heurístico na tentativa de um maior esclarecimento sobre a linguagem do campo militar.

Dessa forma, e acreditando-se que, conforme ensina Bourdieu, “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” (2010, p. 63), é que se empregam o raciocínio analógico e o método comparativo como principais instrumentos metodológicos nesta seção.

### 3.5.1 O poder simbólico no campo militar II

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 junta 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 2012 já sabe que será promovido a 2º tenente em 31 de agosto de 2013, 1º tenente em 25 de dezembro de 2014 e capitão em 25 de dezembro de 2018. 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, sugere-se algumas perguntas, a seguir formuladas.

O que motiva um oficial, nestas condições de *previsibilidade e estabilidade*, a ser tão dedicado e a devotar-se de maneira tão 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 o de Operações na Selva, Ações de Comandos, Forças Especiais, de Precursores Pára-quedista, 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 provações e privações das mais diversas nas suas mais básicas necessidades como ser humano, que dizer, 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 e mental. Nem sequer pode saber se chegará ao fim com êxito, fazendo parte deste tipo de curso uma permanente condição de insegurança, haja vista os elevadíssimos 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, grandes resistências para dela se afastar caso um dia deseje voltar à atividade militar convencional. Isto é natural que ocorra tanto pelo fato do Exército haver investido muito na especialização desse militar quanto pela escassez de especialistas frente às grandes 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, podendo por vezes até dificultá-la. 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 trabalho, 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 aos quais o militar não tem acesso; (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”, independente 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, 2012).

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 tão 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 cegamente a determinadas posturas e ações? Isto, levando-se em conta o fato de que a autoridade investida no superior tem força para tranquilizar a consciência de um subordinado diante de questões morais que possam mesmo violar seu código pessoal de valores, traduzido no pensamento corrente dentro do campo de que ações ou omissões se justificam quando feitas no estrito cumprimento a ordens superiores.

Posicionamentos contrários 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, p. 7-8)

Procura-se, neste momento, esclarecer o que move o oficial de carreira dentro do campo militar, qual a força motriz gerada neste campo, ou por ele, que

age sobre este 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 económica), graças ao efeito específico de mobilização, só se exerce se for *reconhecido*, quer dizer, ignorado como arbitrário.” (BOURDIEU, 2010, p. 14)

Por este motivo, o domínio da linguagem do campo militar, consciente ou não, e poder-se-ia arriscar que na maioria das vezes, senão na sua totalidade, 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 a 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, p. 14-15).

### 3.5.2

#### **A força do *habitus***

O campo militar adota de forma disseminada a prática de procedimentos padronizados em todas as situações. Procedimentos estes definidos nos seus mínimos detalhes e exaustivamente treinados 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, quer dizer, é 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 é um dos motivos pelo qual ele costuma ser um bom planejador, ou seja, o militar abomina as 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 regulamento 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 “inventa” condutas, quer dizer, 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, inventivo e original no cumprimento da sua missão, pois o imponderável

é certo, quer dizer, 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 exaustivamente treinada.

A título de exemplo, para que se tenha noção do detalhamento a que se 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 [...] Descrevê-los implicará a demora sobre o detalhe e na 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. (2009, p. 134, 136)

O exemplo a seguir evidencia a constante e intensa preocupação que se tem dentro do campo militar de 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.

Art. 8º Para falar a um superior, o militar emprega sempre o tratamento “Senhor” ou “Senhora”.

§ 1º Para falar, formalmente, ao Ministro de Estado da Defesa, o tratamento é “Vossa Excelência” ou “Senhor Ministro”; nas relações correntes de serviço, no entanto, é admitido o tratamento de “Ministro” ou “Senhor”.

§ 2º Para falar, formalmente, a um oficial-general, o tratamento é “Vossa Excelência”, “Senhor Almirante”, “Senhor General” ou “Senhor Brigadeiro”, conforme o caso; nas relações correntes de serviço, no entanto, é admitido o tratamento de “Almirante”, “General” ou “Brigadeiro”, conforme o caso, ou ainda, de “Senhor”.

§ 3º Para falar, formalmente, ao Comandante, Diretor ou Chefe de Organização Militar, o tratamento é “Senhor Comandante”, “Senhor Diretor”, “Senhor Chefe”, conforme o caso; nas relações correntes de serviço, é admitido o tratamento de “Comandante”, “Diretor” ou “Chefe”.

§ 4º No mesmo posto ou graduação, poderá ser empregado o tratamento “você”, respeitadas as tradições e peculiaridades de cada Força Armada.

Art. 9º Para falar a um mais moderno, o superior emprega o tratamento “você”.

Art. 10. Todo militar, quando for chamado por um superior, deve atendê-lo o mais rápido possível, apressando o passo quando em deslocamento.

Art. 11. Nos refeitórios, os oficiais observam, em princípio, as seguintes prescrições:

I - aguardam, para se sentarem à mesa, a chegada do Comandante, Diretor ou Chefe, ou da mais alta autoridade prevista para a refeição;

II - caso a referida autoridade não possa comparecer à hora marcada para o início da refeição, esta é iniciada sem a sua presença; à sua chegada, a refeição não é interrompida, levantando-se apenas os oficiais que tenham assento à mesa daquela autoridade;

III - ao terminar a refeição, cada oficial levanta-se e pede permissão ao mais antigo para retirar-se do recinto, podendo ser delegada ao mais antigo de cada mesa a autorização para concedê-la;

IV - o oficial que se atrasar para a refeição deve apresentar-se à maior autoridade presente e pedir permissão para sentar-se; e

V - caso a maior autoridade presente se retire antes que os demais oficiais tenham terminado a refeição, apenas se levantam os que tenham assento à sua mesa.

§ 1º Os refeitórios de grande frequência e os utilizados por oficiais de diversas Organizações Militares podem ser regidos por disposições específicas.

§ 2º Nos refeitórios de suboficiais, subtenentes e sargentos deve ser observado procedimento análogo ao dos oficiais.

Art. 12. Nos ranchos de praças, ao neles entrar o Comandante, Diretor ou Chefe da Organização Militar ou outra autoridade superior, a praça de serviço, o militar mais antigo presente ou o que primeiro avistar aquela autoridade comanda: “Rancho,

Atenção!” e anuncia a função de quem chega; as praças, sem se levantarem e sem interromperem a refeição, suspendem toda a conversação, até que seja dado o comando de “À vontade”.

Art. 13. Sempre que um militar precisar sentar-se ao lado de um superior, deve solicitar-lhe a permissão.

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, a precisão e a estrita 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, p. 60)

Aqui pode-se verificar a aplicação do conceito de *habitus* tal qual o explica Bourdieu, “um conhecimento adquirido e também um *haver*, um capital”, indicando uma “disposição incorporada, quase postural –, mas sim o de um agente em acção” (2010, p. 61), 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.” (2010, p. 62).

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

É neste sentido que um oficial do Exército é adestrado para, nas situações reais que se configurarem, se apropriar e aplicar todo o treinamento a que intensa, metódica, permanente e exaustivamente encontra-se submetido no seu dia-a-dia, nas mais triviais circunstâncias da sua vida, mesmo que via-de-regra isso deva ocorrer 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 actos do conhecimento – e por meio deles – realizado pelo colégio dos melhores, no passado e no presente. (grifo nosso) (BOURDIEU, 2010, p. 64)

O oficial, portanto, no desenvolvimento da sua atividade e em virtude do seu treinamento, estará apto, frise-se mais uma vez, sem que disso necessite ou deva ter consciência, 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, p. 63)

Assim, por meio da apreensão do que já foi construído, não de maneira puramente passiva, reprodutiva e alienada, espera-se que um oficial, treinado exaustivamente para trabalhar as circunstâncias que se lhe configurem, busque novas soluções, mais eficientes e adaptadas às mudanças sociais de forma criativa, inventiva e inteligente. Trata-se da subjetivação ativa pelo indivíduo daquilo que é objetivo, porém dinâmico, para a Instituição.

### 3.5.3 Elementos para uma sociologia do campo militar

O campo militar é um campo que por sua própria natureza se caracteriza como hermético, muito fechado, pouco acessível e avesso 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, 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. Aprendem, por exemplo, a dar precedência a quem a ela faz juz, prestígio a quem merece prestígio, honra a quem tem honra. 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 tem o conhecimento aprofundado sobre uma área específica, isto é, não o que tem a autoridade, mas, por vezes, um humilde auxiliar, 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 a 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, cita-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 variadas universidades e podem chegar ao posto de tenente-coronel.

Verifica-se, assim, por meio desta breve explanação, ser densa a complexidade do campo militar. Levando-se em conta esta característica, serão agora transpostos para o campo militar quatro aspectos que Bourdieu trabalha na análise que faz do campo jurídico (2010, p. 209-254), quais sejam, a *divisão do trabalho*, a *instituição do monopólio*, o *poder de nomeação* e a *força da forma*.

Busca-se, dessa forma, empregar as homologias que podem ser identificadas entre os campos jurídico e militar como instrumentos heurísticos de analogia, na tentativa de uma maior compreensão da linguagem do campo militar, conforme já explicado no preâmbulo desta seção.

### **3.5.3.1** **A divisão do trabalho**

O Exército Brasileiro compõe-se por 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, subtenentes e sargentos, e 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 castrense, respectivamente, de general de quatro, três e 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 profundas e variadas 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 profundas e variadas 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 muitas e fortes diferenças em termos de sentimentos, percepções e visão de mundo entre os capitães do Exército quer eles integrem o grupo oriundo de Academia; quer sejam da área de saúde, isto é, médicos, dentistas ou farmacêuticos; quer sejam da área administrativa ou de ensino, quer dizer, do Quadro Complementar de Oficiais – QCO –; ou ainda integrantes do Quadro Auxiliar de Oficiais – QAO –, provenientes da carreira de sargento, quando atingem seu limite de ascensão hierárquica dentro do Exército. Observa-se aqui grupos sociais distintos e muito 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, quer dizer, 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 maximizada 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 consagram a visão legítima, justa, do mundo social. (2010, p. 212)

O mais antigo, neste campo onde a hierarquia e a disciplina são valores fundamentais, e por isso diuturnamente interiorizados em seus integrantes em todas as manifestações da sua dinâmica, 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 altamente conflituosa. O conflito está sempre presente, as disputas pelo controle, pelo domínio e pelo poder, pelo

prestígio, por este monopólio que legal e legitimamente pertence ao mais antigo. Mas conforme se verá adiante no emblemático exemplo da famosa figura do cabo-general, estes atributos podem ser compartilhados e, até certo ponto, transferidos do mais antigo para o mais moderno.

Mas para se obter sucesso neste campo de batalha social é fundamental o domínio da sua linguagem. Aquele que aprende esta linguagem e a ela adere, se desloca com flexura no campo e vê suas relações fluírem com grande desembaraço. Mas a Instituição também possui instrumentos eficazes de cerceamento dos que se abstêm de estritamente transitar dentro da sua linguagem, quer conscientemente ou não.

### **3.5.3.2 A instituição do monopólio**

A disputa pelo monopólio do poder no campo militar tem suas regras muito bem definidas e 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.

Não é sem motivo que tantas vezes se encontra em uma Organização Militar um subtenente mais respeitado que muitos oficiais e até temido por alguns deles, fato evidenciado em frases do tipo: “com o fulano ninguém se mete, porque esse é intocável”. 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.

O caso a seguir bem ilustra a situação. Certa vez, um motorista de comandante, por ter-lhe angariado a confiança, recebeu a incumbência de uma obra que era sua prioridade. Entendendo o jogo, fez com que a obra, que realmente era de grande envergadura, caminhasse como nunca, ganhando, assim, prestígio junto ao seu superior. Com o passar do tempo tornou-se arrogante entre seus pares e por ligar-se diretamente ao comandante, de quem recebia ordens pessoalmente, sempre fazia valer suas vontades, mesmo entre os mais antigos,

usando sempre o nome do comandante, com quem era constantemente visto. Passou a ser respeitado por todos e temido por muitos, inclusive oficiais e sargentos.

Havia uma ordem do tenente comandante da subunidade a que pertencia o cabo-general 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 pela documentação da subunidade, informou ao tenente do ocorrido. Ressalte-se que o militar era assim mesmo chamado por todos: cabo-general. O tenente determinou que sua ordem fosse cumprida e que o cabo fosse arrolado entre os que deveriam responder à revista do recolher.

Aqui já se observa as nuances do monopólio no campo militar, pois o sargenteante perguntou ao tenente se era isso mesmo o que deveria ser feito, se ele realmente havia observado de quem se tratava: “tenente, é o cabo-general!!!”. Isto é, no sentido de alertar o seu comandante imediato e se certificar de que ele realmente tinha consciência do que estava fazendo, o sargento chamou a sua atenção para o fato de que se tratava de uma “autoridade” que merecia ser respeitada.

Note-se que outros cabos e soldados estavam escalados para esta revista por este mesmo motivo, mas o sargenteante preocupou-se em alertar ao seu comandante direto de que aquela não seria uma boa solução no que se referia ao cabo-general, chegando a sugerir que se pensasse em outra saída, pois certamente esta ordem seria revogada pelo comandante do batalhão e o comandante da

subunidade seria desmoralizado. Entretanto o tenente manteve a determinação sob o olhar preocupado de seus subordinados.

Aqui é interessante chamar a atenção para a dinâmica de olhares, gestos e posturas dos subordinados. Estes, quando têm consideração por seu comandante, isto é, quando gostam dele, lhe devotando estima e apreço, torcem por ele, “cobrem seus furos”, com se diz nos quartéis, fazendo mais do que o estritamente exigível pelos regulamentos e pela ética militar. Aqui se observa uma maneira pela qual o subordinado se posiciona frente ao superior. Alguns comandantes não merecem isso no entendimento do subordinado, assim, faz-se o estritamente determinado e vê-se o “chefe se arrebrantar”, mas “eu fiz o que ele mandou”, ou “eu fiz o que tinha que fazer”.

Mas quando o comandante é bem quisto, ele é “protegido” pelo subordinado. Isso não só pela relação afetiva que se instaura, mas também pelo receio de perdê-lo por motivo de uma transferência interna, quer dizer, uma mudança de função determinada pelo comandante da Organização Militar, muitas vezes motivada por questões disciplinares, isto é, como “castigo” por alguma postura que tenha lhe desagradado. Mudança de função que neste sentido tem o objetivo de desprestigiar, de humilhar, se constituindo em um eficiente instrumento informal para disciplinar, tantas vezes empregado pelos comandantes.

A mudança de comandante é sempre um momento crítico na vida do militar, que por vezes anseia por isso, quando as coisas não vão bem na relação com a autoridade, por vezes temem esse momento, pela incógnita do que virá ou pelas mudanças que já podem ser previstas, pois à chegada de um novo comandante, normalmente todos já lhe conhecem as características. Isto porque a expectativa gerada nessas ocasiões é tão grande que é usual os subordinados já se informarem com antecedência sobre “como é o novo comandante” tão logo ele seja designado ou nomeado. Isto é facilitado pela grande capilaridade característica do Exército, que permite a um militar ter conhecidos seus em todas as regiões do país. Assim, é fácil encontrar um conhecido que já tenha servido com aquele militar de quem se deseje informações. Portanto, quando chega um novo comandante em uma Organização Militar, é comum seus subordinados já lhe conhecerem as características pessoais.

Mas, no caso em análise, ao tomar sua decisão, o tenente tinha plena consciência de que se envolvia em um embate cujo desfecho era imprevisível.

Uma correlação de forças se configurava diante da qual muitos oficiais achariam prudente seguir outro caminho que não aquele, frontal, direto e público. Mas, ao invés, buscar uma saída honrosa, esperando outra oportunidade para resolver a questão.

Aqui bem se observa quão conflituoso pode ser um campo de aparência tão homogênea, que externa harmonia através de uma regulamentação extremamente detalha de desenvolvimento de relações e que foi capaz de produzir instrumentos tão eficazes de solução de conflitos, como é o caso do campo militar.

Entretanto, o campo militar, longe de simplesmente aparentar harmonia no desenvolvimento das suas relações, faz questão de ostensivamente sustentar essa harmonia. O cadete, desde muito cedo, aprende que dois oficiais às vezes podem até ter desentendimentos pessoais sérios, todavia esses desentendimentos jamais podem ser manifestos na frente do subordinado. Fora da intimidade do círculo, o mais moderno sempre reforça o que diz, faz ou determina o mais antigo, mesmo que depois, “no alojamento”, se acertem de uma maneira mais íntima e menos cordial.

Desentendimentos como esses podem ocorrer entre oficiais hierarquicamente muito próximos que exercem funções idênticas ou de mesmo nível hierárquico numa mesma Organização Militar, isto é, quando não há hierarquia funcional entre eles, apenas pessoal. Isto ocorre porque esses desentendimentos surgem do desgaste natural a que ficam submetidas relações de rotina entre pessoas que exercem funções paralelas, muitas vezes concorrentes, como, por exemplo, chefes de seções ou comandantes de subunidades dentro de uma mesma Unidade. Não existe hierarquia entre as subunidades (companhias, esquadrões, baterias), apenas entre seus comandantes, que transmitem às subunidades que comandam a sua antiguidade, com todos os efeitos que disso advém. Assim, nas ocasiões em se fizer necessário definir precedências entre subunidades, o que é comum na rotina da caserna, estas serão estabelecidas de acordo com a antiguidade do seu comandante.

Por conseguinte, dois tenentes de uma mesma turma de formação de Academia, quer dizer, que têm intimidade pessoal entre si e cuja antiguidade é definida pela classificação na AMAN, ou seja, pela média final de notas no curso, que comandem subunidades de uma mesma Organização Militar, por exemplo,

num Regimento de Cavalaria Blindado, cada um comanda um Esquadrão de Carros de Combate, podem se desentender.

Mas esses problemas, como se fala na caserna, são resolvidos “no alojamento”, isto é, na intimidade, jamais na presença de subordinados ou mesmo superiores. São problemas que só podem ser resolvidos dentro do círculo dos envolvidos, jamais fora. Por isso, já na Academia, o cadete aprende que dois oficiais jamais deixam transparecer suas diferenças em público. Em público, sempre devem manifestar harmonia de pensamentos e comportamentos; “no alojamento”, podem tirar suas estrelas e resolver suas diferenças. Mas isto somente em casos extremos, pois a regra é prevalecer a antiguidade, mesmo que mínima, pois se o problema, por algum motivo, sair “do alojamento”, certamente irá para a esfera disciplinar, e aí é invariável, prevalecerá a antiguidade, por menor que seja. E isso pode ocorrer, por exemplo, no caso em que o mais antigo não se satisfaça com a solução “do alojamento” e leve o problema adiante. Assim, a situação do mais moderno numa circunstância como essa é sempre muito delicada.

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. Escândalo. Os dois, 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 amplamente comentado entre os cadetes 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 de um campo 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.

Mas, retornando ao episódio do cabo-general, a decisão do tenente de mantê-lo na revista do recolher cedo correu todo o quartel, gerando expectativa em todos os círculos, pois quando ocorre algo dessa natureza, o militar intocável

cai no desagrado de todos, principalmente no dos mais antigos que ele, que aguardam pacientemente o dia da virada, qual seja, o dia da partida daquele que sustenta a situação, no caso em análise, o comandante do batalhão. Dia este que, mais cedo ou mais tarde, sempre chega, ocasião na qual o intocável fica numa situação muito desconfortável, mudando completamente sua postura, isto é, transforma-se de uma pessoa extremamente arrogante e soberba numa igualmente humilde e submissa, e busca uma saída, normalmente, por meio de uma transferência, por vezes já solicitada ao superior que o apadrinhara antes mesmo da sua partida.

Mas, num conflito curioso como este que se analisa, a atenção de toda a Organização Militar se volta para o desenrolar das ações na expectativa do desfecho. Alguns tenentes, no âmbito de seu círculo, afirmaram que o cabo não estaria presente à dita revista. E foi isso mesmo o que ocorreu. O cabo, ao término do expediente, informou ao oficial-de-dia de que o comandante da Organização Militar o havia liberado da punição.

Tudo conforme o esperado por todos, a imposição do cabo e a desmoralização do tenente. Ou, na melhor das hipóteses, a busca por uma saída honrosa. Entretanto, este oficial, surpreendendo a todos, dirigiu-se à residência do comandante e, estritamente dentro da linguagem do campo militar, por meio de um processo de racionalização, mas demonstrando humildade e sujeição explícita à decisão do superior fosse ela qual fosse, demonstrou ao comandante a necessidade de que sua autoridade de comandante de subunidade fosse confirmada, inobstante haver sido informado que por um mal entendido o cabo havia realmente sido liberado. Mas, como desta conversa ficou claro que o cabo, entendendo bem a linguagem do campo militar, mas não prevendo que o tenente fosse à casa do comandante, havia articulado no sentido de obter aquela liberação verbal diretamente do seu superior ao final do expediente, ficou decidido que ele seria punido. E realmente o foi.

Mas em todo o episódio houve muita negociação, abrandamento da punição, conversas nos dias subsequentes... Muitas sutilezas foram observadas na linguagem do campo a fim de que fosse aquele o resultado naquele embate de forças. Os integrantes daquela Organização Militar falaram nisso por vários dias e ficaram surpresos com o desfecho. As praças, principalmente os cabos mais antigos, os chamados “cabos velhos”, reconheceram que após aquele fato a

postura do cabo mudou muito, esvaziando-se da arrogância ancorada na sua proximidade com o comandante. Por sua vez, o tenente ganhou em liderança, assumindo de fato, isso é, legitimamente nas mentes e nos corações dos subordinados, a posição que seu posto e função legalmente lhe conferiam.

Os “cabos velhos” são outro bom exemplo de instituição de monopólio dentro 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 ficam, e sempre nos mesmo lugares.

Todos sabem, dentro do campo, que eles merecem respeito e consideração. Os oficiais e sargentos que observam isso 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 falam muito alto. Mas dentro destes princípios, aquele que somente neles se estriba para o cumprimento da sua missão, pode encontrar muita dificuldade, pois os meios faltam, os problemas surgem, as dificuldades aparecem, a burocracia é 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 consegue uma viatura num momento de emergência, uma peça na hora do aperto, um equipamento no instante da pressão, um conhecido que tem a solução.

Pode parecer obvio o desfecho do caso acima estudado, mas na verdade não é, pois se trata de uma solução construída nas disputas que se travam dentro de um campo extremamente complexo. Este mesmo cabo-general já havia vencido um capitão em disputa semelhante e, neste último caso, as apostas eram pela sua vitória. O tenente venceu, mas venceu mais que uma simples disputa pessoal; assumiu o comando da sua subunidade e passou a ser respeitado, recebendo por parte dos seus subordinados o prestígio correspondente à sua função.

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. (2010, p. 225)

### **3.5.3.3 O poder de nomeação**

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 a risca, ou pelo menos demonstra estar assim procedendo, 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 mal 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, 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, em momento oportuno, enriquecer sua fala com seu próprio superior quando relatar-lhe suas ações ou, quando muito, tomar providências que somente ele, dentro da sua esfera de competências, é capaz de tomar para que a solução do problema, já trazida pronta pelo subordinado em forma de sugestão, possa ser implementada. Em ocasiões como essas, não raras vezes, o superior dá opiniões e faz pequenas modificações na “sugestão” do subordinado, a fim de evidenciar sua autoridade, demonstrando que ele é quem está no controle da situação e que, em última análise, a solução é dele próprio.

Mas o ideal mesmo, 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 conhecimento de tudo. Só para conhecimento, não para providências. Este conhecimento dos fatos valorizará a fala de quem expediu a ordem diante de seu próprio superior, quando for relatar-lhe, demonstrando ser capaz de fazê-lo em detalhes, informando como a missão foi cumprida e como os problemas surgidos ao longo do caminho foram solucionados; na verdade solucionados diretamente por seu subordinado. Demonstra, assim, ser um comandante ou chefe participativo, 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”, “ruim”, “o sicrano é um ponderador”.

Assim, o chamado “ponderador” é visto como um mal 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 significativamente pejorativa dentro do campo, sofre severas 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 seja 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 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, desenvolve, *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 frágil, débil, que não inspira confiança no subordinado nem desperta sua admiração ou medo, dependendo do tipo de liderança a que se refira.

Inobstante não ser esta a figura ideal de um comandante, nos casos excepcionais em que este quadro se configurar, 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 ser possuidor dos atributos inerentes à posição que ocupa quer seja por não tê-los desenvolvido convenientemente ao longo da carreira.

Isto ocorre porque a Organização Militar 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 sabe perfeitamente o que, quando, como e onde fazer.

O comandante é, sem dúvida, como se tem observado, uma peça de grande importância, mas a debilidade 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 no atingimento dos seus fins. Pode prejudicar, mas de maneira localizada e limitada no espaço e no tempo. Mas é comum, nesses casos, observar-se que, vencidos os dois anos daquele comando, pois esse é o período normal que um oficial exerce essa função, a máquina volta a funcionar da forma como sempre funcionou, parecendo mesmo, ao final de certo tempo, que aquele oficial sequer por lá passou.

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, 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. (grifo nosso) (2010, p. 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) (2010, p. 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 mal visto por todos os integrantes do grupo.

Este fenômeno próprio do meio militar parece se adequar plenamente àquilo que Bourdieu 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” (2010, p. 237). 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” (2010, p. 236).

Este parece ser também o fundamento do sentimento que o grupo desenvolve em relação a um oficial que cai no desagrado do comandante. Um militar nesta situação, em comando anterior, podia até ser um oficial de muito prestígio, sendo respeitado e admirado por todos. Mas quando, por algum motivo, conforme se diz no meio militar, “cai do lado esquerdo do comandante”, perde o prestígio, a admiração e o respeito da maioria.

O próprio subordinado não deseja um comandante ou um chefe nesta condição, pois sofre não só pela falta de prestígio do superior, que é, em certa medida, simbólica, mas também é atingido pelas consequências efetivas que invariavelmente vêm juntas com o desprestígio ou dele derivam, tais como receber sempre as piores missões, aquelas que todos querem evitar; sofrer intromissões de oficiais de outras subunidades ou seções exigindo o cumprimento de determinadas tarefas; expor-se a enquadramentos que os mais antigos exercem sobre os mais modernos no dia-a-dia da rotina da caserna provindos também de militares de outras subunidades ou seções, como cobranças de posturas marciais, de manifestação de sinais de respeito, de boa apresentação individual; entre tantas outras.

Esses desconfortos sofridos pelos subordinados a um oficial “sem força” devem-se 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, “brigar por seus comandados”. Os subordinados, com frequência, comentam isso dentro dos seus círculos sempre que surgem oportunidades do seu comandante demonstrar esse atributo, manifestando respeito e admiração ou desprezo e desconsideração, dependendo da postura do chefe no momento de defendê-los, às vezes até em face de superiores a ele próprio, quando sua coragem é valorizada pelo subordinado, inspirando sincera estima, simpatia e consideração.

De igual modo, o subordinado de um comandante “forte” é respeitado. Não lhe chamam a atenção em qualquer situação, pois receiam a intervenção do seu comandante ou chefe, que é o responsável por ele. A forma de se fazer uma abordagem como esta é outra.

Por exemplo, um oficial, ao invés de se dirigir diretamente a um sargento que não lhe seja funcionalmente subordinado para lhe chamar a atenção por algum procedimento simples, como uma continência que não esteja dentro do melhor padrão de gesto, postura e duração regulamentar, pode preferir reportar-se ao comandante ou chefe imediato deste militar para relatar-lhe o ocorrido, ou mesmo fingir que não percebeu essa “pequena demonstração de desconsideração” por parte do mais moderno. Tudo isso em função da “força” do comandante ou chefe imediato daquele mais moderno, que pode perceber essa atitude como uma intromissão e repeli-la, defendendo seu subordinado. Nestas ocasiões, ganha muito em liderança, pois fatos como esses se difundem ampla e rapidamente dentro do campo. E todo comandante sabe muito bem disso.

Observa-se, dessa forma, que o poder de nomeação do comandante é muito abrangente. O simples fato de demonstrar consideração ou desconsideração por um determinado oficial interfere de forma significativa na maneira como os demais oficiais irão com ele se relacionar, bem como nas relações dos próprios subordinados dele dentro do campo, que não ficam incólumes ao prestígio ou desprestígio de que é portador seu comandante ou chefe imediato.

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 actos simbólicos de nomeação propõem princípios de visão e de divisão objectivamente ajustados às divisões preexistentes

de que são produto, que tais actos 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, p. 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 por ele com grande desenvoltura, motivo pelo qual já se afirmou que só excepcionalmente se configura um quadro no qual o militar nomeado comandante se apresente como uma pessoa frágil e débil, não inspirando confiança nos seus subordinados e não impondo-se, por seus próprios atributos pessoais, sobre eles, quer seja pela admiração quer seja pelo medo. Mas isto ficará mais claro na análise que se faz a seguir.

#### **3.5.3.4 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, 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 – EsPCEx –, 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 numa rodoviária, 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.

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 Sabóia, Saboião e Saboinha, a FIT (Fibra, Iniciativa e Tenacidade) e a Pista Marechal Rondon; os parques dos cursos; as alas das subunidades e as entre-alas; os auditórios; o refeitório; os grêmios; o cinema; 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 Mártir 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, 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 nessa 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 dentro da Cavalaria.

Nesta situação, quer dizer, 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 acharem dois ou três cavalarianos, achar-se-á 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. Quer dizer, 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 militar, 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 civil num cadete, com os mesmos sentimentos, ideais e perspectivas. Da mesma forma como aconteceu 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 (2010, p. 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.