

Conclusão

Para alcançar os objetivos traçados para esta pesquisa, foi preciso constituir uma base teórica suficientemente forte para sustentar toda a argumentação elaborada acerca da construção da identidade do oficial do Exército Brasileiro. Seguindo o método sociológico, foi necessário iniciar pelo entendimento do que é identidade. Além da conceituação, buscou-se também o apoio da psicologia social e a da filosofia que se revelaram consideravelmente úteis para compormos um quadro que abrangesse o conceito de identidade individual, profissional e coletiva.

Da filosofia extrai-se que a identidade individual é formada dialeticamente entre indivíduo e sociedade, podendo ser mutável e até mesmo inconsciente. As mudanças ocorrem motivadas pela necessidade que o indivíduo tem de, permanentemente, ser reconhecido pela sociedade. “Esse ato passa, mas eu sou e permaneço daqui por diante um eu que decidiu desta ou daquela maneira, [...] enquanto ela [a decisão] é válida para mim, posso voltar a ela muitas vezes” (Husserl, p.83).

No meio militar, a identidade é conhecida como “caráter militar”. Brochado⁵⁴, autor militar de temas sociológicos, explica que o caráter militar adquire-se mediante a prática constante dos valores militares, sendo o conjunto desses valores a base profissional dos militares quando em contexto de combate. Essa interpretação de que a repetição do comportamento sedimenta-se como hábito na expressão do caráter do sujeito é o que aproxima o conceito de Brochado aos conceitos de Sennett e Ricoeur.

Através do diálogo, cada indivíduo negocia com os outros sua identidade e o rótulo que uma pessoa recebe é o reconhecimento que tem dos outros. A identidade também suscita a diferença. Enquanto as tradições tentam homogeneizar os comportamentos, a diferença entre os indivíduos distingue-os. A diferença não decorre da biologia ou geografia, mas surge nos espaços entre as identidades totalizantes e essencialistas. As tradições formam identidades

⁵⁴ Ver item 6 do capítulo 2 desta dissertação

coletivas, mas a diferença surge, em momentos de transformações históricas, como um direito de questionar as tradições, modificando-as.

Na conceituação de identidade profissional fica evidente que sua construção passa pelo reconhecimento e também pelos aspectos da consciência, constância, continuidade e das semelhanças e diferenças. A compreensão da identidade profissional é, portanto, mais coletiva que individual e serve para identificar profissionais por semelhança e não por igualdade, indivíduos diferentes, porém com identidades sociais semelhantes. A representação social é que dá sinais dos valores que caracterizam a identidade profissional. Todo um conjunto de símbolos e costumes é praticado pelos indivíduos, conformando linguagens corporais e verbais próprias, além de organizar comportamentos e crenças. Mesmo diante de comportamentos semelhantes, as profissões são formadas por grupos heterogêneos sendo comuns as disputas entre eles. O clássico exemplo abordado da formação dos profissionais do mundo do direito nos dá provas disso. As crenças, os valores e o linguajar, entre outros aspectos são comuns aos grupos que atuam como promotores, advogados, juízes ou defensores que vivem em constante disputa e são claramente heterogêneos, mesmo tendo sido formados durante igual socialização na graduação superior.

Enquanto algumas correntes de pensamento procuram caracterizar a dependência do comportamento de um indivíduo às atitudes, às crenças e aos valores como preditores da ação, vimos que não há comprovação disso, pois os indivíduos agem e reagem não apenas motivados por suas forças internas, mas também pelas forças externas, tendo a força social sempre elevada influência sobre o comportamento. Sozinho um indivíduo poderia agir num sentido, mas diante de outros, seu comportamento poderá ser diverso, motivado pela necessidade de aceitação, reconhecimento, censura ou outros mais. Também pode o indivíduo reorientar sua escala de valores para agir de forma diversa do usual, visando um bem específico. Hoje o sujeito pode atuar com misericórdia e amanhã poderá invocar justiça sem perder o sono à noite. Os modelos que procuram explicar as relações entre comportamento, atitude e valores focam os comportamentos individuais. Falta a análise de comportamentos de persuasão, negociação e liderança, além dos interpessoais, grupais e intergrupais para

aumentar o conhecimento das influências culturais das sociedades sobre os comportamentos das pessoas.

Com relação aos aspectos dos valores do trabalho e das organizações a psicologia social aponta uma face da relação do brasileiro com o trabalho que o diferencia da relação que têm povos de países desenvolvidos como os norte-americanos e japoneses em que o trabalho dignifica o homem. Aqui no nosso país, o trabalho tem um forte significado de garantia da sobrevivência. Essas características sacionormativas congregam o sentido de obrigação geral e de dever, de fins sociais e de direitos, impactando nas escolhas profissionais. De um lado da balança de escolha profissional temos o peso da vocação para uma carreira e do outro lado a busca por estabilidade financeira.

Nas organizações, os valores exercem função integradora, orientando a vida institucional, mesmo não coincidindo com os valores dos seus membros. Esses valores organizacionais percebidos pelos membros nem sempre coincidem com os valores organizacionais previstos nas normas das organizações. É normal também ocorrerem variações de valores entre os setores das organizações. “A avaliação dos valores organizacionais percebidos é perfeitamente possível e mais rica do que a avaliação dos valores contidos nos documentos oficiais.” (Ros, p.418-419)

A relação da identidade com o caráter foi posta por Berger. “O Homo sapiens é sempre, e na mesma medida, homo socius.” (Berger, p. 73) Para ele as ações habituais tornam-se partilhadas por grupos de pessoas e passam a ser reconhecidas reciprocamente, tornando-se instituições sociais. “É impossível compreender adequadamente uma instituição [social] sem entender o processo histórico em que foi produzida.” (Berger, p. 77) O autor ensina que as instituições sociais são passadas de uma geração para outra e sempre haverá perda de significado, já que deixam de ser fruto da vivência própria das novas gerações. Surge aí a necessidade da legitimação das instituições sociais, a fim de levar convicção às novas gerações. Como exemplo, distintivos militares provérbios ou medalhas servem para transmitir significados institucionais implicando também em procedimentos de controle e legitimação. A legitimação é o processo que explica e justifica a ordem institucional. Em certas organizações, como as

militares, todo um universo simbólico é construído e seus indivíduos passam a se localizar integralmente nele.

Neste nível de legitimação a integração reflexiva de processos institucionais distintos alcança sua plena realização. Um mundo inteiro é criado. Todas as teorias legitimadoras menores são consideradas como perspectivas especiais sobre fenômenos que são aspectos desse mundo. Os papéis institucionais tornam-se modos de participação em um universo que transcende e inclui a ordem institucional. (Berger, p. 128)

Mesmo que pareça concreta, uma identidade é sempre precária e subjetiva e varia conforme as relações individuais que podem mudar ou desaparecer. As identidades são variáveis, já que as socializações nunca são plenamente bem-sucedidas. Assim, temos que a identidade militar também é variável e flexível. Mesmo que os manuais militares fixem procedimentos e instituições sociais rígidos, na transmissão, que ocorre durante o período da socialização nas escolas militares de formação, os preceitos sofrerão alterações e a convicção dos novos militares não será total, mesmo sob a ação de fortes mecanismos de legitimação.

Com oportunidade, Goffman acrescenta à nossa pesquisa que as identidades que os indivíduos trazem antes de ingressarem em instituições totais, como no caso das Forças Armadas, não são plenamente apagadas pelo novo processo de socialização. Pode ocorrer certo “desculturamento” ou “destreinamento” em que os indivíduos não se sentirão à vontade quando retornarem aos seus grupos sociais de origem. Essa sensação de “peixe fora d’água” pode levar o indivíduo a se prender ainda mais à instituição totalizante por ser mais confortável.

Ao investigarmos a fundo a identidade moderna e a pós-moderna, com suas conformações e diferenças, constatamos que a pós-modernidade tal qual definida por David Harvey significa a morte das metanarrativas que tinham por objetivo legitimar a ilusão de uma história humana universal. Para ele, o pós-modernismo veio para pluralizar e heterogeneizar o que o modernismo queria totalizar. É paradoxal a percepção de que o modernismo prometia fragmentação, efemeridade e mudança caótica, assim como o pós-modernismo, porém, o modernismo, principalmente mediante o iluminismo, buscou no desenvolvimento da ciência e na racionalidade sua maior expressão, tomando a forma de uma jaula

de ferro burocrática da qual não haveria saída, para usar a consagrada expressão de Max Weber. A ciência e a razão não poderiam oferecer todas as soluções para a humanidade.

O pós-modernismo não se preocupa com o progresso, ao contrário abandona a memória e a continuidade. Assim, os valores, crenças e descrenças perdem importância. O sentimento paranoico da modernidade é substituído pela esquizofrenia da pós-modernidade (Harvey).

Na modernidade a identidade era tarefa de construção mediante esforço individual. As regras eram claras, seguras e bem definidas. O futuro era previsível e certo. Com o tempo, as certezas foram se esvaindo e a confiança foi perdida. A pós-modernidade, modernidade tardia, radicalização da modernidade ou modernidade líquida chegou. Agora é preciso saber jogar com as incertezas, com as indefinições, com o volátil e versátil. É preciso adquirir a capacidade de mudança incessante. Uma identidade fixa é agora um fardo pesado demais para se carregar. As identidades precisam ser inacabadas, fluidas, politizadas, para darem conta das diversas frentes em que estão inseridas.

Um importante paralelo pode ser traçado para ligarmos a carreira militar ao modernismo em que a estabilidade pode ser considerada uma utopia da racionalidade moderna. Com a impossibilidade de construirmos hoje uma identidade duradoura, Zygmunt Bauman nos leva a questionar como instituições militares podem desejar identidades fixas, imutáveis e inabaláveis em um mundo pós-moderno, segundo está descrito no texto da lei federal, no estatuto dos militares. Também Michel Foucault indica que o gosto pela organização, hierarquia e disciplina pode isolar os indivíduos no mundo pós-moderno. Percebemos traços desse isolamento nas respostas dos oficiais ao *survey* quando indicam que a sociedade desconhece a missão do Exército. O isolamento também é fruto do nacionalismo pregado durante o modernismo e algumas instituições procuram resguardar seus membros construindo trincheiras que os isolem do mundo tenebroso e inseguro que deve ficar do lado de fora, enquanto que dentro das fronteiras das instituições há segurança e tranquilidade. Não levam em conta que a globalização alcança as nações com a liberdade e o acesso a novas culturas, impedindo a fixação de fronteiras rígidas e intransponíveis.

Para conhecer um grupo social, é preciso entender a realidade da vida cotidiana dele, do ‘aqui’ e ‘agora’ do presente dele, do foco da atenção à realidade da vida do grupo. Quem defende essa abordagem é o sociólogo Peter Berger. “A vida cotidiana apresenta-se como uma realidade interpretada pelos homens e subjetivamente dotada de sentido para eles na medida em que forma um mundo coerente.” (Berger, p. 35) Porém, antes de estudar o aqui e agora é preciso entender a estrutura do mundo do sentido comum da vida cotidiana e é através da história e da sociologia que encontraremos as respostas de como as realidades de hoje foram construídas. Assim, foi preciso estudar, no capítulo três, a sociedade brasileira, suas instituições e os militares. Autores consagrados formularam a concepção que foi apresentada da sociedade brasileira. Foram evidenciados aspectos da cordialidade do brasileiro, da frouxidão dos ritos, da dificuldade de reconhecerem autoridade, segundo Sérgio Buarque de Holanda; da busca pela fortuna rápida, a instabilidade social e o individualismo formulados por Vianna Moog; também os conceitos de indivíduo e pessoa elaborados por Roberto DaMatta embasam as origens da sociedade brasileira que temos hoje.

As instituições brasileiras foram abordadas por Eduardo Raposo, Bernardo Ricúpero, Tavares Bastos e Wanderley Guilherme dos Santos. Este último explica que entre os anos 1930 e 1964 existia no Brasil uma dicotomia entre liberalismo e autoritarismo e a política buscava as soluções para os problemas nacionais seguindo uma ou outra dessas correntes. Após 1964, a ordem social alterou-se radicalmente. O poder público já não era mais necessário para impor a ordem burguesa sobre a oligarquia rural. O que permanece é a predominância do poder das classes superiores sobre o melhor aproveitamento das instituições públicas e seus interesses impedem a expansão do poder público e impõem as regras de distribuição dos objetivos sociais, evitando ainda a possibilidade de que organizações doutrinárias promovam mudanças sociais ou revoluções.

Tavares Bastos abordou a questão política segundo Rousseau, porém declara que, no Brasil, este conceito foi distorcido e tornou-se corrupto em virtude da maneira desigual que a propriedade foi tratada desde o início. Os direitos e obrigações civis serviriam para apenas uma parcela da sociedade, sem causar estranheza nas outras parcelas, que consideravam isso tudo muito natural. Os

indivíduos nasciam e viviam sem ter um espírito público. Para Tavares Bastos, seria necessária a reforma do Estado com a despolitização do poder público, a profissionalização do funcionalismo e o enxugamento da máquina estatal, visando tão somente a funcionalidade da própria máquina.

A leitura que Eduardo Raposo faz da formação e do caráter do Estado brasileiro é que existe um paradoxo entre as influências tradicionais ibéricas e as da modernidade difundidas na Europa protestante. A influência ibérica indicava o uso das instituições públicas como moeda de troca em barganhas corporativas e negociações políticas, enquanto que a influência moderna gerou a democracia. A consequência disso, afirma Raposo, é que nossas instituições públicas se caracterizam por serem hierárquicas, corporativas e patrimoniais. A instabilidade política nacional consolidou uma sociedade estratificada e hierarquizada. Para Eduardo Raposo, a instabilidade é o reflexo da ambiguidade do Estado brasileiro que também se reflete na sua formação social e institucional nos temas abordados por outros intérpretes nacionais como atraso e modernidade; centro e periferia; público e privado; desenvolvimento e subdesenvolvimento; estatismo e liberalismo; ordem oligárquica e ordem burguesa; democracia e hierarquia; iberismo e americanismo; desenvolvimento nacional e desenvolvimento global. Todas estas tensões precisam ser compreendidas para entendermos o que é o Brasil.

Após entender como a sociedade brasileira foi formada e também suas instituições, passamos para a compreensão particular da formação do Exército como instituição. Edmundo Campos Coelho sugeriu três processos para marcar a evolução do Exército da proclamação da independência até 1976. Primeiramente temos o grau de interesse e de necessidades da própria organização como fatores de seu comportamento político; depois o crescente grau de autonomia nas relações com outros segmentos da sociedade; e o progressivo fechamento aos influxos da sociedade civil.

Logo após a independência, o Exército sofreu com a política da erradicação em que era forte o desejo político por se evitar a existência de uma força armada permanente e profissional. A origem dessa política advinha da repulsa natural nutrida contra as forças coloniais repressoras e violentas. Também

pelas práticas de recrutamento violento e trato desumano nos quartéis vividos até 1930. A carreira militar só atraía os jovens com tradição militar na família e os que não tinham alternativa de emprego. Durante mais de cinquenta anos, até 1930, o que se viu na caserna foi um tipo de hibernação em que o Exército se ajustou para continuar existindo diante da política de erradicação.

Com a morte de Caxias e a proclamação da república surge a consciência de que era necessária a aquisição de uma identidade para o Exército.

Durante a década de 1920 a modernização e a profissionalização foram intensificadas e mudaram o Exército. Buscou-se a orientação de uma missão militar francesa, jovens oficiais foram estudar na Alemanha, reestruturações importantes foram impetradas pelo alto comando e, na década de 1930, o Exército deixa de ser uma organização para ser uma instituição com identidade própria e reconhecido pela sociedade.

Na visão de Coelho, a identidade do Exército é marcada pela solidariedade, hierarquia e disciplina de seus quadros. Essas marcas são sentidas até hoje. Segundo ele, a hierarquia impõe que somente as autoridades militares possam manifestar o pensamento da instituição. Os escalões inferiores são vedados de se pronunciarem.

Corroborando com as análises de Coelho, José Murilo de Carvalho acrescenta que as forças armadas não são simples representantes de grupos sociais. As instituições militares constroem identidades fortes e esperam que seus membros tenham identidades fortes, pois identidades assim aumentam o grau de autonomia da instituição em relação às demais.

O quarto capítulo tratou dos valores militares. Mediante pesquisa bibliográfica dos manuais, regulamentos, estatutos e estamentos militares desvelou-se variações sensíveis na definição dos valores militares. Não há uma lista única de valores ou uma sequência que demonstre evolução ou substituição de valores por outros. As listas variam, porém são descritas como absolutas. Também foi realizada análise com as biografias dos patronos reverenciados no Exército que mostrou não haver linearidade de culto aos valores militares

previstos nos textos militares, ao contrário foram encontrados traços de identidades diversas entre si, sem que as diferenças fossem impeditivas desses militares serem elevados a patronos, ou seja, escolhidos como exemplos que os demais militares devem seguir. Tais variações, tanto da bibliografia militar quanto das identidades dos patronos, confirmam os conceitos sociológicos de identidade individual (Castells e Taylor) e profissional (Bonelli), em que são descritas como flexíveis, mesmo quando ocorre processo de socialização em instituições totalizantes.

A última parte da pesquisa foi dedicada à análise do *survey*, respondido por mais de seiscentos e quarenta oficiais de carreira formados na AMAN, para se obter um perfil da oficialidade do Exército, testando as hipóteses teóricas apresentadas na introdução. Todo o referencial conceitual dos capítulos anteriores serviu de base para a análise do *survey*. Necessário rigor metodológico de pesquisa foi seguido e o número de respondentes garantiu um nível de confiança estatística de 98% e uma margem de erro estatístico de 5%. Esses resultados garantem todo um ineditismo à dissertação, pois não foi encontrado nenhum trabalho anterior de ciências sociais que tivesse uma testagem estatística dessa amplitude, com tamanha margem de confiança.

A aplicação do questionário foi *online* pela *internet* o que ofereceu o alcance, a velocidade, a aleatoriedade e a confiabilidade necessários ao trabalho. Um *site* profissional foi contratado o que proporcionou facilidade para a coleta e análise dos dados. Esse método também ofereceu segurança aos oficiais respondentes que tiveram suas identidades preservadas. As respostas foram tratadas de forma impessoal e computadas eletronicamente. Ninguém teve ou terá acesso aos questionários individuais, somente às respostas consolidadas automaticamente. Essa garantia de impessoalidade era importante para termos respostas sinceras e não as politicamente corretas que poderiam mascarar os resultados.

O questionário foi enviado pelo *site* profissional diretamente para os e-mails de 2.115 oficiais de carreira, sendo que 643 responderam, 571 completamente e 72 parcialmente. Estatisticamente, precisaríamos de 371 questionários completos para validar o universo composto por 10.767 oficiais

formados pela AMAN. O número superior de respondentes aumentou a confiança estatística de 95% para 98%.

Os oficiais foram separados em quatro grupos utilizando-se o critério de tempo de serviço para a testagem das hipóteses em que era necessário verificar se houve alteração de identidade ao longo do tempo.

De início verificou-se que o recrutamento para a oficialidade do Exército é endógeno. Cerca de 45% dos oficiais são filhos de militares, enquanto que dados da década de 1960 relatam que o índice era de 35%. A alta proporção de quase metade da oficialidade ser de filhos de militares pode estar em processo de redução, pois entre os oficiais mais novos o índice é menor que a média, chegando a 31% entre os que têm menos de dez anos de serviço.

O índice dos oficiais que estudaram em colégios militares também revela o fator de recrutamento endógeno. Em média, 51% dos oficiais estudaram em colégios militares. O gráfico também apresenta uma tendência de queda do número de oficiais que estudaram em colégios militares. Entre os oficiais mais novos o índice é de 41%, enquanto que entre os mais velhos é de 55%. Talvez tenhamos encontrado um reflexo da ação da pós-modernidade no recrutamento em que os jovens passam a ter mais liberdade para a escolha profissional.

O curso de estado-maior é de acesso por concurso interno para capitães, majores e tenentes-coronéis com vagas limitadas. Aos que cursam são oferecidas várias vantagens para a carreira, inclusive financeiras. A análise indicou que os oficiais que não tem curso de estado-maior tendem a se aposentar assim que completam o tempo mínimo da carreira que é de 30 anos de serviço.

Em 1941 a carreira militar não era a preferida da elite civil e o analfabetismo, elevado nas classes mais baixas, impedia o acesso ao oficialato. Hoje, a maioria dos oficiais (70%) indicou pertencer à classe média, não tendo origem na classe alta, nem na baixa, como no passado.

Cerca de 42% dos oficiais concluíram ou ao menos iniciaram uma graduação civil e 44% iniciaram ou concluíram cursos de pós-graduação civis, ratificando o que a teoria sociológica apontou como sendo necessário na pós-

modernidade buscar um leque maior de conhecimentos heterogêneos para fazer frente aos novos desafios profissionais da sociedade e às incertezas que se apresentarem. Na década de 1970 os oficiais mais experientes não recomendavam a realização de cursos civis de graduação ou pós-graduação, percebe-se que houve clara mudança de opinião nesses últimos quarenta anos. Um grupo que se julgava autossuficiente para a capacitação dos seus quadros agora reconhece a importância de buscar conhecimento fora da instituição.

Cerca de 35% dos oficiais mais novos tentaram ingressar em carreiras civis, mediante concurso público. Esse índice mostra que essa procura por outras carreiras tem aumentado, já que entre os oficiais mais velhos o índice é de 9%. Essa questão reflete também maior flexibilidade dos novos oficiais em relação à escolha da profissão por critério diferente da vocação.

Um índice que surpreende é o de oficiais que indicam que mudariam de carreira, perfazendo 51%, enquanto que a outra parte diz estar satisfeita com a carreira. Entre os oficiais mais novos apenas 32% estão satisfeitos com a carreira. O alto índice de oficiais que admitem a possibilidade de mudança de carreira também é reflexo da modernidade líquida em que não há amarras que sejam suficientemente fortes para prender os indivíduos. Cada um buscará seu próprio caminho para a satisfação pessoal, inclusive mudando de carreira se for necessário.

Viver em um mundo pós-moderno cheio de incertezas pode trazer desconfortos e inquietações. O oferecimento de trilhar uma carreira estável mostra-se interessante para esse grupo que escolheu ser militar. Entre os oficiais 54% admitem que, se mudassem de carreira, seria para a de servidor público concursado, ou seja, a estabilidade exerce grande atração para esse grupo. O índice aumenta para 73% quando se trata dos oficiais mais novos.

Os oficiais foram chamados a elencar em uma lista com vinte itens os valores que mais distinguem um militar. Independentemente do tempo de serviço, se mais novos ou experientes, os oficiais expressaram suas opiniões de maneira uniforme. Os seis valores que indicaram foram, em ordem decrescente de indicação: disciplina, hierarquia, lealdade, comprometimento, patriotismo e honra.

A escolha parece ter sido feita com base na experiência da vida cotidiana e indica traços da identidade do grupo. Os valores civismo, fé na missão do Exército, amor à profissão, espírito de corpo e aprimoramento técnico-profissional não foram escolhidos pelos oficiais indicando que não fazem parte da vida cotidiana nos quartéis com a intensidade que se poderia esperar por estarem previstos no código de ética da profissão militar, o estatuto dos militares. Não quer dizer que estes valores não sejam mais cultuados, mas sua intensidade não se fez sentir no *survey*. Como a Constituição Federal de 1988 deu nova forma às missões do Exército, percebe-se que os seis valores escolhidos pelos oficiais estão alinhados com o novo texto constitucional.

Os novos valores cultuados pelos oficiais, segundo apurado no *survey*, são: disciplina, hierarquia, lealdade, comprometimento, patriotismo e honra. Valores que parecem coerentes com uma identidade pós-moderna, menos nacionalista e mais aberta para atender aos anseios da sociedade, distinguindo o profissional militar de outras carreiras. Destacam-se a disciplina e a hierarquia como fatores marcantes da identidade dos oficiais. O patriotismo e o comprometimento como valores alinhados com a missão da instituição. A lealdade e a honra como valores éticos que se somam dando liga aos profissionais que atuam mais em grupos constituídos que isoladamente.

Sobre a aquisição dos valores militares, os oficiais indicaram que ela ocorre predominantemente durante a socialização nas escolas de formação, porém, como boa parte dos oficiais estudou em colégio militares e/ou são filhos de militares, a aquisição também acontece antes mesmo da formação.

Perguntados acerca do culto aos valores militares, a maioria dos oficiais aponta que há variação no culto dos valores militares em relação ao tempo de serviço, confirmando a conceituação sociológica de que não se pode provar determinismo de comportamento atrelado a valores ou atitudes, assim como também não há identidades fixas no tempo.

Perguntados acerca dos motivos que levaram os oficiais a escolher a carreira militar, apareceu claramente a sinalização de um processo em andamento de diminuição no ingresso de oficiais por vocação e aumento do ingresso dos que

procuram estabilidade. Mantida a tendência, em dez anos teremos menos de um terço de vocacionados entre os oficiais formados pela AMAN. A dedicação exclusiva dos militares à profissão e os sacrifícios exigidos refletem-se nas respostas que deram e apontam apenas a carreira dos padres/pastores como mais afetas ao sacerdócio, deixando claro que ser militar não é considerado por eles como sendo uma carreira fácil, tranquila. O ingresso por concurso público também é obstáculo para os vocacionados.

Chamados a opinar acerca da importância para a carreira militar das atividades práticas e intelectuais, a preferência deles pelo aperfeiçoamento intelectual revela que a atividade militar hoje é muito diferente do tempo em que os patronos do Exército atuaram. Sampaio e Osório tiveram pouco estudo e se destacaram como militares por seus desempenhos nos campos de batalha demonstrando liderança, destreza física e coragem. Tais valores não foram citados pela maioria dos oficiais no *survey* o que revela mudança significativa na profissão que hoje exige muito estudo e menos desempenho de atividades práticas.

A identidade do Exército como instituição ainda não é clara. Para os oficiais a sociedade percebe o Exército de maneira deturpada, diferente do que é na realidade. Podemos inferir que a imagem da instituição não está consolidada entre os oficiais e menos ainda na sociedade.

Para os oficiais o principal problema do Exército é o dos salários baixos, seguido do pouco interesse do Congresso pelas questões militares e do orçamento inadequado. As respostas estão plenamente alinhadas com a valorização da estabilidade e também podem ser explicações plausíveis para o alto índice de insatisfação com a carreira, confirmando o perfil da oficialidade que está sendo traçado.

Tratando da cultura organizacional do Exército, os oficiais apontam para um comportamento heterogêneo dos militares em que apenas metade dos oficiais indica que há uma cultura organizacional conhecida e compartilhada por todos os membros e quase um terço dos oficiais indica que a cultura organizacional não é conhecida ou compartilhada por todos.

Ao serem questionados acerca de posições políticas, os oficiais indicaram que o grau de influência política do Exército é pouco ou nenhum, mas desejariam ver o Exército com um grau de influência maior. Reconhecem que altos graus de influência política cabem mais ao congresso, ao judiciário e aos cientistas e intelectuais. Por fim, manifestam mais uma vez que permanecem cultuando o valor patriotismo, tendo a maioria assinalado que o Exército deve agir, mesmo que politicamente, quando a Pátria estiver em perigo.

Para finalizar, podemos perceber que os sinais dos eventos que caracterizam a chamada pós-modernidade chegaram aos quarteis e são mais bem percebidos na vida cotidiana dos oficiais, o que se conseguiu colher nas suas opiniões por intermédio do *survey*, do que nos textos oficiais da instituição que ainda relutam em expressar as variações necessárias nos valores que devem ser cultuados hoje para melhor atender aos interesses da sociedade brasileira, manifestados nas missões atribuídas ao Exército e que estão escritos na constituição federal. Toda mudança gera desconforto, porém vale lembrar que nada há de permanente, exceto a mudança.