



Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Educação e Humanidades
Instituto de Psicologia

Marta Maria Telles

**A construção da representação social de hierarquia na Força Aérea
Brasileira**

Rio de Janeiro
2011

Marta Maria Telles

A construção da representação social de hierarquia na Força Aérea Brasileira

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientador: Prof. Dr. Celso Pereira de Sá

Rio de Janeiro

2011

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CEH/A

T274

Telles, Marta Maria.

A construção da representação social de hierarquia na Força Aérea Brasileira / Marta Maria Telles. – 2011.
210 f.

Orientador: Celso Pereira de Sá.

Tese (Doutorado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia.

1. Representações sociais – Teses. 2. Aeronáutica – Brasil – Aspectos psicológicos – Teses. 3. Disciplina militar – Teses. 4. Brasil – Força aérea Brasileira – Teses. I. Sá, Celso Pereira de. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia. III. Título.

nt

CDU 301.151:355.354(81)

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese

Assinatura

Data

Marta Maria Telles

A construção da representação social de hierarquia na Força Aérea Brasileira

Tese apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 31 de março de 2011.

Orientador: Prof. Dr. Celso Pereira de Sá
Instituto de Psicologia - UERJ

Banca Examinadora:

Prof.^a Dra. Denize Cristina Oliveira
Instituto de Psicologia - UERJ

Prof.^a Dra. Eugênia Coelho Paredes
Universidade Federal de Mato Grosso

Prof. Dr. Sérgio Bastos Moreira
Universidade da Força Aérea

Prof. Dr. Wilson Moura
Pontifícia Universidade Católica de Petrópolis

Rio de Janeiro

2011

DEDICATÓRIA

A Deus, que me permitiu chegar até aqui. Aos meus pais, Octacílio e Ercília, pelo amor e constante incentivo ao meu crescimento pessoal e profissional. Ao Lucas, meu filho, a fonte maior de inspiração da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Aos meus queridos familiares, em especial, às minhas irmãs, Fernanda e Patrícia, e ao Marcos, por compartilharem comigo as minhas conquistas.

Ao professor Doutor Celso Pereira de Sá, meu orientador, pelas primorosas orientações e pelos valiosos ensinamentos, sem os quais essa pesquisa não seria concluída.

Ao Major Brigadeiro do Ar Raul Ferreira Dias, Comandante da Universidade da Força Aérea nos anos de 2006 e 2007, o profundo reconhecimento por autorizar meu ingresso no Doutorado.

Ao Major Brigadeiro do Ar Louis Jackson Josué Costa, Comandante da Universidade da Força Aérea nos anos de 2008 e 2009, o profundo reconhecimento pelo apoio à continuidade dos meus estudos.

Ao Major Brigadeiro do Ar Robinson Velloso Filho, atual Comandante da Universidade da Força Aérea, o profundo reconhecimento pelo apoio à conclusão do Meu Doutorado.

Ao Coronel Aviador Romeu Camargo Brasileiro, Chefe da Divisão de Ensino, do Departamento de Ensino da Aeronáutica, por autorizar a realização da coleta de dados junto às escolas de formação e pós-formação do âmbito do Comando da Aeronáutica.

Ao Brigadeiro do Ar Roberto Carvalho, Comandante da Academia da Força Aérea, ao Brigadeiro do Ar José Avelino Ramos, Comandante da Escola de Especialistas de Aeronáutica e ao Coronel Aviador Marcos Graciano Torres Roque, Comandante do Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica, por autorizarem a coleta de dados, respectivamente, junto aos cadetes, alunos, oficiais e graduados.

Ao Coronel Aviador Márcio Rocha, Chefe da Coordenadoria de Pós-graduação da Universidade da Força Aérea e aos Coronéis Aviadores Claudio de Tomazzo Muniz, Fernando Sousa Bezerra, Univaldo de Sousa Batista, Roberto Ferreira Pitrez, Gilvan Vasconcelos da Silva e Tenente Coronel Aviador Marcelo Lisboa Luz, Chefes da Divisão de Ensino, Pesquisa e Extensão da Universidade da Força Aérea, durante os anos de 2007 a 2011, pela compreensão da minha ausência nos períodos de dedicação ao Doutorado.

Ao Tenente Coronel Aviador Paulo Henrique de Mendonça Rodrigues e Tenente Coronel Pedagoga Maria Luiza Cardozo, Chefes da Subdivisão de

Ensino da Universidade da Força Aérea, pelas horas de estudo concedidas e pelo apoio e incentivo no decorrer do Doutorado.

Ao Major Aviador Marcus Moreira de Paiva Junqueira e à 1º Tenente Pedagoga Márcia Valéria Mene Fernandes, por proporcionarem os meios para a coleta de dados junto aos alunos da escola de formação de oficiais.

À Major Pedagoga Ana Márcia Leal, por proporcionar os meios para a coleta de dados juntos aos alunos da escola de formação de graduados.

Aos militares e civis do Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica, pelo apoio prestado à coleta de dados junto aos oficiais e graduados.

Aos militares da Universidade da Força Aérea, que, com presteza, contribuíram com a pesquisa na sua etapa preliminar.

Aos alunos da Academia da Força Aérea e da Escola de Especialistas de Aeronáutica, o sincero agradecimento, pela atenção e boa vontade despendidas no preenchimento dos questionários, sem os quais não seria possível a concretização dessa pesquisa.

Aos Professores Doutores Wilson Moura e Sérgio Bastos Moreira, pelas contribuições na Qualificação e na Defesa da Tese.

À Professora Doutora Eugênia Coelho Paredes, minha orientadora de Mestrado na Universidade Federal de Mato Grosso, por seus ensinamentos, que me iniciaram no caminho da pesquisa e por sua participação na finalização de mais essa etapa.

À Professora Doutora Denize Cristina de Oliveira, pelos conhecimentos adquiridos desde o Mestrado e por sua participação na Defesa da minha Tese.

Ao Major Brigadeiro do Ar Wilmar Terroso Freitas e ao Coronel Intendente Paulo Pereira Santos, pelas contribuições durante a elaboração do questionário.

À amiga Suboficial Márcia Idalina, pelo dedicado auxílio na digitação e na tabulação de todos os dados do questionário.

Ao estimado Suboficial Fábio Cendon, pela contribuição na digitação do material coletado.

À amiga Catarina Labouré Madeira Barreto Ferreira, por sua contribuição durante a coleta de dados e por sua dedicação na revisão textual da Tese.

À amiga 1º Tenente Estatística Suzana Regina da Silva Fernandes, que gentilmente prestou auxílio na utilização do software SPSS.

À minha querida amiga Izabela Maria Rezende Taveira, por dividir as dúvidas, as angústias e as alegrias vividas por uma doutoranda.

Aos professores e funcionários do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, pela atenção dispensada aos alunos.

A todos os amigos da Universidade da Força Aérea, pelo incentivo e pelo

acompanhamento ao longo dessa caminhada.

A todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para a concretização desta pesquisa.

A disciplina militar prestante
Não se aprende, Senhor, na fantasia,
Sonhando, imaginando ou estudando,
Senão vendo, tratando e pelejando.

Luiz de Camões

RESUMO

TELLES, Marta Maria. *A construção da representação social de hierarquia na Força Aérea Brasileira*. 2011. 210 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as representações sociais da hierarquia construídas pelos militares da FAB, considerando suas segmentações em termos dos círculos de oficiais e graduados, dos respectivos processos de formação, dos sexos de seus componentes e dos estágios, se formados ou em formação, em que se encontram. A fundamentação teórica discorre sobre a hierarquia, princípio geral das instituições militares, previsto por lei e regulador do comportamento militar, conforme prevê o Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980); a respeito do poder, na perspectiva de Max Weber (1999) que trata a obediência, a partir da autoridade de uma pessoa sobre outras, e de acordo com Amitai Etzioni (1974), que entende o poder como a capacidade que uma pessoa tem de induzir outra a seguir suas orientações. Apresenta ainda a Teoria das Representações Sociais, proposta por Serge Moscovici (1961), para quem as representações sociais servem de instrumento de leitura da realidade, e a partir da abordagem estrutural, proposta por Jean-Claude Abric (1976), segundo a qual a representação social é composta pelo sistema central, constituído pelo núcleo central, e pelo sistema periférico, formado por elementos periféricos. A amostra foi composta por 600 militares, oriundos das escolas de formação de oficiais e de graduados, do âmbito do Comando da Aeronáutica (COMAER): Academia da Força Aérea (AFA), cuja finalidade é a formação dos Oficiais da Ativa dos quadros de Aviação, de Intendência e de Infantaria, a Escola de Especialistas da Aeronáutica (EEAR), responsável pela formação e pelo aperfeiçoamento dos graduados e o Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica (CIEAR), responsável pela capacitação de oficiais e graduados em áreas afins à sua especialização. A coleta de dados foi realizada por meio da técnica de evocação livre ao termo indutor hierarquia, da aplicação do questionário de caracterização e do questionário geral, composto por questões abertas e fechadas. As evocações foram processadas pelo *software* EVOC, desenvolvido por Pierre Vergès (2005), as questões fechadas receberam o processamento com o auxílio do *software* SPSS e as questões abertas sofreram uma categorização para o refinamento das análises. Os resultados encontrados nas comparações do conteúdo temático e da estrutura das representações sociais entre os diferentes segmentos permitem afirmar que os temas respeito e disciplina são os prováveis elementos centrais da hierarquia para o conjunto dos 600 militares pesquisados e caracterizam a base comum e consensual compartilhada na caserna. A hierarquia, norteada por um conjunto de regras que regula e assegura a disciplina e o respeito, direciona o comportamento dos militares, durante a formação e no decorrer da carreira. Da análise, conclui-se que os diferentes segmentos de militares da FAB possuem a mesma representação social de hierarquia.

Palavras-chave: Representações Sociais. Hierarquia. Militares. Escolas. Força Aérea Brasileira.

ABSTRACT

The general purpose of the present research is to examine the social representations of hierarchy built by the military personnel from Brazilian Air Force (FAB), considering their segmentations among groups of officers and graduates, according to the respective training methods, to the gender of its members, and also taking into account the stage of development of each one if they are formed, or are still under training processes. The theoretical background focuses the hierarchy itself, as a general principle adopted by military institutions, contemplated by the applicable laws as a rule for the military behavior, as provided for by the Military Ordinance (BRAZIL, 1980); in this study, the power shall be conceived under the perspective from Max Weber (1999), who refers to obedience as a result from the exercise of someone's authority on others, and in accordance with Amitai Etzioni (1974), who understands power as someone's skill of inducing any other to follow his/her orientations. Our work still presents the Theory of Social Representations proposed by Serge Moscovici (1961), who defines social representations as a tool to read the reality, and also the structural approach, suggested by Jean-Claude Abric (1976), according to which social representation is composed by the central system, integrated by a central core group, and by the peripheral system, formed by peripheral elements. Our sample was composed by 600 members of the military staff from schools of officers and graduates, supervised by the Air Force Command (COMAER): Air Force Academy (AFA), which is responsible for training Active-Duty Military Officers working for the Aviation, Administration and Infantry departments, the Air Force School of Specialists (EEAR), which is responsible for training graduated officers, and the Air Force Center of Specialized Training (CIEAR), which is in charge of training officers and graduated personnel in areas that are related to their field of specialization. The data hereby exposed were collected by means of the technique of free evocation to the prompting term hierarchy, by the use of characterization and general queries, composed by open and closed questions. The evocations were processed by the EVOC software, developed by Pierre Vergès (2005), while the closed questions were processed by the SPSS software, and the open ones were classified for the purpose of refining the analysis. The results disclosed by the comparison between the different segments as to the thematic content and structure of social representations allow us to ascertain that the themes respect and discipline are the most likely central elements of hierarchy for the group of 600 members of military who were inquired, thus characterizing the common and mutual basis shared at the military environment. Hierarchy, guided by a set of provisions that rule and ensure discipline and respect, orientates the military behavior during the training and throughout the career. Our analysis leads us to conclude that the different military segments from FAB are guided by the same social representation of hierarchy.

Keywords: Social Representations. Military staff. Hierarchy. Schools. Brazilian Air Force.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	95
Figura 2 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 200 cadetes da AFA. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010	107
Figura 3 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 200 alunos da EEAR. Guaratinguetá. Rio de Janeiro. 2010	107
Figura 4 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 64 graduados da FAB. Rio de Janeiro. 2010	113
Figura 5 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 136 oficiais da FAB. Rio de Janeiro. 2010	114
Figura 6 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 136 oficiais da FAB. Rio de Janeiro. 2010	116
Figura 7 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 200 alunos da AFA. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010	117
Figura 8 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 64 graduados da FAB. Rio de Janeiro. 2010	120
Figura 9 - Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 200 alunos da EEAR. Guaratinguetá. Rio de Janeiro. 2010	120
Figura 10 Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 206 - militares da FAB. Segmento feminino. Guaratinguetá, Pirassununga e Rio de Janeiro. 2010	123
Figura 11 Distribuição das evocações ao termo indutor hierarquia. N = 394 - militares da FAB. Segmento masculino. Guaratinguetá, Pirassununga e Rio de Janeiro. 2010	123

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição das escolhas do tema disciplina. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	100
Gráfico 2 - Distribuição das escolhas do tema respeito. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	100
Gráfico 3 - Distribuição das escolhas do tema ordem. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.....	101
Gráfico 4 - Distribuição das escolhas do tema comando. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	102
Gráfico 5 - Distribuição das escolhas do tema antiguidade. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	102
Gráfico 6 - Distribuição das escolhas do tema autoridade. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	103
Gráfico 7 - Distribuição das escolhas do tema subordinação. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.....	104
Gráfico 8 - Distribuição das escolhas do tema poder. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	105
Gráfico 9 - Distribuição das escolhas do tema regulamento. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição de discentes da Academia da Força Aérea. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010	81
Quadro 2 - Distribuição de discentes da Escola de Especialistas da Aeronáutica. Guaratinguetá. Rio de Janeiro. 2010.....	82
Quadro 3 - Distribuição de discentes do Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica. Rio de Janeiro. 2010.....	82
Quadro 4 - Variáveis de identificação dos sujeitos e codificação. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010	90
Quadro 5 - Quadro de quatro casas para a análise de evocações. Rio de Janeiro. 2010.....	92
Quadro 6 - Codificação do questionário de caracterização da hierarquia. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.....	99

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição de sujeitos por sexo. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	83
Tabela 2 - Distribuição de sujeitos por sexo e segmento. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	83
Tabela 3 - Distribuição de sujeitos por escola. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	84
Tabela 4 - Distribuição de sujeitos por posto/graduação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	84
Tabela 5 - Distribuição de sujeitos por série/curso. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	85
Tabela 6 - Distribuição de frequências do tema Decisão pela carreira militar. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	130
Tabela 7 - Distribuição de frequências do tema Reações e julgamentos durante a adaptação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	137
Tabela 8 - Distribuição de frequências do tema Nível de importância da hierarquia. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	146
Tabela 9 - Distribuição de frequências do tema Inexistência de hierarquia nas Forças Armadas. N = 600 militares das FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	147
Tabela 10 - Distribuição de frequências do tema Exercício da autonomia. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	149
Tabela 11 - Distribuição de frequências do tema Iniciativa e cumprimento da hierarquia. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	151
Tabela 12 - Distribuição de frequências do tema Manifestações de respeito e subordinação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	152
Tabela 13 - Distribuição de frequências do tema Relacionamento com superiores hierárquicos. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	154
Tabela 14 - Distribuição de frequências do tema relacionamento com subordinados. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	154
Tabela 15 - Distribuição de frequências do tema Exigências no cumprimento de normas hierárquicas. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	155
Tabela 16 - Distribuição de frequências do tema Cumprimento das normas	

	superior hierárquico segmento masculino x subordinado segmento feminino. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	156
Tabela 17 -	Distribuição de frequências do tema Cumprimento das normas superior hierárquico segmento feminino x subordinado segmento masculino. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	157
Tabela 18 -	Distribuição de frequências do tema Qualificação intelectual ou técnica do subordinado. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	158
Tabela 19 -	Distribuição de frequências do tema Competência e comprometimento da relação hierárquica. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro.2010.....	158
Tabela 20 -	Distribuição de frequências do tema Hierarquia militar e competência. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	160
Tabela 21 -	Distribuição de frequências do tema Diferenças na formação de oficiais e graduados. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	160
Tabela 22 -	Distribuição de frequências do tema Intimidação superior hierárquico x subordinado. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	162
Tabela 23 -	Distribuição de frequências do tema Intimidação superior hierárquico x subordinado. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.....	163

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABED	Associação Brasileira de Estudos de Defesa
AFA	Academia da Força Aérea
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
ANPOCS	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais
BCO	Básico Comunicações
BCT	Básico Controle do Tráfego Aéreo
BEI	Básico Eletricidade e Instrumentos
BEP	Básico Estrutura e Pintura
BET	Básico Eletrônica
BEV	Básico Equipamento de Vôo
BFT	Básico Foto Inteligência
BMA	Básico Mecânica de Aeronaves
BMB	Básico Material Bélico
BMT	Básico Meteorologia
BSP	Básico Suprimento
CAE	Curso de Administração de Ensino
CAHOSP	Curso de Administração Hospitalar
CAICB	Curso de Adaptação ao Idioma e à Cultura Brasileira
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CATF	Curso de Aplicação do Teste de Condicionamento Físico
CCA	Centro de Computação da Aeronáutica
CCEF	Curso de Economia e Finanças
CCOA	Centro de Comando e Controle de Operações Aéreas
CCS	Curso de Comunicação Social
CELOG	Centro de Logística da Aeronáutica
CEMAE	Curso de Especialização em Medicina Aeroespacial
CENDOC	Centro de Documentação e Histórico da Aeronáutica
CFS	Curso de Formação de Sargentos
CGPA	Curso de Gestão de Pessoal da Aeronáutica
CIAAR	Centro de Instrução e Adaptação da Aeronáutica
CIEAR	Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica
CINDACTA	Centro Integrado de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo
CLE - B	Curso de Língua Espanhola Básico

CLI	Curso de Língua Inglesa
CLI - ED	Curso de Língua Inglesa Elementar a Distância
COMAER	Comando da Aeronáutica
COMARA	Comissão de Aeroportos da Região Amazônica
COMDABRA	Comando de Defesa Aeroespacial Brasileiro
COMGAP	Comando-Geral de Apoio
COMGAR	Comando-Geral de Operações Aéreas
COMGEP	Comando-Geral do Pessoal
COTF	Curso de Orientação do Treinamento Físico Profissional Militar
CPCAR	Curso Preparatório de Cadetes do Ar
CPE	Curso de Prática de Ensino
CPG	Conselho de Promoção de Graduados
CPI	Curso de Preparação de Instrutores
CPJM	Curso de Polícia Judiciária Militar
CPM	Código Penal Militar
CPO	Conselho de Promoção de Oficiais
CPPM	Código do Processo Penal Militar
DCTA	Departamento de Ciência e Tecnologia da Aeronáutica
DECEA	Departamento de Controle do Espaço Aéreo
DEPENS	Departamento de Ensino
DIRAP	Diretoria de Administração do Pessoal
DIRENG	Diretoria de Engenharia da Aeronáutica
DIRINT	Diretoria de Intendência
DIRMAB	Diretoria de Material Aeronáutico e Bélico
DIRSA	Diretoria de Saúde
DTCEA	Destacamentos de Controle do Espaço Aéreo
DTI	Diretoria de Tecnologia da Informação
EAGS	Estágio de Adaptação à Graduação de Sargento
EAOAR	Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica
EB	Exército Brasileiro
ECEMAR	Escola de Comando e Estado-Maior
ECFAB	Estágio de Comando da Força Aérea Brasileira
EEAR	Escola de Especialistas de Aeronáutica
EMAER	Estado-Maior da Aeronáutica
EME	Estado-Maior do Exército
EPCAR	Escola Preparatória de Cadetes do Ar
EPP	Estágio de Prática de Pregão
EVOC	Ensemble de Programmes Permettant L'Analyse des Évocations

FAE	Força Aérea
GABAER	Gabinete do Comandante da Aeronáutica
GAV	Grupo de Aviação
GCC	Grupo de Comunicações e Controle
GDA	Grupo de Defesa Aérea
GT	Grupo de Transporte
GTE	Grupo de Transporte Especial
GTT	Grupo de Transporte de Tropa
ILA	Instituto de Logística da Aeronáutica
INCAER	Instituto Histórico-Cultural da Aeronáutica
IPA	Instituto de Psicologia da Aeronáutica
ITA	Instituto Tecnológico da Aeronáutica
LPM	Lei de Pensões Militares
LRM	Lei de Remuneração dos Militares
MB	Marinha do Brasil
OE	Organização de Ensino
OM	Organização Militar
ONA	Organização das Nações Amigas
QCB	Quadro de Cabos
QCOA	Quadro Complementar de Oficiais da Aeronáutica
QESA	Quadro Especial de Sargentos
QSD	Quadro de Soldados
QSS	Quadro de Suboficiais e Sargentos
QTA	Quadro de Taifeiros
RADA	Regulamento de Administração da Aeronáutica
RCA	Regulamento do Comando da Aeronáutica
RCONT	Regulamento de Continência, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial
RCPGAER	Regulamento do Corpo de Pessoal Graduado
RDAER	Regulamento Disciplinar da Aeronáutica
REPROA	Regulamento de Promoções de Oficiais da Ativa da Aeronáutica
RISAER	Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica
RSAS	Regulamento para Salvaguarda de Assuntos Sigilosos
RUMAER	Regulamento de Uniformes para os Militares do Comando da Aeronáutica
SAD	Serviço Administração
SAEEAR	Sociedade dos Alunos da Escola de Especialistas de Aeronáutica
SAI	Serviço Informações Aeronáuticas

SCF	Serviço Cartografia
SDE	Serviço Desenho
SEF	Serviço Enfermagem
SEL	Serviço Eletricista
SEM	Serviço Eletromecânica
SGS	Serviço Guarda e Segurança
SIN	Sistema de Informação
SLB	Serviço Laboratório
SML	Serviço Metalurgia
SMU	Serviço Música
SOB	Serviço Obras e Edificações
SPSS	Statistical Package Sciences Socials
SPV	Serviço Pavimentação
SRD	Serviço Radiologia
STO	Serviço Auxiliar Odontológico
STP	Serviço Topografia
UNIFA	Universidade da Força Aérea

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	21
1	A FORÇA AÉREA BRASILEIRA	27
1.1	Os antecedentes	27
1.2	A atualidade	34
2	A HIERARQUIA E AS BASES DO PODER NAS ORGANIZAÇÕES MILITARES	45
2.1	Sobre a hierarquia	45
2.2	Sobre o poder	51
3	PRÁTICAS COTIDIANAS E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE HIERARQUIA	60
3.1	Dos regulamentos às práticas sociais	60
3.2	A Teoria das Representações Sociais e a hierarquia	69
4	A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE HIERARQUIA EM ORGANIZAÇÕES DE ENSINO DA FAB: INTRODUÇÃO AO ESTUDO EMPÍRICO	79
4.1	Objetivos	79
4.2	População e Método	80
4.2.1	<u>O campo de investigação</u>	80
4.2.2	<u>A amostra</u>	83
4.2.3	<u>O Estudo Piloto</u>	85
4.2.4	<u>A Coleta de Dados</u>	86
4.2.5	<u>A Análise de Dados</u>	89
5	A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE HIERARQUIA EM ORGANIZAÇÕES DE ENSINO DA FAB: CONFIGURAÇÃO TEMÁTICA E ESTRUTURAL	94
5.1	O conteúdo temático e a estrutura da representação social do conjunto dos militares da FAB	94
5.1.1	<u>Das Evocações</u>	94
5.1.2	<u>Do Questionário de Caracterização</u>	98
5.2	Comparações do conteúdo temático e da estrutura das representações sociais entre diferentes segmentos de militares da FAB	106
5.2.1	<u>Cadetes da AFA e alunos da EEAR</u>	106
5.2.2	<u>Oficiais e graduados</u>	113
5.2.3	<u>Oficiais e cadetes da AFA</u>	116

5.2.4	<u>Graduados e alunos da EEAR</u>	119
5.2.5	<u>Militares do segmento feminino e militares do segmento masculino</u>	122
5.2.6	<u>Primeiras considerações</u>	127
6	A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE HIERARQUIA NA FAB: MANIFESTAÇÕES DISCURSIVAS	129
6.1	A carreira militar e as normas hierárquicas de conduta	129
6.2	A base institucional das Forças Armadas	146
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	165
	REFERÊNCIAS	174
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	182
	APÊNDICE B - CARTA DE INFORMAÇÃO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	188
	APÊNDICE C - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	189
	APÊNDICE D - DICIONÁRIO E PADRONIZAÇÃO DAS PALAVRAS EVOCADAS	190
	ANEXO A - PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA	196
	ANEXO B - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS EVOC RANGMOT E RANGFRQ CONJUNTO DOS 600 MILITARES DA FAB	197
	ANEXO C - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS EVOC RANGMOT E RANGFRQ ALUNOS DA ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA FAB	199
	ANEXO D - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS EVOC RANGMOT E RANGFRQ ALUNOS DA ESCOLA DE FORMAÇÃO DE GRADUADOS DA FAB	201
	ANEXO E - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS EVOC RANGMOT E RANGFRQ OFICIAIS FORMADOS	203
	ANEXO F - EVOC DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS RANGMOT E RANGFRQ GRADUADOS FORMADOS	205
	ANEXO G - EVOC DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS RANGMOT E RANGFRQ SEGMENTO MASCULINO DE MILITARES	207
	ANEXO H - EVOC DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS RANGMOT E RANGFRQ SEGMENTO FEMININO DE MILITARES	209

INTRODUÇÃO

Nos últimos 20 anos os militares foram alvo de observações e julgamentos pela sociedade devido ao fato de haverem ocupado o poder político do país e, por este motivo, estarem associados à ideia de força, de poder e de governo, acontecimentos que marcaram a história brasileira. (TREVISAN, 2000). Em decorrência disso, muitos discursos são veiculados formal e informalmente pela sociedade, tanto nas conversações do cotidiano quanto por meio da mídia falada e escrita.

Essa motivação em falar a respeito dos militares fez com que a instituição militar no Brasil se constituísse em objeto de estudo relevante na Ciência Política e na Sociologia. As pesquisas vêm apresentando um crescimento considerável também em outras áreas do conhecimento, conforme pode ser observado pela pesquisadora durante a verificação de trabalhos e de entidades que se dedicam à temática militar.

A Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS) promove encontros anuais com o objetivo de discutir temas relativos à Tecnologia e Defesa Nacional, ao Serviço Militar e Recrutamento, à Estratégia e Doutrina, ao Contexto Internacional e ao Sistema Brasileiro de Defesa. Entre os grupos de trabalhos desenvolvidos, está o que se dedica à pesquisa sobre Forças Armadas e Sociedade, nas sessões: O que pensam os militares? Doutrinas e mentalidade no Brasil contemporâneo; Ciência, tecnologia e política; e Estrutura e funcionamento da instituição militar.

Outra entidade que congrega estudos e pesquisas sobre Defesa Nacional, Segurança Nacional e Internacional, Estratégia, Guerra e Paz, relações entre Forças Armadas e Sociedade e Ciência e Tecnologia no âmbito da Defesa, é a Associação Brasileira de Estudos de Defesa (ABED), que realiza anualmente um encontro para o intercâmbio de investigações na área.

Também se destaca o projeto “Consórcio Forças Armadas Século XXI”, fomentado pelo Programa de Apoio ao Ensino e à Pesquisa Científica e Tecnológica em Defesa Nacional (Pró-Defesa), da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), que visa contribuir com o desenvolvimento na área de

Defesa em três linhas de pesquisa: Democracia e Forças Armadas; Defesa da Amazônia; Forças Armadas, Tecnologia e Sociedade.

No espaço militar, destaca-se a Universidade da Força Aérea (UNIFA) que, por meio de sua Coordenadoria de Pós-Graduação, ministra Cursos de Mestrado e Doutorado em Ciências Aeroespaciais, e desenvolve pesquisas nas áreas de Tecnologia, Estratégia, Inteligência, Comando e Controle, Mobilização, Logística, Doutrina e Planejamento do emprego e preparo da Força Aérea, além de outras áreas de interesse como: Política de Defesa Nacional, Relações Internacionais, História Militar, Geopolítica, Direito Internacional, Liderança e Educação Militar. Todas essas áreas são privilegiadas nas seguintes linhas de pesquisa: Planejamento Militar, que enfatiza o preparo e o emprego da Força Aérea; Ciência e Tecnologia, que trata das inovações tecnológicas em âmbito estratégico e operacional da Força Aérea; Recursos Humanos, que prioriza a formação, o aperfeiçoamento, a especialização e os altos estudos militares; Administração, que destaca a gestão estratégica e a análise organizacional.

Por se tratar de uma organização com características próprias, as Forças Armadas Brasileiras despertam o interesse na investigação da sua estrutura e funcionamento organizacionais, principalmente ao se considerar que elas estão alicerçadas em dois pilares fundamentais, a hierarquia e a disciplina, conforme preconizado no Estatuto dos Militares que normatiza a conduta a ser seguida, como declarado no Art 1º: “[...] regula a situação, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas dos membros das Forças Armadas”. (BRASIL, 1980).

Em meio às pesquisas acadêmicas, destaca-se o trabalho do antropólogo Piero de Camargo Leirner (1997) que analisou a organização social militar no Exército Brasileiro (EB) a partir da hierarquia, princípio formador da identidade coletiva e das relações internas da classe. Posteriormente, publicou seu estudo no livro intitulado “Meia-volta Volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar”.

Outros pesquisadores também realizaram investigações com essa temática, abordando, além da hierarquia e da disciplina, a liderança, o processo de socialização, a formação da identidade militar e as questões de gênero. Entre eles, destacam-se Leonardo Trevisan (2000) ao versar sobre “O pensamento militar brasileiro” e Takahashi (2002), que mapeou o processo de formação da identidade militar de cadetes homens e mulheres, tendo como ponte de partida a admissão de

mulheres no Curso de Formação de Oficiais Intendentes ministrado na Academia da Força Aérea (AFA), a partir da pesquisa “Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar”.

Celso Castro (2004) desenvolveu estudo de campo na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), instituição de formação de oficiais do Exército, cujo tema abordou a formação da identidade social do militar intitulada “O espírito militar: um antropólogo na caserna”; Leirner e Silva (2006) estudaram o tema “Gênero, hierarquia e Forças Armadas: um estudo etnográfico acerca da presença das mulheres nos quartéis”; Valente (2007) investigou “Capacitação de liderança militar: análise de resultados”; e Wortmeyer (2007) pesquisou acerca dos “Desafios da internalização de valores no processo de socialização organizacional: um estudo da formação de oficiais do Exército”.

Ainda são destacados Santos, M. (2008), com o exame das relações de poder e de hierarquia e sua influência na construção da identidade das aviadoras, intitulado “Da sombra aos holofotes: a construção da identidade das primeiras mulheres aviadoras da Força Aérea Brasileira”; Oliveira (2008), com a análise da percepção dos policiais militares da 6ª Região da Polícia Militar de Minas Gerais sobre a influência da hierarquia e da disciplina na adoção e no uso de uma inovação baseada em Tecnologia da Informação, sob o título “Hierarquia, disciplina e a adoção de inovação em uma organização militar; Oliveira (2001; 2004) com as pesquisas “Ensino de história militar: uma análise centrada na concepção do ensino de história na formação dos oficiais da Força Aérea Brasileira” e “O estudo da guerra e a formação da liderança militar brasileira”.

Averiguando, também, teses e dissertações que abordassem a Teoria das Representações Sociais e a temática militar foram encontrados, entre diversos pesquisadores, Araújo (2000), cujo estudo abordou “O trabalho na aviação e as práticas de saúde sobre o olhar do controlador de tráfego aéreo”; Schactae (2004) com pesquisa a respeito do ingresso da mulher na Polícia Militar do Paraná no final dos anos 70 e início da década de 80, intitulada: “Representações: a polícia militar feminina no Paraná (1979-1984); Sá e Silva (2006) com o estudo “A polícia militar e a sociedade na representação social dos policiais militares do Rio de Janeiro”; Herkenhoff (2007), com a pesquisa das “Práticas e Representações sociais do trabalho em equipe na Marinha do Brasil” e Santos, P. (2008), com a investigação

das relações de gênero no interior de uma instituição militar, em dissertação intitulada “Representações sociais de gênero e Forças Armadas: a experiência no Comando da Aeronáutica”.

Analisando a história, é possível observar que a organização nas Forças Armadas é linear, porque existe uma linha direta e única de autoridade e de responsabilidade entre superiores hierárquicos e subordinados, estando o poder decisório centrado na pessoa do comandante, aquele que está à frente de seus comandados conduzindo-os, orientando-os e servindo de interlocutor do grupo. Sua estrutura é sustentada pela precedência de postos e graduações e mantida por meio do acatamento às normas e às condutas, regras que definem o comportamento dos militares na vida da caserna. Essa liderança de uns em relação aos outros é determinada pela cadeia de comando que, amparada pela hierarquia e pela disciplina, vale-se de recompensas e sanções para apoiar o acatamento aos ordenamentos.

Desse modo, dada a natureza das Forças Armadas, instituição em que a hierarquia, baseada na liderança, no cumprimento dos deveres e na ética, estabelece relações de influência entre as pessoas e, estando o centro desse processo composto por indivíduos que desempenham funções de líderes e outros de liderados, surgiu o interesse em conhecer aquilo que um grupo de militares sabe e pensa acerca da hierarquia. Tendo como base a Teoria das Representações Sociais, pretendeu-se investigar as representações sociais de hierarquia no ambiente castrense, mais especificamente nas escolas de formação de oficiais e de graduados e na escola de pós- formação de uma instituição militar.

Considerando o pertencimento da pesquisadora ao Quadro Complementar de Oficiais da Aeronáutica (QCOA) a opção foi pelo estudo deste tema na Força Aérea Brasileira (FAB), com o intuito de averiguar os seguintes problemas:

- Como os cadetes da Academia da Força Aérea (AFA), escola de formação de oficiais, e os alunos da Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), escola de formação de sargentos, do ano de 2010, percebem e avaliam – ou mais especificamente, representam - a hierarquia?
- Como essa hierarquia é percebida e avaliada por militares já formados, oficiais e graduados, no exercício de suas funções em Organizações Militares (OM)?
- Como a hierarquia é percebida e avaliada por cadetes, alunos, oficiais e

graduados já formados, do segmento masculino e do segmento feminino da FAB?

A justificativa para a utilização da AFA e da EEAR, respectivamente, escola de formação de oficiais e escola de formação de sargentos, deve-se ao fato de que nessas instituições cadetes e alunos incorporam valores e comportamentos, baseados nos pilares hierarquia e disciplina. Visando responder ao questionamento relativo aos oficiais e graduados já formados, foi definido como lócus da pesquisa o Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica (CIEAR), escola de pós-formação que recebe militares, oriundos de OM de todo o Brasil, que objetivam aperfeiçoar seus conhecimentos em áreas afins à sua especialidade.

Para proporcionar a contextualização da FAB e de suas escolas de formação e pós-formação, a fundamentação teórica e a explicitação da metodologia de coleta e análise de dados foram sistematizadas em seis capítulos na presente pesquisa.

O capítulo 1 contextualiza a Força Aérea Brasileira, de sua criação até os dias atuais, e discorre a respeito da estrutura e do funcionamento das escolas de formação de oficiais e de sargentos. Focaliza os valores fundamentais ensinados aos alunos, para o efetivo cumprimento da missão militar, e os desdobramentos dessa educação na vida social e profissional, enfocando a vivência dos militares a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia. Também apresenta o trabalho desenvolvido na escola de pós-formação.

Para situar o estudo dentro desses pilares fundamentais, o capítulo 2 aborda a hierarquia, enquanto fenômeno presente nas diversas estruturas sociais, todavia, inserido nas instituições militares como um princípio geral previsto por lei e regulador do comportamento militar. Destaca, ainda, aspectos peculiares da vida castrense que definem o pertencimento à Força. Em seguida, discute o poder na perspectiva de Max Weber (1999), que trata a obediência a partir da autoridade de uma pessoa sobre outras, e de acordo com Amitai Etzioni (1974), que entende o poder como a capacidade que uma pessoa tem de induzir outra a seguir suas orientações. O capítulo apresenta, além disso, as características das organizações complexas e os diferentes tipos de poder empregados por elas para obter a participação e o engajamento dos subordinados.

O capítulo 3 trata das práticas cotidianas e representações sociais da hierarquia, aborda aspectos da liderança e enfatiza a importância da interação social para a manutenção das relações interpessoais. Partindo da importância dessas

relações, apresenta ainda a Teoria das Representações Sociais, proposta por Serge Moscovici (1961), para quem as representações sociais servem de instrumento de leitura da realidade, e a partir da abordagem estrutural, proposta por Jean-Claude Abric (1976), segundo a qual a representação social organiza-se em torno de um núcleo central e de elementos periféricos.

O capítulo 4 descreve o estudo empírico realizado, apontando o campo da investigação e a metodologia empregada para a coleta e a análise dos dados. A amostra foi composta por um total de 600 militares, oriundos da AFA, da EEAR e do CIEAR, submetidos às técnicas de evocação livre, de questionário de caracterização e de questionário geral, contendo questões abertas e fechadas, cujos dados foram processados pelos *softwares Ensemble de Programmes Permettant L'analyse des Évocations* (EVOG) e *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Para o tratamento das questões abertas, após leitura flutuante, as respostas foram classificadas e agrupadas em categorias.

O capítulo 5 apresenta os resultados e a análise do conteúdo temático e da estrutura das representações sociais do conjunto dos militares pesquisados, por meio das evocações e do questionário de caracterização. Também procede a comparações do conteúdo temático e da estrutura das representações sociais entre cadetes da AFA e alunos da EEAR, entre oficiais e graduados já formados, entre oficiais formados e cadetes da AFA, entre graduados formados e alunos da EEAR, e entre militares formados e em formação do segmento feminino e do segmento masculino. Em seguida, a representação social de hierarquia desses militares é contextualizada a partir das suas motivações, reações emocionais e julgamentos quanto ao ingresso na carreira militar e quanto às normas hierárquicas de conduta, no âmbito da FAB, bem como ao posicionamento adotado frente à base institucional que ampara a organização.

O capítulo 6 traz as considerações finais do estudo em que são apresentadas conclusões acerca das representações sociais do grupo pesquisado e seu entrelaçamento com o referencial teórico.

1 A FORÇA AÉREA BRASILEIRA

“A Aeronáutica deverá defender o Brasil, impedindo o uso do espaço aéreo brasileiro e do espaço exterior para a prática de atos hostis ou contrários aos interesses nacionais. Para isto, a Aeronáutica deverá dispor de capacidade efetiva de vigilância, de controle e de defesa do espaço aéreo, sobre os pontos e áreas sensíveis do território nacional, com recursos de detecção, interceptação e destruição. A missão deverá nortear todas as atividades da Aeronáutica e estará sempre orientada pela destinação constitucional das Forças Armadas, por leis e por diretrizes do Comandante Supremo. Deste modo, fica assim definida a Missão da Aeronáutica: “Manter a soberania no espaço aéreo nacional com vistas à defesa da pátria””.
(BRASIL, p. 17, 2007).

1.1 Os antecedentes

A Missão da Aeronáutica hoje é devida ao ideal preconizado por militares que, desde o começo da aviação, vislumbraram nela um aparato importante para a soberania do país. A partir da Proclamação da República e do papel desempenhado pelos militares brasileiros, como atores envolvidos nas decisões políticas dos primeiros anos do novo regime, encontram-se os primórdios da aviação no Brasil. Conforme dito, a atuação de militares no poder do país, iniciada pelo Marechal Deodoro da Fonseca, e os movimentos políticos ocorridos nesse período, tais como os problemas diplomáticos, o nacionalismo e o jacobinismo, este último, defendido por republicanos que desejavam um governo forte, colocaram em questão a preocupação com a segurança nacional e justificaram a necessidade de reequipamento das Forças Armadas.

Assim, em 1908 foi instituída a obrigatoriedade do Serviço Militar e sua efetivação se deu a partir da campanha cívica promovida por Olavo Bilac, por meio de suas obras, ao despertar o sentimento nacional e reforçar, com este ato, a integração nacional e a promoção dos valores da nação.

Nesse mesmo sentido, Euclides da Cunha também contribuiu para a conscientização sobre os problemas do país, principalmente a partir de sua obra “Os

Sertões”, que versava sobre a separação dos povos que viviam nas áreas litorâneas daqueles que habitavam as regiões interioranas do Brasil. Para o autor, conhecer tais regiões permitiria a compreensão do país como um todo ao considerar que no litoral estariam concentrados os polos de desenvolvimento político e econômico e, no interior, estaria configurada a condição de atraso econômico. No entanto, ao analisar os fatos ocorridos no conflito de Canudos, entre pobres sertanejos e o governo republicano, Euclides da Cunha refutou a noção de que no litoral seriam encontradas condições de avanço, em oposição ao interior, e concluiu que cada uma das regiões tinha suas especificidades.

Considerando a extensão territorial do Brasil, tornava-se difícil a comunicação entre o litoral e o interior do país e, na tentativa de solucionar o problema, foi realizado no início do século XX, o alongamento das estradas de ferro, o que culminou com a interligação de cidades do Centro-Oeste brasileiro e o restante do país. Também se destacou nesse período o Marechal Cândido Mariano da Silva Rondon que, designado para a Comissão da Linha Telegráfica que ligaria Mato Grosso e Goiás, desbravou regiões desabitadas para reconhecimento e posterior instalação dos cabos telegráficos que proporcionariam o povoamento do sertão e o posterior intercâmbio de um extremo ao outro do país.

O interesse pela integração nacional também se notou viável, por meio da aviação, a partir dos feitos de Alberto Santos-Dumont que se espalharam pela nação brasileira, em acolhimento ao anseio de encontrar uma solução que atendesse, mais rapidamente, a proporção territorial e a segurança nacional. Por ocasião da guerra entre a Itália e a Turquia, quando partiram as primeiras missões de combate da Aviação Militar, ficou comprovada a utilidade do avião nas missões aéreas e na segurança nacional, ambas tão necessárias ao Brasil.

Diante de toda essa inovação e com a inspiração de Hermes da Fonseca, então Ministro da Guerra, iniciou-se no Brasil o interesse militar pela aeronáutica. Com esse intuito, o Marechal Hermes da Fonseca enviou à França o Tenente de Cavalaria Juventino Fernandes da Fonseca para realizar o curso de navegação aérea em balões e adquirir o material necessário ao desenvolvimento da aerostação militar. (LAVENÈRE-WANDERLEY, 1975). Porém, em 1908, ao regressar ao Brasil, em apresentação de voo ao Ministro, o Tenente Juventino sofreu um acidente e faleceu. Embora triste, e confirmando a preocupação do país com o aparelhamento

aéreo, esse episódio levou o Exército a não prosseguir em seus planos a respeito da aviação. Entretanto, em 1910 chega ao Brasil a moda da aviação e muitos pilotos adotam-na como esporte. São criados campos para demonstrações de voos, para decolagens e para aterragens dos aparelhos. Como não havia escolas de pilotagem no Brasil, tais pilotos tiravam seus brevês em outros países. À essa época, a França e a Itália já se desenvolviam nesse setor e os primeiros pilotos militares brevetados na França foram os Tenentes Jorge Henrique Möller, oficial da Marinha de Guerra, e Ricardo João Kirk, primeiro piloto do Exército Brasileiro.

Anos mais tarde, em 1927, passando por um período de reorganização e desenvolvimento, é criada a Quinta Arma de Aviação no Exército, por meio da Lei nº. 5.168, de 13 de janeiro, promulgada na administração do Presidente Washington Luiz Pereira, que deu à aviação militar a individualidade de um quadro de pessoal constituído somente por aviadores, com seus próprios regulamentos e doutrinas. Esse ato do Governo estimulou a Aviação Militar, tirando-a do período de estagnação. Assim também ocorreu na Marinha, pelo Decreto nº. 20.479, de três de outubro de 1931, quando foram criados o Corpo de Aviação e o Quadro de Aviadores Navais. (LAVENÈRE-WANDERLEY, 1975).

Também influenciou os pensamentos dos estrategistas brasileiros, a respeito da criação de um Ministério da Aeronáutica, a doutrina do General Giulio Douhet (1869-1930). Ele foi um dos pioneiros da aviação, comandante do primeiro batalhão de aviação da Itália, nos anos de 1912 a 1915, e um dos primeiros a conceber e a preconizar o emprego da aviação como arma estratégica capaz de destruir o potencial de guerra do inimigo em seu próprio território. Também se destaca William Billy Mitchell (1879-1936), General que comandou a aviação norte-americana na Primeira Guerra Mundial, a partir de suas ideias contestadoras a respeito do papel de serviço auxiliar que os conservadores preconizavam para a aviação do futuro. (MOURA, 1996).

De acordo com o Instituto Histórico-Cultural da Aeronáutica (INCAER, 1991), a doutrina desses pensadores ressaltava a importância da aviação em cenários de guerra e apontava a necessidade de um poder aéreo independente e superior às demais armas. Do mesmo modo, o Coronel Alexander P. de Seversky (1894-1974), um dos mais importantes pilotos de caça da Rússia czarista, soma-se aos oficiais gerais citados anteriormente, em relação à influência exercida para a

emancipação do poder aéreo, em fase posterior à criação do Ministério da Aeronáutica. (MOURA, 1996).

Outras contribuições para a campanha inicial pelo Ministério da Aeronáutica no Brasil, ocorridas em períodos distintos, devem-se à criação de três Forças estrangeiras, cada uma com seu Ministério específico: a *Royal Air Force* (RAF), na Inglaterra, em 1918; a Força Aérea Italiana, em 1923; e a Força Aérea Francesa, em 1928.

No Brasil, um dos precursores das discussões a esse respeito foi o Major Lysias Rodrigues que, apoiando-se no fato de haver sido criado o Ministério da Aeronáutica na França, lançou, em sete de outubro de 1928, um artigo publicado no suplemento de domingo de “O Jornal”, apresentando a primeira manifestação pública em favor do Ministério da Aeronáutica. Contudo, as ideias lançadas pelo Major Lysias ficaram adormecidas por dois anos. Lavenère-Wanderley (1975) explica que assim aconteceu, porque as aviações Militar e Naval não tinham se desenvolvido, ainda, suficientemente. Somente mais tarde, a partir de um contrato firmado entre o Exército e a Missão Militar Francesa em serviço no Brasil, cujo objetivo era treinar pilotos militares da Marinha e do Exército, visando ao emprego de aeronaves em objetivos militares, esse assunto voltaria a ser falado.

Em 29 de dezembro de 1930, essa missão enviou ao Diretor da Aviação Militar quatro anteprojetos de decreto que tratavam das providências para que se desse uma organização nacional à aviação brasileira. O mérito dos decretos emanados deveu-se à necessidade de centralizar-se em um único órgão, a formulação da política e da estratégia aéreas da nação, argumento também defendido pelo Major Lysias para justificar a criação do Ministério da Aeronáutica, conforme trecho do encaminhamento dos projetos entregue pelo Chefe da Missão Francesa ao Diretor de Aviação do Exército Brasileiro:

Se se quizer assegurar no Brasil um desenvolvimento regular e nacional de sua aviação, tanto no ponto de vista civil como no militar, desenvolvimento indispensável a todas as grandes nações modernas, mas ainda para este paiz devido à sua extensão e dificuldades de comunicações que nelle se verificam – é preciso trabalhar seguindo um plano precisamente estabelecido, e baseado em principios solidos de organização. (INCAER, 1991, p. 40).

Cabe esclarecer que a Missão Francesa, apesar de já haver criado a sua Força Aérea à época, não apresentou proposta semelhante àquela adotada em seu

país pelo fato de o estudo ter sido encomendado pelo Exército. Também se deveu pelo reconhecimento existente, por parte dela, a respeito dessa Força Armada no poder brasileiro.

Anos mais tarde, em 1934, um grupo de aviadores brasileiros foi enviado à Europa para realizar um estágio de três meses em estabelecimentos do Ministério da Aeronáutica e da Força Aérea Italiana. No retorno da viagem, tais militares iniciaram debates sobre a vantagem de se unificarem a aviação militar, a aviação naval e a aviação comercial em um único Ministério. Desse modo, o ano seguinte foi carregado de pronunciamentos em favor do Ministério da Aeronáutica e, em 17 de fevereiro de 1935, o oficial do Exército, da Arma de Engenharia, Capitão Aurélio de Lyra Tavares, escreveu um artigo em “O Jornal”, a esse respeito.

A ideia nasceu do contato que vêm de ter os referidos militares com o meio aviatório das nações mais adiantadas. A organização que mais é invocada é a italiana. O surto de progresso da indústria de aviões e da eficiência da quinta arma dos fascistas é devido, sem dúvida, à ação coordenada e conjunta das várias repartições civis e militares que dirigem a navegação aérea italiana. Realmente, não é possível chegar-se à eficiência desejada pelos órgãos interessados sem que os problemas complexos e amplos que entendem com a força aérea sejam encarados por um mesmo e único órgão central que mobilize, em proveito da aviação nacional, todos os elementos disponíveis. (INCAER, 1991, p. 44).

Com a publicação desse artigo, abriu-se um ciclo de discussões com a participação de toda a sociedade brasileira, afastando-se dos limites apenas governamentais como vinha ocorrendo até então. Contudo, segundo Moura (1996), o ano de 1938 foi o período de intensa propagação da ideia de se conceber o Ministério da Aeronáutica, momento em que ocorreram conferências de oficiais entusiastas ao movimento e a veiculação de livros que versavam sobre o poder aéreo, mostrando a necessidade de um órgão com autonomia e independência como as demais forças. Tais discussões se seguiram até o ano de 1940, ocasião em que foram realizadas novas palestras no Clube Militar, com a participação de oficiais do Exército e da Marinha, além da publicação de artigos e da elaboração de projetos para a criação do Ministério. Conforme Moura (1996, p. 91) afirmou, “com o início da Segunda Guerra, nos tornamos mais audaciosos, participando abertamente das discussões”.

De fato, os estudiosos em estratégia acompanharam o comportamento das Forças presentes nas frentes de combate e observaram que a aviação da Primeira Guerra apresentou muito mais do que somente auxiliar o Exército e a Marinha, como

o fez anteriormente; demonstrou sua independência e sua igualdade de importância nos combates. A esse respeito Salgado e Corrêa (2007, p. 17) complementam: “Esta nova guerra mostrou a importância da aviação militar como arma de ataque e de defesa [...]”. Sobre o assunto em questão Moura (1996), que à época era oficial do Exército, exercendo o posto de Capitão e atuando como piloto do então Presidente Getúlio Vargas, acrescenta que este o incumbiu de, junto aos amigos, opinar sobre vários projetos recebidos, os quais indicavam a criação do Ministério da Aeronáutica. Assim, atendendo a esse pedido, o autor explica:

Tão logo o grupo destrinchou todas as opiniões, fizemos um resumo e redigimos um documento com várias observações, uma espécie de projeto de lei, sugerindo que seria interessante o governo baixar um decreto genérico, criando o novo ministério e organizando o gabinete, aos quais incumbiria a tarefa da regulamentação. Propusemos também que o ministério fosse criado antes da publicação do orçamento, no fim do ano, para que pudesse haver previsão de verbas. (MOURA, 1996, p. 93).

Em continuidade às suas decisões, Getúlio Vargas informou a Nero Moura ter escolhido um civil para assumir a pasta do novo Ministério, o então Ministro do Supremo Tribunal Militar, Dr. Joaquim Pedro Salgado Filho, que, em suas próprias palavras, narra o fato ocorrido no dia três de outubro de 1940:

Fui recebido no Palácio Guanabara, pelo Presidente Getúlio Vargas e designado por ele para organizar e dirigir a nova Secretaria do Ar, que pretendia criar, passando-me uma alentada pasta de documentos para serem devidamente avaliados. (SALGADO, CORRÊA, 2007, p. 22).

Os estudos continuaram a ser desenvolvidos e, no mês de dezembro, Salgado Filho entregou ao Presidente a oitava versão do anteprojeto com os nomes dos oficiais do Exército e da Marinha que preencheriam a nova arma. Por essas razões, o ciclo de debates e discussões exaustivamente realizado, analisado e avaliado pelo presidente e por seus assessores, aliado às repercussões dos movimentos decorrentes da Segunda Guerra Mundial, concretizou a ideia da Criação do Ministério da Aeronáutica.

Finalmente, a 20 de janeiro de 1941, com o Decreto-Lei 2.961, agregou-se uma nova instituição à estrutura do Poder Nacional brasileiro – o Ministério da Aeronáutica, órgão central de planejamento, coordenação, controle e emprego de uma nova entidade – o Poder Aéreo. (INCAER, 1991, p. 69).

Segundo Salgado e Corrêa (2007), o Ministro da Aeronáutica, Salgado Filho, tomou posse no Gabinete do Ministro da Justiça e Negócios Interiores e, em 27 de janeiro de 1941, no Campo dos Afonsos, data em que foi também realizada a transferência do acervo aeronáutico do Exército e da Marinha para o mais novo Ministério. Tal acervo consistia de trezentas e trinta e uma aeronaves pertencentes à aviação do Exército e noventa e nove pertencentes à aviação naval, estando apenas trinta e uma delas em condições de utilização para o treinamento dos pilotos militares, considerando os aspectos relacionados à manutenção desses aviões. Ainda segundo Salgado e Corrêa (2007), Salgado Filho declarou:

No primeiro dia da criação do Ministério da Aeronáutica, tomei conhecimento das inúmeras dificuldades que deveria enfrentar, revelando-se uma missão ciclópica a que naquele momento encetava e tinha consciência disto. Procurava me cercar com o que havia de melhor, como material humano, pois, segundo eu acreditava, administrar é delegar poderes e cobrar resultados, implacavelmente. Conferindo autonomia a meus auxiliares imediatos [...]. (SALGADO, CORRÊA, 2007, p. 25-26).

Moura (1996) confirmou em seus relatos a habilidade que o Ministro Salgado Filho demonstrou ao promover a fusão das aviações do Exército e da Marinha de modo sereno, além de ter aproximado os militares das duas armas com sagacidade.

Em seguida, uma nova estrutura foi conferida ao novo Ministério e ligados a essa inovação na organização militar estava a Força Aérea, a Aviação Civil, a Infraestrutura Aeronáutica, a Indústria Aeronáutica, os Estabelecimentos de Tecnologia Aeronáutica e as Instalações e os Engenheiros Aeronáuticos. Inicialmente, com a unificação das Forças em um único Ministério a recente arma recebeu a denominação de Forças Aéreas Nacionais. Entretanto, no dia 22 de maio de 1941 a nomenclatura foi alterada para Força Aérea Brasileira (FAB).

Com a criação do Ministério da Aeronáutica era necessário, também, tratar das designações aos postos da hierarquia militar, considerando a fusão das aviações do Exército e da Marinha. A esse respeito, a Missão Francesa, em atuação junto ao Exército até o ano de 1940, promoveu uma reestruturação na cadeia de comando do Exército e no ensino militar, significando a centralização e a coesão das atividades que, conseqüentemente, passaram a receber o planejamento e o controle do Estado-Maior. Também receberam uma organização hierárquica, como por exemplo, a definição da carreira, a promoção por merecimento e por tempo de serviço prestado, o ensino distinto para cada Arma e o estabelecimento de uma

ordem de classificação. (LEIRNER, 1997).

Tal estruturação passou a vigorar no Exército e, acompanhando-a, a Aeronáutica instituiu pelo Decreto-lei nº. 3.047, de 13 de fevereiro de 1941, as denominações que ainda hoje são utilizadas para designar os postos e graduações de carreira. Para facilitar o entendimento, ressalta-se que Posto refere-se ao grau hierárquico do oficial e Graduação ao grau hierárquico das Praças:

1- Oficiais:

Oficiais Gerais: Marechal-do-Ar, Tenente-Brigadeiro, Major-Brigadeiro e Brigadeiro.

Oficiais Superiores: Coronel, Tenente-Coronel e Major.

Oficial Intermediário: Capitão;

Oficiais Subalternos: 1º Tenente, 2º Tenente e Aspirante.

2- Praças:

Suboficial, 1º Sargento, 2º Sargento e 3º Sargento, Cabo, Taifeiro-Mor, Taifeiro 1ª Classe, Taifeiro 2ª Classe, Soldado de 1ª Classe e Soldado de 2ª Classe.

No decorrer desta pesquisa será utilizada a denominação “oficiais” quando se fizer referência aos postos de Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, 1º e 2º Tenentes. A denominação “graduados” será utilizada quando os sujeitos apontados forem da graduação de Suboficiais, 1º, 2º e 3º Sargentos.

Da sua criação até os dias atuais ocorreram modificações na estrutura organizacional da Aeronáutica, conforme se verifica na próxima seção.

1.2 A atualidade

Atualmente, a FAB encontra-se sob o controle do Comando da Aeronáutica (COMAER), subordinado ao Ministério da Defesa. O Estado-Maior da Aeronáutica (EMAER), criado pelo Decreto-Lei nº. 3 730, de 18 de outubro de 1941, tem por finalidade assessorar o Comandante da Aeronáutica nos assuntos que se referem aos aspectos estratégicos e doutrinários relacionados à pesquisa e

desenvolvimento, à administração, ao adestramento, à logística e ao preparo e emprego do Poder Aeroespacial.

A FAB está organizada em três Comandos-Gerais: o Comando-Geral de Operações Aéreas (COMGAR), o Comando-Geral de Apoio (COMGAP), o Comando-Geral do Pessoal (COMGEP), e em três Departamentos: o Departamento de Controle do Espaço Aéreo (DECEA), o Departamento de Ensino da Aeronáutica (DEPENS) e o Departamento de Ciência e Tecnologia da Aeronáutica (DCTA). Cada um dos Comandos e dos Departamentos apresenta funções específicas. (BRASIL, 2007).

O COMGAR, conhecido como “o braço armado da Aeronáutica”, é o órgão constituído pelo Comando de Defesa Aeroespacial Brasileiro (COMDABRA), pela Comissão de Aeroportos da Região Amazônica (COMARA), por sete Comandos Aéreos Regionais (COMAR I, II, III, IV, V, VI e VII) e por quatro Forças Aéreas (FAE I, II, III e V). Ele tem por tarefa as atividades operacionais da FAB, a soberania do espaço aéreo brasileiro, a patrulha do mar territorial e das fronteiras, além do suporte prestado ao Exército, à Marinha e a outros órgãos do Governo. Ainda sob seu controle encontram-se mais de 800 aeronaves diferentes, distribuídas e agrupadas por Esquadrões. Esses esquadrões se subdividem em Grupos, de acordo com as tarefas desempenhadas: Grupo de Aviação (GAV), Grupo de Defesa Aérea (GDA), Grupo de Transporte (GT) e Grupo de Transporte de Tropa (GTT). Além disso, há duas unidades aéreas subordinadas diretamente ao Gabinete do Comandante da Aeronáutica (GABAER), quais sejam o Grupo de Transporte Especial (GTE) e o Esquadrão de Demonstração Aérea (EDA). O COMGAR conta, ainda, com duas unidades aéreas com atividades específicas: Grupo Especial de Ensaios em Voo (GEEV), subordinado ao DCTA e Grupo Especial de Inspeção em Voo (GEIV), subordinado ao DECEA.

Os dois Esquadrões de Instrução Aérea (EIA) existentes, equipados com as aeronaves Neiva T-25C, de instrução básica, e T-27 Tucano, são responsáveis pela instrução aérea dos cadetes da Academia da Força Aérea (AFA).

O COMGAP é o órgão responsável pela logística da FAB, e é composto por diretorias específicas para a manutenção e para os materiais bélico, aeronáutico, de engenharia, eletrônico e de segurança. Encontram-se subordinadas a este Comando a Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), a Diretoria de Material Aeronáutico e

Bélico (DIRMAB), a Diretoria de Engenharia da Aeronáutica (DIRENG), o Centro Logístico da Aeronáutica (CELOG) e o Instituto de Logística da Aeronáutica (ILA).

O COMGEP é o órgão responsável pelos recursos humanos da FAB, relacionados a documentação, saúde e segurança. Subordinados a ele encontram-se a Diretoria de Intendência (DIRINT), a Diretoria de Administração do Pessoal (DIRAP), a Diretoria de Saúde (DIRSA), o Instituto de Psicologia da Aeronáutica (IPA) e o Centro de Documentação e Histórico da Aeronáutica (CENDOC).

O DECEA destina-se às atividades de controle, de detecção e de rastreamento de tráfego aéreo e conta com a assessoria dos Centros Integrados de Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo (CINDACTA) e dos Destacamentos de Controle do Espaço Aéreo (DTCEA). Estão subordinados a ele os Centros de Computação da Aeronáutica (CCA) e o 1º Grupo de Comunicações e Controle (1º GCC), composto por cinco esquadrões: 1º/1º GCC, 2º/1º GCC, 3º/1º GCC, 4º/1º GCC e 5º/1º GCC.

O DCTA é o órgão responsável pelas atividades de pesquisa e desenvolvimento e abriga o Instituto Tecnológico da Aeronáutica (ITA), organização de Ensino Superior do Comando da Aeronáutica que oferece cursos de graduação e pós-graduação em Engenharia Aeronáutica, Eletrônica, Mecânica, Infraestrutura Aeronáutica e de Computação.

Por último, o DEPENS coordena as atividades das Organizações Militares de Ensino da FAB, tais como a Academia da Força Aérea (AFA), a Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), a Escola Preparatória de Cadetes do AR (EPCAR), o Centro de Instrução e Adaptação da Aeronáutica (CIAAR), a Escola de Comando e Estado-Maior da Aeronáutica (ECEMAR), a Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais da Aeronáutica (EAOAR) e o Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica (CIEAR). As três últimas organizações são subordinadas à Universidade da Força Aérea (UNIFA) que conta com a Coordenadoria de Pós-Graduação em Ciências Aeroespaciais.

De acordo com dados coletados junto ao Portal Sala de Imprensa do Centro de Comunicação Social da Aeronáutica, no ano de 2011, para a realização de todo esse trabalho a FAB conta com 77.454 pessoas, sendo pertencentes ao efetivo total 70.907 militares e 6.547 funcionários civis. Em termos percentuais, 90,08% correspondem a 67.527 homens e 9,92% correspondem a 9.927 mulheres. Do

efetivo total, 9.279 são oficiais, 24.471 suboficiais e graduados, 33.661 cabos, soldados e taifeiros. Esse efetivo é preparado com base no Código de Honra que alicerça a formação dos militares nas Organizações de Ensino (OE), tendo em vista a criação da Aeronáutica para a manutenção da soberania no espaço aéreo e para a defesa da Pátria.

Considerando as escolas selecionadas para o estudo, esta seção tratará com mais detalhes a respeito das Organizações de Ensino, AFA, EEAR e CIEAR, tendo em vista serem elas o lócus da coleta de dados. Portanto, retrocedendo na história, juntamente à criação do Ministério da Aeronáutica, foi estruturado também o ensino que, em decorrência da fusão, havia herdado os centros de formação de pessoal da Marinha e do Exército. Assim, a Escola de Aviação Naval e a Escola de Aeronáutica do Exército foram extintas pelos Decretos-Leis 3.139 e 3.140, ambos de 25 de março de 1941. Na mesma data foi criada, pelo Decreto-Lei 3.142, a Escola de Aeronáutica do Ministério, tendo como sede a antiga instalação da Escola de Aeronáutica do Exército, no Campo dos Afonsos.

Como a Escola de Aeronáutica tinha a finalidade de centralizar toda a formação de oficiais aviadores, durante a II Guerra Mundial iniciou-se a construção dos primeiros hangares da nova escola que foi inaugurada em 1968. Entretanto, em 10 de julho de 1969, passou a denominar-se Academia da Força Aérea e, no ano de 1971, devido ao elevado número de cadetes e ao aumento das instruções de voo, foi transferida do Campo dos Afonsos para Pirassununga, no Estado de São Paulo. A esses fatores também somaram-se outros relacionados às limitações nas condições topográficas e meteorológicas do local e da cidade do Rio de Janeiro, além do grande tráfego aéreo comercial nas proximidades.

Atualmente, ainda localizada em Pirassununga, a AFA é um estabelecimento de ensino de nível superior que integra o sistema de formação e aperfeiçoamento do pessoal do Comando da Aeronáutica. Subordinada diretamente ao DEPENS, sua finalidade é a formação dos Oficiais da Ativa da Força Aérea Brasileira dos quadros de Aviação, de Intendência e de Infantaria e sua missão é

“[...] preparar homens, desenvolvendo, incentivando e aprimorando, em cada cadete, os atributos intelectuais, morais e físicos, de forma a obter-se, como produto final desse treinamento, oficiais capazes e eficientes, em condições de tornarem-se os verdadeiros líderes de uma moderna força aeroespacial. (BRASIL, 2005).

Suas instalações ocupam uma área de 215.246 metros quadrados, sendo 141.800 metros quadrados de área administrativa e 73.246 metros quadrados de área residencial.

A AFA recebe alunos oriundos da Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR), organização de ensino que ministra aos jovens ingressos o Curso Preparatório de Cadetes do Ar (CPCAR), com duração de três anos. O curso equivale ao Ensino Médio regular do Sistema Nacional de Educação e abrange instruções no campo geral e no campo militar, sob o regime de internato, habilitando os alunos para o ingresso no Curso de Formação de Oficiais Aviadores da AFA. Além dessa modalidade de alunado, a Academia recebe jovens de escolas civis interessados pela carreira militar, por meio de exame vestibular, que consta de quatro avaliações: cognitiva, médica, psicológica e física e desde que preenchidas as condições legais de idade e escolaridade exigidas para o Ensino Médio. Ao ser matriculado, o então aluno fica sujeito à legislação militar e recebe as prerrogativas e as responsabilidades inerentes à situação de Cadete, título mantido até o final do curso quando recebe a patente de Aspirante a Oficial.

O Cadete da Aeronáutica é preparado, ao longo do curso ao oficialato, para servir ao país em atividades administrativas, operacionais e de combate. Também se espera dele adquirir a capacidade de submissão voluntária à disciplina, à hierarquia e ao dever. Essa tarefa cabe ao Corpo de Cadetes, entidade composta por um grupo de oficiais que transmite aos cadetes as noções básicas do militarismo, a doutrina da Força Aérea, preparando-os para a assunção das funções que exercerão ao se formarem. A guisa de curiosidade, Castro (2002) explica que o Corpo de Cadetes foi criado por José Pessoa, em 1931, na Escola do Exército, com a finalidade de fortalecer a instrução disciplinar.

Além desses ensinamentos, a instrução específica ministrada é diferenciada para cada quadro e realizada em um curso com duração de quatro anos e em regime de internato. Os aviadores recebem instrução em manobras de precisão, acrobacias e voos de formatura e por instrumento nas aeronaves T-25 Universal e T-27 Tucano, além de conteúdos administrativos. Os intendentes recebem treinamento em ciência e tecnologia moderna da gestão econômico-financeira e serviços especializados de intendência e suprimento técnico. Cabe ressaltar, que tanto a especialização de intendentes quanto a de aviadores são facultadas às mulheres

que passam a integrar o corpo feminino de cadetes. Por fim, a Infantaria da Aeronáutica recebe instrução em métodos de defesa e segurança de instalações militares, emprego de defesa antiaérea de aeródromos e sítios, comando de frações de tropa e equipes contraincêndio, legislação militar, emprego de armamento, serviço militar e de mobilização.

Todo esse aparato dispensado à formação do oficial deve-se ao fato de que sua preparação durante a carreira o torna apto “[...] ao exercício de funções de comando, de chefia e de direção”. (BRASIL, 1980). Juntamente às atividades intelectuais são trabalhados valores que compreendem a moral e a ética e, como nas demais escolas de formação da FAB, há o Código de Honra do Corpo de Cadetes centrado nas palavras “coragem, lealdade, honra, dever e pátria”.

Dentro de toda essa composição estão incluídas, ainda, atividades de lazer, divididas em sete clubes distintos, dirigidos pelos próprios cadetes e coordenados por um oficial. São os Clubes de Aeromodelismo, de Plastimodelismo, de História Militar, de Literatura, de Informática, de Tiro, de Tradições Gaúchas, de Tradições Nordestinas, das Gerais e de Voo a Vela.

Por outro lado, em atenção não apenas para com a formação dos oficiais, mas também com o preparo do pessoal de manutenção, foi criada a Escola de Especialistas, com sede nas dependências da extinta Escola de Aviação Naval, localizada na Ponta do Galeão, Ilha do Governador, na cidade do Rio de Janeiro. Seu objetivo era preparar os graduados de todas as especialidades para a manutenção e a operação dos aviões.

Em decorrência das dificuldades surgidas com a II Guerra Mundial, agravadas pela entrada do Brasil no conflito, e pelo crescimento da Força Aérea, verificou-se a necessidade de incrementar a formação de técnicos em número suficiente para atender à crescente demanda. À época, a Escola de Especialistas de Aeronáutica não tinha condições de formar a quantidade de pessoal necessária para manter a infraestrutura e operar a Força. Em virtude desse aspecto, militares e civis foram enviados aos Estados Unidos para realizarem cursos. Entretanto, a solução apresentada começou a sofrer restrições por ser muito onerosa e, após novos estudos, decidiu-se contratar a Organização *John Paul Riddle Aviation Technical School*, que instalou no Brasil, na cidade de São Paulo, uma Escola Técnica de Aviação com todo o acervo, incluindo-se-lhes técnicos, professores e

administradores.

Embora a necessidade de técnicos para manter as diversas unidades criadas ainda fosse grande, houve estabilização na formação de pessoal e verificou-se que já não era necessário existirem duas escolas com a mesma finalidade. Assim, nasceu em 1950, com sede em Guaratinguetá, Estado de São Paulo, a atual Escola de Especialistas de Aeronáutica, também conhecida como “Berço dos Especialistas”. Suas instalações ocupam uma área de aproximadamente 10 milhões de metros quadrados, com uma área construída superior a 119 mil metros quadrados, que comporta 93 prédios administrativos e 416 residenciais.

A EEAR está diretamente subordinada ao DEPENS e tem por finalidade a formação e o aperfeiçoamento dos graduados. Em seu regulamento estão definidas a formação militar cívica, intelectual e moral dos alunos matriculados nos cursos e estágios atribuídos, bem como a elaboração e a execução dos planos e programas relativos ao ensino e às atividades a serem desenvolvidas e o cumprimento das atribuições emanadas do DEPENS, referentes aos concursos de admissão e aos cursos e estágios de sua competência. (BRASIL, 2002).

A EEAR forma graduados especialistas no Curso de Formação de Sargentos (CFS), nas modalidades CFS A e CFS B, com duração de quatro semestres letivos. Conta, também, com o Estágio de Adaptação à Graduação de Sargento (EAGS), nas modalidades EAGS A e EAGS B. Sua duração é de vinte e cinco semanas e tem como objetivo proporcionar experiências de aprendizagem que capacitem o estagiário ao exercício da profissão militar e ao desempenho das atribuições inerentes à graduação nas especialidades previstas para o seu quadro. Da mesma forma que o CFS, o EAGS forma Sargentos Especialistas para a Aeronáutica. A diferença básica é que para o ingresso no EAGS é necessário que o candidato tenha concluído o ensino médio e mais um curso técnico, devidamente reconhecido.

O ingresso na EEAR se dá por meio de concursos públicos de admissão, desde que preenchidas as condições legais de idade, escolaridade e aprovação nos exames cognitivos, de aptidão física, exame médico e psicotécnico. O CFS A é exclusivo a militares da ativa da FAB, na graduação de Cabo, e o CFS B, a civis e militares. O mesmo ocorre com o EAGS A, exclusivo a militares da ativa da FAB, na graduação de Cabo, e o EAGS B, a civis e militares. São realizados dois concursos por ano para o CFS, com turmas iniciando em janeiro e em julho, e um concurso

anual para o EAGS, com início do estágio no mês de junho.

Considerando o que preconiza o Estatuto dos Militares em seu artigo 37, ao assegurar que “os graduados auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego de meios, quer na instrução e na administração” (Brasil, 1980), foram criados grupamentos subdivididos em especialidades: Grupamento Básico e o Grupamento de Serviço. No Grupamento Básico inserem-se as especialidades de Controle do Tráfego Aéreo (BCT), Eletricidade e Instrumentos (BEI), Eletrônica (BET), Equipamento de Voo (BEV), Meteorologia (BMT), Suprimento (BSP), Comunicações (BCO), Estrutura e Pintura (BEP), Foto Inteligência (BFT), Mecânica de Aeronaves (BMA) e Material Bélico (BMB). O Grupamento de Serviço integra as seguintes especialidades: Administração (SAD), Auxiliar Odontológico (STO), Cartografia (SCF), Desenho (SDE), Eletricista (SEL), Enfermagem (SEF), Informações Aeronáuticas (SAI), Laboratório (SLB), Música (SMU), Pavimentação (SPV), Radiologia (SRD), Sistema de Informação (SIN), Topografia (STP), Eletromecânica (SEM), Guarda e Segurança (SGS), Metalurgia (SML) e Obras e Edificações (SOB).

A partir do momento da apresentação na escola, o aluno passa a participar das atividades de instrução previstas para seu curso ou estágio, por intermédio do Corpo de Alunos, setor responsável por comandar diretamente todos os alunos. Esse setor se subdivide em Esquadrões e cada Esquadrão equivale a uma turma do curso de formação. Suas atribuições incluem a coordenação das atividades administrativas e de apoio aos Esquadrões e o trato de assuntos relativos à formação moral, cívica e social dos alunos e estagiários, bem como a execução da instrução, referente ao campo militar, dos currículos dos diversos cursos e estágios.

Os Esquadrões, aos quais compete acompanhar, orientar e doutrinar os alunos subdividem-se em Esquadrilhas, cujo número varia conforme a quantidade de alunos matriculados. Cada Esquadrão tem uma cor que o identifica, baseada nas cores da Bandeira Nacional. A programação e a execução da Instrução Militar e da Educação Física são de competência da Seção de Instrução Militar do Corpo de Alunos.

O Código de Honra do Aluno da EEAR abrange um segmento dos valores morais e éticos constituintes dos fundamentos da vida militar e é composto por três preceitos básicos, “disciplina, amor e coragem”, a serem desenvolvidos e

professados pelos alunos como forma objetiva de preparo para o atendimento às exigências da carreira.

Também são privilegiados os momentos de lazer do aluno e a escola conta, para este fim, com a Sociedade dos Alunos da Escola de Especialistas de Aeronáutica (SAEEAR), agremiação sem fins lucrativos, subordinada ao Corpo de Alunos. Sua finalidade é proporcionar opções de recreação e o intercâmbio social, cultural e esportivo com a população local. Além da SAEEAR, os alunos também têm à disposição o Cassino dos Alunos, o Centro de Tradições Gaúchas e o Centro de Tradições Norte e Nordeste.

Atenta não só à formação de militares para integrarem seus quadros, com os cursos de formação de oficiais e de graduados, a FAB, para atender à preocupação com o constante aperfeiçoamento de seu efetivo, criou em 17 de outubro de 1977, pelo Decreto nº. 80.572, o Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica, Organização de Ensino localizada no Campo dos Afonsos, na cidade do Rio de Janeiro, e diretamente subordinada à UNIFA que abriga em seu campus, além do CIEAR, mais duas escolas de pós-formação, a ECEMAR e a EAOAR.

O CIEAR tem por finalidade “[...] o planejamento, a coordenação, a execução e a avaliação dos cursos e estágios de especialização de recursos humanos de interesse para o Comando da Aeronáutica”. (BRASIL, 2005). Visando ao cumprimento de sua finalidade, oferece diversos cursos, em diferentes áreas, de acordo com o campo de atuação e de interesse do militar. Nesse Centro são capacitados oficiais e graduados de todas as OM da FAB, bem como do Exército Brasileiro (EB), da Marinha do Brasil (MB), das Forças Auxiliares e de Organizações das Nações Amigas (ONA). A duração dos cursos é relativamente pequena, variando entre uma semana e um mês. Os militares que realizam os cursos pertencem, em sua maioria, aos efetivos de OM espalhadas pelo Brasil.

Para a realização dos cursos há o processo de matrícula do oficial ou do graduado em serviço, de acordo com sua área de atuação. Os cursos oferecidos estão divididos em cinco áreas específicas, a saber:

Administração

Curso de Administração Hospitalar (CAHOSP)

Curso de Comunicação Social (CCS)

Curso de Comunicação Social para Graduados (CCS-G)

Curso de Polícia Judiciária Militar (CPJM)
Curso de Polícia Judiciária Militar para Graduados (CPJM-G)
Curso de Economia e Finanças (CCEF)
Curso de Economia e Finanças para Graduados (CCEF-G)
Curso de Gestão de Pessoal da Aeronáutica (CGPA)
Curso de Gestão de Pessoal da Aeronáutica para Graduados (CGPA-G)
Estágio de Prática de Pregão (EPP)
Estágio de Comando da Força Aérea Brasileira (ECFAB)

Idiomas

Curso de Adaptação ao Idioma e à Cultura Brasileira (CAICB)
Curso de Língua Inglesa Elementar a Distância (CLI-ED)
Curso de Língua Inglesa (CLI)
Curso de Língua Espanhola Básico (CLE-B)

Educação Física

Curso de Aplicação do Teste de Condicionamento Físico (CATF)
Curso de Orientação do Treinamento Físico Profissional Militar (COTF)

Saúde

Curso de Especialização em Medicina Aeroespacial (CEMAE)

Educação

Curso de Administração de Ensino (CAE)
Curso de Preparação de Instrutores (CPI)
Curso de Prática de Ensino (CPE)

Desde a sua criação, a Aeronáutica apresenta estrutura e princípios sólidos, como aqueles já vislumbrados antes de sua existência, tornando explícitos os comportamentos esperados dos militares, cujo processo que se inicia nas escolas de formação. Nesse sentido, um conjunto de normas regula e assegura a hierarquia, desde a Constituição (1988) até aos Regulamentos. Estes documentos compõem o corpo normativo direcionador do comportamento do militar dentro da instituição e são elaborados com a finalidade de produzir resultados que reforcem o uso contínuo. As normas são estabelecidas a partir de Estatuto, Leis, Regulamentos e Códigos que regulam a vida militar e devem ser seguidos durante a formação e no decorrer da carreira. São eles:

1 - Estatuto dos Militares.

2 - Leis: Lei de Remuneração dos Militares (LRM) e Lei de Pensões Militares (LPM).

3-Regulamentos: Regulamento de Administração da Aeronáutica (RADA), Regulamento Disciplinar da Aeronáutica (RDAER), Regulamento do Corpo de Pessoal Graduado (RCPGAER), Regulamento de Promoções de Oficiais da Ativa da Aeronáutica (REPROA), Regulamento de Uniformes para os Militares do Comando da Aeronáutica (RUCAER), Regulamento Interno dos Serviços da Aeronáutica (RISAER), Regulamento de Continência, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas (RCONT), Regulamento para Salvaguarda de Assuntos Sigilosos da Aeronáutica (RSAS).

4 - Códigos: Código Penal Militar (CPM), Código do Processo Penal Militar (CCPM), Conselho de Disciplina, Conselho de Justificação e Sindicância no Âmbito da Aeronáutica.

5 - Cerimonial, Pessoal e Serviço: Cerimonial Militar do Comando da Aeronáutica, Ordem Unida, Hinos e Canções, Segurança Militar, Chefia e Liderança, Conduta Social e Militar, Profissão Militar, Conduta dos Oficiais Subalternos da Aeronáutica, Liderança Militar, Legislação Patrimonial, Forças Armadas e Auxiliares, Armamento, Munição e Tiro, Segurança no Trabalho e Instrução sobre Correspondência e Atos Oficiais.

Esse conjunto regulamentar escrito corresponde ao compromisso e à observância às leis e aos regulamentos, cuja função é interpretar a ordem vigente, visando à manutenção da estrutura e do funcionamento das organizações militares para a garantia da hierarquia e da disciplina, princípios fundamentais das Forças Armadas. Portanto, “[...] resumem as leis morais a que estamos subordinados e que, por sua vez, repousam e dependem do código ético”. (SANTOS, 1991, p. 5).

2 A HIERARQUIA E AS BASES DO PODER NAS ORGANIZAÇÕES MILITARES

2.1 Sobre a hierarquia

A hierarquia, como fenômeno social presente nas mais diversas estruturas sociais, tais como a família, a escola, a religião, existe, do oriente ao ocidente, no interior do Estado e também nas Forças Armadas.

Nesse sentido, o antropólogo Louis Dumont se dedicou a analisar a sociedade hindu para compreender as relações sociais entre os sistemas de castas e, assim, apreender valores orientais que o conduzissem ao entendimento dos valores ocidentais. Além da hierarquia das castas, o autor estudou também a hierarquia tradicional das quatro *varna* – sacerdotes, guerreiros, comerciantes, servidores e criados – e a hierarquia dos intocáveis, mantida fora das demais, a fim de verificar suas similitudes.

Para Dumont (1997) esses sistemas ensinaram à sociedade ocidental um princípio social basilar – a hierarquia. Em seus estudos, verificou que as castas obedecem a um rigoroso sistema de organização social. As posições de prestígio, político e social, são ocupadas por membros das castas mais elevadas, enquanto os integrantes das castas inferiores sofrem restrições de toda ordem. Esse autor, contudo, não se refere, em primeiro lugar, à organização social, mas, sim, à relação entre o coletivo e o individual; à relação do todo com um elemento que o compõe. Por essas razões, define a hierarquia indiana “[...] como princípio de gradação dos elementos de um conjunto em relação ao conjunto [...]”. (DUMONT, 1997, p. 118).

Sendo assim, entre os hindus, uns sempre virão antes de outros, em uma ordem de precedência, visto que a visão de conjunto, em muitas sociedades, é fornecida pela religião, que procede a um ordenamento, de acordo com o grau de dignidade. Cabe ressaltar, que a precedência não é tratada por Dumont (1997) do ponto de vista do poder ou da autoridade, mas em uma perspectiva religiosa. A gradação é figurada na oposição entre o puro e o impuro; “[...] no contraste entre duas categorias extremas: a dos Brâmanes, sacerdotes em princípio que ocupam a posição suprema com relação ao conjunto de castas, e a dos Intocáveis, servidores

muito impuros, confinados fora das aldeias [...]”. (DUMONT, 1997, p. 98).

Ao comparar a hierarquia indiana à hierarquia do ocidente, Dumont (1997) toma por base o princípio da igualdade, adotado pela sociedade moderna em oposição ao princípio da hierarquia das castas, e aponta:

Para o senso comum moderno, a hierarquia é uma escala de ordem em que as instâncias inferiores estão, em sucessão regular, englobadas nas superiores. A “hierarquia militar”, construção artificial de subordinação progressiva do comandante-em-chefe ao soldado, pode servir como exemplo típico. (DUMONT, 1997, p. 117).

Segundo Huntington (1964), a profissão militar deve ser organizada em uma hierarquia de obediência e carece ser imediata por parte dos níveis subordinados porque, de outro modo, torna-se impossível o desempenho das funções. “Cuando un militar recibe una orden legal de un superior autorizado, no discute, no duda, no expone sus propias opiniones: obedece instantáneamente”. (HUNTINGTON, 1964, p. 108). Sendo assim, a hierarquia é executada pelos membros das Forças Armadas, como que automaticamente, pelo fato de envolver valores internalizados durante a formação militar e que fazem parte do cotidiano da instituição.

Ela é o princípio primeiro de divisão social de tarefa, papéis e status [...], determinando as condutas e estruturando relações de comando-obediência, sistematizando a ação e a elaboração do conhecimento militar e mapeando o modo como as relações de poder devem estruturar-se. (LEIRNER, 1997, p. 52).

Este grau de respeito e acatamento que há entre superiores e subordinados é a disciplina que, juntamente com a hierarquia, constituem os pilares norteadores da vida militar no cumprimento do dever, conforme preconiza o Estatuto dos Militares (1980) no Art. 14:

§ 1º A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. [...] O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à seqüência de autoridade.

§ 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados.

De acordo com Rattenbach (1972), a disciplina só se torna visível mediante vários fatores que a materializam. Esses fatores, segundo Coutinho (1997) são

manifestos pela situação de ordem, de obediência e de respeito. Se relacionada à ordem a disciplina diz respeito à adequação das atitudes e dos comportamentos dos militares aos preceitos, normas e regulamentos. Pautada na obediência, a disciplina se define a partir do cumprimento de ordens e determinações, em resposta à ação de comando, e, pelo respeito, a disciplina se relaciona ao reconhecimento da autoridade traduzida pela cortesia, pela consideração e pela subordinação. Pelo exposto, constata-se que a estrutura hierárquica é caracterizada pelos padrões de conduta da instituição, expressos pela disciplina. Os elementos que distinguem essa estrutura organizacional são o sistema de classificação, os círculos hierárquicos e a distinção entre liderança e chefia.

O sistema de classificação está presente na vida do militar desde o seu ingresso na escola de formação e é medido por conceitos e notas, medalhas e elogios, como também por meio de repreensões, punições e tempo de serviço. Assim, dentro de uma mesma turma de formação, os militares são classificados por notas e conceitos, estando o primeiro colocado na posição de mais antigo e o último colocado na posição de mais moderno. Na linguagem coloquial, os militares utilizam os termos, “zero um” e “zero último”, para definirem a ordem de precedência dentro da mesma turma. A essa disposição da ordem hierárquica é dado o nome de “antiguidade”. Não obstante, para que seja definida a antiguidade de militares de turmas diferentes, usa-se o critério “tempo de serviço”. Os militares formados em turmas anteriores, conseqüentemente, são mais antigos que aqueles formados em turmas posteriores, de tal modo que a ascensão na escala hierárquica se alcança mediante esses critérios. Sobre o assunto, assim define o Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980) em seu artigo 17.

A precedência entre militares da ativa do mesmo grau hierárquico, ou correspondente, é assegurada pela antiguidade no posto ou graduação, salvo nos casos de precedência funcional estabelecida em lei. 1º - A antiguidade em cada posto ou graduação é contada a partir da data da assinatura do ato da respectiva promoção, nomeação, declaração ou incorporação, salvo quando estiver taxativamente fixada outra data. 2º - No caso do parágrafo anterior, havendo empate, a antiguidade será estabelecida: a) entre militares do mesmo corpo, quadro, arma ou serviço, pela posição nas respectivas escalas numéricas ou registros existentes em cada Força; b) nos demais casos, pela antiguidade no posto ou graduação anterior; se, ainda assim, subsistir a igualdade, recorrer-se-á, sucessivamente, aos graus hierárquicos anteriores, à data de praça e à data de nascimento para definir a precedência, e neste último caso, o de mais idade será considerado o mais antigo; c) na existência de mais de uma data de praça, inclusive de outra Força singular, prevalece a antiguidade do militar que tiver maior tempo de efetivo serviço na praça anterior ou nas praças anteriores; e d) entre alunos de um mesmo órgão de formação de militares, de acordo com o regulamento do respectivo órgão, se não

estiverem especificamente enquadrados nas letras a, b e c. 3º - Em igualdade de posto ou graduação, os militares da ativa têm precedência sobre os da inatividade. 4º - Em igualdade de posto ou de graduação, a precedência entre os militares de carreira na ativa e os da reserva remunerada ou não, que estejam convocados, é definida pelo tempo efetivo de serviço no posto ou graduação.

Logo, a antiguidade remete à posição ocupada um a um na escala hierárquica, não havendo a situação de empate ou de que o mesmo lugar seja ocupado por duas pessoas. Outro fator a ser considerado, é o mérito obtido pelo militar no decorrer de sua carreira que, sem dúvida, interfere na posição ocupada. Um militar pode, por mérito, ser promovido antes de outro que, pela hierarquia, seja considerado mais antigo. A esse respeito, Huntington (1996, p. 35) explica que “o posto é inerente ao indivíduo e reflete suas realizações profissionais medidas em termos de experiências, antiguidade, formação e qualidades”.

Os militares são, anualmente, avaliados pelos chefes das OM onde servem cujos registros são feitos em fichas de avaliação de desempenho encaminhadas ao Conselho de Promoção de Oficiais (CPO) e ao Conselho de Promoção de Graduados (CPG), advindo daí o critério para a promoção por mérito. Observa-se, assim, que a hierarquia também define os níveis de competência e atitudes na organização e que a ascensão é realizada dentro do mesmo posto ou graduação, por meio da aplicação de critérios determinados pela Força Militar.

Esse ordenamento, hierarquicamente organizado, para além das relações formais, igualmente define as relações informais no cotidiano militar. As afinidades com pares do mesmo posto ou graduação se constituem nos círculos de amizade e influência, denominados “círculos hierárquicos”. Para Rattenbach (1972), esse modelo de ambiente organizado recebe a denominação de “sistema social militar” e nele encontram-se as relações sociais, demarcadas por esses círculos hierárquicos que se formam no grupo dos oficiais, assim como no segmento dos graduados. A esse respeito, ressalta o Art. 15 do Estatuto dos Militares:

Os círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo ao respeito mútuo. (BRASIL, 1980).

Em várias situações do dia a dia é possível verificar a distinção em torno dos círculos hierárquicos. Os refeitórios ou ranchos, no jargão militar, são diferenciados

em função do posto ou da graduação. No refeitório dos oficiais há espaços destinados a oficiais gerais, oficiais superiores e oficiais intermediários e subalternos. No que tange aos graduados, há refeitório para suboficiais e sargentos, e o refeitório para cabos e soldados. A mesma diferenciação ocorre nos alojamentos e nos chamados hotéis de trânsito, distintos para oficiais e graduados. Para os militares, essas distinções são vistas como naturais, posto que internalizadas no ambiente, fazem parte da cultura organizacional da instituição. Rattenbach (1972) explica que esse costume é mantido nas instituições militares de quase todos os países, tanto do oriente quanto do ocidente, devido às funções de comando e liderança.

Um exemplo do distanciamento entre postos, decorrente das relações de comando, foi destacado por Castro (2004) ao constatar, em seu estudo na escola de formação de oficiais do Exército, que os cadetes tinham maior contato com os tenentes, aumentando-se esse distanciamento com o capitão que comandava a companhia, e, mais ainda, com o coronel que comandava o Curso Básico.

Além do sistema de classificação e dos círculos hierárquicos, a organização militar dispõe de uma “estrutura de comando”, que gerencia todas as ações para o cumprimento eficiente da sua missão. Essa estrutura é composta pela cadeia de comando, pelas relações de comando e pelos canais de autoridade, três elementos que atendem aos princípios da unidade de comando e da capacidade de direção e controle. Assim, ao comandante é atribuída a autoridade de direção e controle, assegurando-se-lhe, então, os poderes de decisão e de mando. Nesta pesquisa a autoridade é entendida na perspectiva dos direitos inerentes a uma posição administrativa de ordenamentos e obediência. Nesse sentido, a cadeia de comando define quem comanda e quem é comandado, a fim de hierarquizar o grau da autoridade que é delegado pelo comandante e o grau da responsabilidade que se espera do comandado no cumprimento da tarefa. (COUTINHO, 1997).

Por seu turno, as relações de comando são consideradas na perspectiva “comando-subordinação” e seus entendimentos funcionais, possibilitados pelos canais de autoridade, que correspondem ao sistema de comunicação utilizado pelo comandante para a delegação de tarefas ao subordinado, podendo ocorrer “[...] sob a forma de ordens, diretrizes, instruções, recomendações e orientações; [...] informações, participações, sugestões, solicitações, propostas e consultas”.

(COUTINHO, 1997, p. 22).

Independentemente da amplitude da autoridade, o objetivo do comandante é zelar pelo cumprimento do dever, entretanto, em algumas situações, tenderá a agir como chefe; em outras, atuará como líder. Nesse sentido, na administração da Força, destacar-se-á como chefe militar; na condução de homens, destacar-se-á como líder militar. Em sua atuação como chefe militar, gera a organização no aspecto técnico profissional; como líder militar, influencia, motiva, acompanha e orienta pessoas, com vistas ao engajamento. Portanto, o comandante, “como chefe militar, é aquele que sabe, quer e realiza, agindo como líder militar, é aquele que faz saber, faz querer e faz realizar”. (COUTINHO, 1997, p. 121).

Apesar de tratadas isoladamente, a chefia e a liderança estão imbricadas e são convergentes. Se representadas por um só comandante, chefia e liderança devem ser consideradas em conjunto, pois aquela somente se afirma em função de uma chefia eficaz. Enquanto o chefe militar, pela imposição de sua vontade, almeja a obediência do subordinado, o líder militar espera a obediência espontânea e participativa. (COUTINHO, 1997). A esse respeito, Castro (2004) observou, em seu estudo no Exército, que os oficiais são classificados pelos cadetes como chefes ou líderes, de acordo com a relação mantida com os subordinados.

É atribuída ao “líder” uma valorização superior que ao “chefe” [...] Para os cadetes os líderes são aqueles oficiais que despertam confiança. Por um lado “dão o exemplo” [...] Por outro lado, são “mais humanos”, preocupam-se com seus subordinados “enquanto pessoas”, e não apenas com a manutenção da obediência devida. (CASTRO, 2004, p. 28).

Para Coutinho (1997, p. 46) “a capacidade de liderança não é medida pelo desempenho do líder, mas pela resposta do liderado em termos de respeito e confiança nele e pelo entusiasmo no cumprimento da missão”. É essa capacidade de liderança que define a cadeia de comando, pois, ao longo da carreira militar é enfatizado o exercício das funções de comando, como prevê o Art. 34 e o Art. 36 do Estatuto dos Militares:

Comando é a soma de autoridade, deveres e responsabilidades de que o militar é investido legalmente quando conduz homens ou dirige uma organização militar. O comando é vinculado ao grau hierárquico e constitui uma prerrogativa impessoal, em cujo exercício o militar se define e se caracteriza como chefe. (BRASIL, 1980).

O oficial é preparado, ao longo da carreira, para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção. (BRASIL, 1980).

Rosado (2006, p. 3), define a função de comando como conduzir e convencer os subordinados a desempenharem um eficiente trabalho em equipe e afirma que “[...] os verdadeiros líderes são então aqueles que vivem o desafio de comandar no sentido pleno do termo, porque unificam e orientam seus subordinados”.

Das considerações apresentadas, depreende-se que a cultura organizacional da instituição militar pode ser entendida, por um lado, como um instrumento de poder e, por outro, como um conjunto de representações construídas e reconstruídas nas relações que ocorrem cotidianamente e que tornam a organização uma fonte de identidade e reconhecimento para seus membros. Sendo assim, foi possível verificar que o processo de interação dos indivíduos está presente na vida militar, por uma dinâmica própria, e que o ambiente de trabalho interfere no comportamento e nas relações interpessoais, visto as peculiaridades existentes influenciarem as ações de cada um.

Mais adiante será possível verificar a importância das habilidades sociais no contexto de uma organização militar que, regida pela hierarquia, pela disciplina, muitas vezes, tem seus sujeitos em posições de chefia e de liderança. Essa implicação da hierarquia na estrutura e no funcionamento da instituição militar será complementada, na próxima seção, com o estudo das relações de poder, de suas bases e dos tipos de organizações em que podem se desenvolver.

2.2 Sobre o poder

De acordo com a literatura, na história da humanidade sempre existiram os sistemas de poder que influenciam a vida em grupos. O poder se expressa a partir das relações sociais e faz parte da experiência de cada pessoa nos grupos de convivência, sendo o primeiro deles a família. Também está inscrito em diversas áreas do conhecimento e cada uma delas dispõe de bases conceituais e objetos de análise diferenciados para abranger sua amplitude.

Max Weber (1999) não define exatamente o poder em sua obra, mas trata das estruturas de dominação, mais especificamente, a respeito da dominação como legitimação do poder; autoridade exercida pela influência direta na organização. O

autor aborda a ideia da provável existência da obediência, advinda da dominação de determinada pessoa sobre outras, nomeadamente, na capacidade que uma pessoa tem de dispor de meios para induzir o comportamento que se deseja no outro. Acrescenta ainda, que, em virtude de atitudes arraigadas naquele que obedece, a disciplina encerra a possibilidade do acatamento às ordens de maneira habitual simples e automática. Desse modo, são assinalados, por Max Weber (1999), três tipos de autoridade ou dominação legítima e distinguidos, ao mesmo tempo, três tipos de sociedade: a tradicional, a carismática e a racional.

A sociedade tradicional é representada, dentre outras, pela sociedade medieval e pela família, ambas com características conservadoras. Na sociedade tradicional, o patriarca atua no sentido de concentrar e centralizar o poder, pois a subordinação às suas orientações está atrelada ao respeito aos usos e costumes, passados de geração em geração. Entretanto, no momento em que o patriarca utiliza poderes arbitrários não é mais possível justificar esse tipo de dominação. Já na sociedade carismática, representada por partidos políticos e grupos revolucionários, o líder luta contra a despersonalização, porque a obediência é devida à veneração dos seguidores a ele. Todavia, quando esse líder não consegue impor sua autoridade essa dominação perde a consistência.

Na sociedade racional representada por grandes empresas e exércitos, cuja característica é a racionalidade dos meios, a autoridade luta por uma influência decisiva sobre a divulgação de leis, visto que seu reconhecimento advém de representar a lei. Contudo, a dominação não mais corresponde aos modelos que a justificam quando a obediência é usada para prolongar o poder formal. De acordo com Max Weber, entre os três tipos de dominação, a autoridade racional é a base para a burocracia. Essa autoridade se caracteriza por uma hierarquia bem definida e determina os níveis de autoridade e de poder.

A burocracia é o meio de transformar uma “ação comunitária” em “ação societária” racionalmente ordenada. Portanto, como instrumento de “socialização” das relações de poder, a burocracia foi e é um instrumento de poder de primeira ordem para quem controla o aparato burocrático. (WEBER, 1999, p. 20).

Nesse sentido, a dominação assume papel importante em uma administração, porque o poder de ordenar se concentra nas mãos de uma autoridade administrativa, legitimada pelo sistema de regras que fixa os deveres a serem

cumpridos, a forma como devem ser cumpridos e os meios coativos que, em uma eventualidade, podem ser empregados. Os níveis de competência, por sua vez, são caracterizados pela hierarquia de cargos, “[...] sistema fixamente regulamentado de mando e subordinação das autoridades, com fiscalização das inferiores pelas superiores”. (WEBER, 1999, p. 199). Segundo Robbins (2007), a burocracia se caracteriza por tarefas rotineiras, realizadas por pessoas especializadas, com regras e regulamentos formalizados, centralização de autoridade e processo decisório atrelado à cadeia de comando. Na concepção desse autor, a formalização e a eficiência na execução de atividades padronizadas constituem o ponto forte da burocracia.

A esse respeito, Coutinho (1997, p. 16), afirma que, por sua natureza, “a organização militar é [...] semelhante como estrutura e funcionamento a qualquer organização empresarial [...] desta se distingue por ser revestida de singularidades decorrentes de sua destinação”. O autor assegura que a organização militar deve ser considerada não só como um instrumento de guerra, mas, também, como uma unidade de administração pública que tem por tarefas cumprir a legislação prevista, preservar os bens públicos e prestar contas dos atos administrativos. Tendo em vista esse foco, cada instituição dispõe de um sistema de símbolos que emprega para organizar-se, facilitar a interação entre seus membros e ajustar o comportamento à realidade social. Assim, a cultura da organização se define por esse conjunto de símbolos que dão significado à instituição, às ações que são realizadas e ao modo pelo qual seus integrantes pensam e atuam. (TAVARES, 1996).

Dentro da linha estruturalista, e com base nos estudos de Max Weber, Amitai Etzioni (1974) analisou o poder e o consentimento nas organizações por meio do exame de como o desenvolvimento individual de uma organização, somado ao tipo de poder dominante interagem para explicar o consentimento ao poder. Esse autor conceitua o poder como “[...] a habilidade de um indivíduo para induzir ou influenciar outro a seguir suas diretrizes ou quaisquer outras normas por ele apoiadas”. (ETZIONI, 1974, p. 15).

De acordo com Etzioni (1974), para fazer cumprir as normas e assim exercer o poder, as organizações precisam de uma distribuição formalmente estruturada de recompensas e sanções para obterem a concordância dos subordinados. A possibilidade de encontrar obediência a uma ordem determinada pode assentar em

diferentes motivos de acatamento. A esse respeito, Max Weber (1999, p. 191) afirma que um mando “[...] pode ser cumprido por convicção de sua conformidade, por um sentimento de obrigação, por medo, por ‘mero costume’ ou por causa de vantagens pessoais [...]”.

Etzioni (1974) afirma que os meios empregados para tal finalidade são o controle físico ou coerção, o controle material ou bens econômicos e o controle normativo ou valores normativos. Para cada tipo de controle está relacionado um tipo de poder que difere conforme os meios físicos, materiais ou simbólicos empregados. Conforme esse autor, o poder coercivo consiste em aplicar ou ameaçar a aplicação de penas físicas ou o domínio da satisfação de necessidades básicas e é mais eficaz em situações de participação negativa do subordinado. Esse tipo de poder se baseia na percepção de um indivíduo quanto à habilidade que o outro tem para puni-lo ou tirar-lhe benefícios.

O poder coercivo é provavelmente o único poder eficaz, quando a organização se defronta com membros fortemente alienados. Se, por outro lado, ele é aplicado a participantes completamente engajados ou apenas regularmente alienados, é provável que sejam afetados desfavoravelmente elementos como moral, recrutamento, socialização e comunicação, reduzindo assim a eficácia. (ETZIONI, 1974, p. 42).

Para French e Raven (1975) poder coercitivo é a capacidade de influenciar por meio de sanções e punições. É um poder dependente do medo, porque decorre do temor pelas conseqüências da desobediência. Para exemplificar, Robbins (2004, p. 160) afirma que “no nível organizacional, A possui poder coercitivo sobre B quando pode demiti-lo, suspendê-lo ou rebaixá-lo [...] Se A pode infligir a B tarefas que este considera desagradáveis [...] A possui poder coercitivo sobre B”. No meio militar, a coerção gera a submissão, tendo como recurso a disciplina e a obediência pura. Schirmer (2007) defende que os dispositivos legais respaldam o comandante quanto ao poder de aplicar ou de ameaçar com a aplicação dos recursos de imposição da obediência aos seus comandados.

Por outro lado, o poder remunerativo diz respeito ao controle de recompensas e de recursos materiais. A submissão é alcançada por meio da oferta de uma compensação positiva e, portanto, pode estar condicionada pela situação de interesses relacionados às vantagens e desvantagens por parte daquele que obedece. No entendimento de French e Raven (1959), o poder de recompensa pode

ser entendido como a capacidade de influenciar pela distribuição de recompensas ou benefícios. Tal poder é conferido a partir do grau de equivalência entre a busca de uma recompensa e a capacidade de fornecê-la. Nesse sentido, em ambiente militar, a posição de autoridade inclui o poder coercitivo e o poder de recompensa. Coutinho (1997) ressalta que a prática da disciplina será imposta pela coerção quando o militar se afastar dela, estando, contudo, sua aplicação embasada nas normas legais previstas. Por outro lado, as ações dos subordinados, merecedoras de referência, devem ser recompensadas com elogios e condecorações, servindo de instrumento para o alcance da disciplina. “Da mesma forma que a punição, é estímulo que, para surtir efeitos positivos, deve ser justo, não se constituindo em ato rotineiro e gracioso”. (COUTINHO, 1997, p. 98-99).

Já o poder normativo se refere às recompensas simbólicas e subdivide-se em poder normativo puro e poder social. O poder normativo puro está baseado na manipulação da estima, do prestígio e dos símbolos rituais. Do ponto de vista da organização, ele é mais útil porque ocorre nas relações verticais entre pessoas situadas em níveis diferentes. Por sua vez, o poder social é exercido nos relacionamentos horizontais entre pessoas situadas no mesmo nível e fundamenta-se na distribuição e manipulação de concordância e resposta positiva, possibilitando a influência da organização nos poderes do grupo. (ETZIONI, 1974). Esse mesmo tipo de poder é denominado por French e Raven (1959) de poder legítimo e, segundo esses autores, se baseia na posição ocupada em uma estrutura hierárquica e representa a aceitação da autoridade referente a um cargo. Os subordinados acatam as ordens e a elas obedecem sem externar questionamentos, porque expressa a probabilidade de submissão a uma ordem dada.

French e Raven (1959) apresentam, ainda, o poder de especialista e o poder de referência. O poder de especialista está fundamentado na influência que alguém exerce como resultado da habilidade em uma determinada situação. As pessoas que detêm conhecimentos especializados exercem o poder por serem possuidoras de um talento. O poder de referência, por sua vez, baseia-se na identificação de determinados modelos de interesse de outro que podem ser recursos desejáveis ou mesmo características pessoais, muitas vezes justificado pela tendência puramente afetiva. Robbins (2004) assemelha o poder de referência ao carisma, ao desejo de modelar o comportamento e as atitudes, de acordo com alguém por quem há

admiração.

Consoante Etzioni (1974), o uso desses tipos de poder provoca efeitos de atração ou de resistência para aquele que está submetido à ação e acarreta diferentes consequências. Por exemplo, ao se empregar o poder coercitivo a resistência aumenta e a atração diminui, enquanto que, ao se aplicar o poder de recompensa, há maior atração e menor resistência. Sobre essa questão, Balandier (1982) afirma que o poder que se estabelece apenas pela força tem sua existência ameaçada, bem como o poder exercido racionalmente tende a perder credibilidade, porque ele só se estabelece e se mantém a partir da produção de imagens e símbolos. Ainda segundo Etzioni (1974), de um modo geral, as organizações tendem a empregar mais de um tipo de poder. Todavia, procuram especializar-se na aplicação de um deles para evitar que dois tipos de poder, utilizados juntos, possam neutralizar-se. Entretanto, o autor afirma que, quando a organização utiliza dois tipos de poder, mas os mantém distanciados em termos de aplicação, o efeito da neutralidade é reduzido. O autor exemplifica a utilização do poder normativo e do poder coercivo no meio militar:

Com o fim de dirigir os engajamentos requeridos para a realização efetiva das metas de combate, as modernas unidades de combate têm de apoiar-se fortemente tanto no poder normativo como no poder coercivo. Os exércitos em tempo de paz apoiam-se no poder remunerativo (salários assegurados, benefícios, multas) e alguma coerção para controlar os soldados [...]. (ETZIONI, 1974, p. 90).

No intuito de evitar um conflito entre os dois tipos de poder, Etzioni (1974) assinala que eles devem ser empregados, segundo o momento e a necessidade, aplicando-se, em primeiro lugar, o poder normativo e, em não sendo eficaz, adotando-se o poder coercivo. Em algumas situações pode haver dúvida a respeito de qual deles empregar, em um primeiro momento, sem que haja erro de julgamento. Por exemplo, o uso da coerção antes de se conseguir uma participação positiva de determinada pessoa. Segundo esse autor, as relações de aceitação e o consentimento são originados, a partir da participação na organização, que pode ser positiva ou negativa, definindo-se também com base no padrão moral dos integrantes dos níveis inferiores, da orientação e da relação com o poder aplicado.

Desse modo, em uma estrutura organizacional as relações de aceitação aparecem como elemento central, visto que delas deriva o consentimento - poder

empregado pelos superiores para controlar os subordinados e a orientação destes em relação àquele poder. Para Etzioni (1974, p. 32), são duas as possibilidades para uma relação de aceitação: “[...] um agente que exerce poder, e outro agente, sujeito a esse poder, que reage a essa situação com maior ou menor alienação, ou então com maior ou menor engajamento”. Em tal situação, não se quer dizer que o subordinado não tenha poder, mas, que seu nível de poder é menor e que a sua orientação pode ser positiva ou negativa. Em se tratando de participação positiva na organização, há o engajamento do subordinado e, em caso de participação negativa, há a alienação do subordinado.

Os construtos alienação e engajamento nada mais são do que o nível de participação de um indivíduo em face do poder organizacional. Então, a participação é a orientação de um indivíduo a respeito de um objeto em termos de sua avaliação e receptividade. Isto significa que a participação pode ser medida por sua intensidade, que vai de alta até baixa, e, por sua direção, que pode ser positiva ou negativa. Significa também que cada tipo de controle provoca um padrão de obediência diante do interesse em acatar-se o controle, resultando, segundo Etzioni (1974), em três tipos de participação.

A participação alienativa ressalta a orientação negativa, porque o membro não está psicologicamente engajado na participação e é coagido a permanecer na organização. Por outro lado, a participação moral é a elevada intensidade de orientação positiva, isto é, o completo engajamento, visto que o indivíduo atribui valor à missão a ser cumprida. A participação calculista indica as duas áreas menos acentuadas, tanto a orientação negativa, quanto a positiva de baixa intensidade, levando o membro a interessar-se à medida que seus esforços vão sendo recompensados. Desse modo, a relação direta entre o poder e a participação, leva a diferentes tipos de consentimento: o alienado, gerado pelo poder coercivo; o calculista decorrente do poder remunerativo; e o engajado, que emana do poder normativo. (ETZIONI, 1974).

Considerando a participação, os tipos de poder e as reações advindas do seu exercício, Etzioni (1974) classifica as organizações em três grupos baseados no uso e no significado da obediência: organizações coercitivas, organizações utilitárias ou remunerativas e organizações normativas. As organizações coercitivas são aquelas em que o poder é imposto pela força física ou por controles abalizados em prêmios

ou punições sobre os participantes dos níveis inferiores. A orientação em relação à organização é caracterizada pelo alto grau de alienação dos indivíduos e o principal meio de controle aplicado para manter a disciplina é a força. O poder se fundamenta em um consenso sobre objetivos e métodos da organização, exercido pela autoridade dessas instituições. Como exemplos citam-se as prisões e os campos de concentração.

Nas organizações utilitárias ou remunerativas, o poder se baseia no controle dos incentivos econômicos, tais como as recompensas materiais, sendo a remuneração a base principal do controle, enquanto a orientação calculista se sobressai na participação dos membros. Essas organizações utilizam os símbolos de estima e de prestígio como meio de manipulação e apresentam elementos que constituem a burocracia típica. O comércio e as corporações trabalhistas exemplificam esse tipo de organização. Em tempos de paz, as instituições militares também se enquadram nas organizações utilitárias ou remunerativas e tem o consentimento coercivo como padrão secundário. Nas instituições militares, utiliza-se a coerção, com respaldo nos dispositivos legais que dão poder às ações do comandante na ameaça ou aplicação de sanções, para a obtenção da obediência e do acatamento à disciplina em determinadas situações.

Nas organizações normativas, a maior fonte de controle é o envolvimento moral e a aceitação social, com alto engajamento e motivação de seus membros, que aceitam e internalizam as diretrizes por se identificarem com os líderes, principalmente os carismáticos. Nelas são empregadas técnicas de controle como a liderança, os rituais, os símbolos de prestígio e os símbolos sociais. Como exemplos desse tipo de organização situam-se as igrejas, as universidades, os hospitais e as organizações políticas e sociais.

Como se verifica, para Etzioni (1974), o exercício do poder, em uma organização, pode ser entendido como um método de controle sobre o trabalho que a administração aplica aos membros inferiores em um sentido vertical, porque parte dos chefes em direção aos subordinados. Porém, para esse autor, é necessário considerar-se também a variável “participação”, modo pelo qual os subordinados avaliam a dominação exercida sobre si mesmos e que ocorre em sentido vertical contrário, dos subordinados em direção aos objetivos da administração. Daí advém a estrutura de consentimento – o relacionamento entre quem tem poder e aqueles

sobre quem ele é exercido. Dito de outro modo, o consentimento é a aceitação dos subordinados ao controle exercido pela organização, quer seja ela coercitiva, utilitária ou normativa. Faria (2003, p. 75), ao discorrer sobre o poder e suas relações nas organizações sintetiza: “Ainda que o poder não implique disciplina, há que se considerar o pressuposto da obediência ou do acatamento, seja por força de atos de imposição, seja em decorrência de interesses de cooperação”.

Foi possível visualizar até aqui a identidade e o espírito militares, a partir da apresentação das principais características da hierarquia e da disciplina, bem como das bases do poder, ambos envolvendo valores que são compartilhados na vida da caserna por meio da interação social.

O próximo capítulo abordará as práticas cotidianas e representações sociais, refletindo acerca dos regulamentos e das práticas sociais. Em seguida, apresentará a Teoria das Representações Sociais, referencial teórico que possibilitará o entendimento do modo pelo qual os indivíduos representam o exercício da hierarquia no ambiente organizacional militar, a partir das relações que se desenvolvem no cotidiano.

3 PRÁTICAS COTIDIANAS E REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DE HIERARQUIA

3.1 Dos regulamentos às práticas sociais

Rattenbach (1972) aponta que a transição da vida civil para a vida militar é a principal situação sofrida por um indivíduo, pois ele é submetido a pressões psicológicas, físicas e orgânicas, cujo objetivo é confirmar sua vocação para a carreira militar. Sobre a socialização, vivenciada nessa mudança do contexto civil para o contexto militar, Castro (2004, p. 19) verificou, em sua pesquisa na AMAN, que

[...] esse nome poderia sugerir, para alguém desavisado, que se busca nesse período um ajustamento, uma acomodação global dos novatos à vida militar. Muito pelo contrário: a transição é brusca e intensa. Tanto oficiais quanto cadetes falam da adaptação como uma 'peneira' que visa levar à desistência as pessoas que não possuem vocação ou força de vontade suficiente para o ingresso na carreira militar.

Nas escolas de formação os alunos passam por um processo de adaptação para que um conjunto de valores, comportamentos e disposições seja adquirido com o objetivo de integrá-los à cultura organizacional da instituição militar. De acordo com Shinyashiki (2002), essa etapa é denominada de socialização, processo em que o aluno tornar-se-á um membro da escola de formação e aprenderá os códigos, as normas e as regras de relacionamento hierárquico, próprios à instituição militar a partir da aprovação social, da aprendizagem imitativa e da internalização.

Na aprovação social, a base da aprendizagem concentra-se na associação do reforço e da punição. Assim, em caso de descumprimento de uma ordem recebida pelo subordinado, o superior hierárquico poderá recorrer ao uso do poder coercitivo. De outro modo, para reforçar um bom comportamento, o superior hierárquico poderá fazer uso do poder de recompensa.

Na aprendizagem imitativa, os comportamentos e as habilidades são adquiridos pela observação dos comportamentos de outras pessoas e de suas consequências. Consoante Coutinho (1997), no meio militar, esse processo de ajustamento se dá por meio do condicionamento, situação na qual se estabelece o cumprimento de ordens e determinações relacionadas aos serviços, aos

procedimentos e aos sinais de respeito, em constantes repetições até que sejam desenvolvidos pelos militares atitudes e comportamentos apropriados e adequados. “É uma fase do exercício em que se usam modelos de comportamento e de atitudes que induzam à imitação”. (COUTINHO, 1997, p. 173).

A internalização é a etapa do processo de socialização cujo padrão de comportamentos, que antes pertencia à instituição e não ao sujeito, é incorporado e orienta a conduta do indivíduo. Nas escolas de formação os alunos internalizam e incorporam valores, atitudes e normas por meio da interação com os instrutores, pares e subordinados, do cumprimento da rotina escolar, das relações de mando e obediência, das experiências adquiridas nos exercícios militares e das recompensas e punições. Segundo Wortmeyer (2008, p. 11), “[...] a tendência dos membros mais experientes da cultura é buscar ajustar os iniciantes à lógica institucional preexistente, às crenças e valores que conferem estabilidade ao grupo”.

O processo de socialização e o pertencimento ao meio têm seu fundamento no Código de Honra das escolas de formação de oficiais e de graduados. Nesse Código, são contemplados valores morais e éticos, bem como são desenvolvidos atributos intelectuais, cívicos, morais e militares. Rattenbach (1972) denomina de militarização social esse processo de formação, subdividindo-o em instrução e educação. À instrução está relacionado o aspecto técnico-profissional e à educação, os aspectos moral, espiritual e social. O aspecto moral contempla a disciplina, a subordinação, a responsabilidade e o cumprimento do dever. O aspecto espiritual abrange o espírito patriótico e combativo do militar e o aspecto social engloba a educação, regida de acordo com as normas que regulam as relações sociais dos militares, tanto no meio civil quanto no meio militar.

Todavia, Rattenbach (1972) postula que, nesse processo, também são ressaltados valores fundamentados em princípios que direcionam as ações dos militares, como o cavalheirismo no trato com os pares, a lealdade, que se traduz no vínculo de união existente entre superiores hierárquicos e subordinados, a camaradagem, ou o espírito de corpo, ambos entendidos como a coesão ou a homogeneidade interna dos corpos de oficiais e praças e a honra, que envolve a dignidade e a nobreza. No decorrer da socialização, esses valores “[...] são incorporados ao caráter do indivíduo e se manifestam sob formas espontâneas e adequadas de sentimentos, atitudes e comportamento”. (COUTINHO, 1997, p. 173).

Nas escolas de formação, a apresentação pessoal do militar também é um requisito exigido com maior rigor no decorrer da carreira de alunos. A continência individual, reverência que deve ser prestada aos mais antigos, a apresentação pessoal, que inclui o alinhamento no uso do uniforme, o corte de cabelo e a barba feita para os homens e o coque nos cabelos para as mulheres, são características que transmitem a postura de um militar. Todo esse aparato possibilita ao aluno a adaptação aos preceitos de hierarquia e disciplina que regem a vida castrense, no sentido de acatamento às normas e aos regulamentos. Esse fato parece ratificar a ideia de que “a disciplina coloca o hábito à habilidade rotineira”. (WEBER, 2008, p. 178).

A manutenção da disciplina se transforma em obediência espontânea e, prontamente, no meio pelo qual os alunos se ajustam à organização e passam a atuar com vistas ao cumprimento da missão a que se destinam. Logo, é a partir da disciplina que o militar observa o cumprimento das normas de conduta e espelha suas relações sociais. “Perceber a disciplina é, portanto, perceber uma série de atributos que configuram, na leitura de mundo militar, uma prática que define a sua essência”. (LEIRNER, 1997, p.105). Os valores acerca da hierarquia são determinados historicamente e vivenciados coletivamente nas escolas de formação, assim como são exercitados no dia a dia das OM, passando a fundamentar os pensamentos e as ações do grupo de militares. Essa identidade sustenta-se pelo espírito de corpo que é estimulado para reforçar a manutenção do cumprimento aos regulamentos e proporcionar a coesão do grupo.

Consoante Coutinho (1997), os valores partilhados com o propósito de conduzir a vida profissional e social são incorporados à maneira de pensar, julgar e agir dos militares. Para Cartacho (2000), é o modo característico adotado pelo grupo para resolver problemas, ajustar os erros e agir em presença de situações entendidas como críticas ou ameaçadoras. Não obstante, a partir da hierarquia, as atitudes de um só militar permitem a leitura da coletividade, definindo, segundo Leirner (1997), a identidade militar.

De acordo com Vieira e Carvalho (2003), os militares produzem representações sobre a hierarquia espelhadas nas normas que, ao adquirirem utilidade para o grupo, passam a ser compartilhadas. Logo, todo o aprendizado adquirido pelos alunos no processo de socialização se transforma em práticas

sociais institucionalizadas, como convêm Campos (2003). Assim, é constituída a cultura organizacional, cujos valores têm a finalidade de conscientizá-los sobre a existência da hierarquia e seu significado institucional. Portanto, identificar o modo como os militares pensam a hierarquia, bem como as ações que realizam para posicionar-se frente a ela é que torna possível a compreensão das interações sociais e dos fatores que determinam as práticas cotidianas, conforme Abric (1998).

Nesse sentido, as experiências adquiridas pelos alunos são desenvolvidas dentro de um contexto complexo que irá requerer de cada um deles o desenvolvimento de habilidades para a assimilação do novo, para o convívio em grupo e com as situações de comando – subordinação, considerando-se que, por meio da hierarquia “[...] se processa a interação do mando e da obediência”. (COUTINHO, 1997, p. 96).

Sendo assim, é razoável discorrer algumas linhas acerca das relações interpessoais que se mostram necessárias em um contexto social. A esse respeito, Hidalgo e Abarca (2000) postulam:

El hombre es un ser social por naturaleza y requiere de su entorno para desarrollarse integralmente, contexto que en gran medida es un contexto social. Resulta entonces fundamental el desarrollo de las habilidades que permitan relaciones interpersonales satisfactorias y efectivas. (HIDALGO, ABARCA, 2000, p. 21).

Segundo esses autores, o desenvolvimento social de uma pessoa tem início a partir do nascimento e, durante a vida, seu comportamento é balizado pela aprendizagem de padrões, por meio do processo de interação social. Tais padrões incluem aspectos cognitivos, afetivos, sociais e morais que, em cada etapa da vida, tornam-se mais complexos e reforçadores do comportamento interpessoal, visto que, na idade adulta, os indivíduos precisam desenvolver habilidades para o trabalho e habilidades interpessoais para a interação com outras pessoas.

Para facilitar essa interação, é necessário, então, desenvolver atributos relacionados à comunicação e ao relacionamento, aspectos intrínsecos às habilidades sociais. Assim, concorda-se que as habilidades sociais são importantes para a manutenção dos relacionamentos interpessoais no cotidiano das organizações, visto que

[...] para un adecuado desarrollo social que permita relaciones interpersonales satisfactorias y efectivas se requieren habilidades cognitivas y destrezas conductuales organizadas armoniosamente en un curso integrado de acciones dirigidas a metas interpersonales y culturalmente aceptadas. (HIDALGO, ABARCA, 2000, p. 23).

Nesse contexto, a fim de que os indivíduos possam selecionar as informações que avaliam serem úteis para a qualidade do relacionamento, devem ser considerados os desempenhos verbal e não-verbal e os processos de atenção e de processamento da informação recebida. Todavia, para atingir essa meta, Gardner (2002) ao examinar as inteligências pessoais, próprias da natureza humana, verificou que o indivíduo tem a capacidade de mergulhar em si mesmo e conhecer o íntimo de seus sentimentos, bem como, também tem a possibilidade de olhar para fora, isto é, de observar e entender as pessoas ao seu redor. Gardner (2002, p. 185) classifica essas capacidades do indivíduo em inteligência intrapessoal e inteligência interpessoal. Por inteligência intrapessoal, esse autor entende a "[...] capacidade de efetuar discriminações entre sentimentos [...] basear-se nelas como um meio de entender e orientar nosso comportamento [...] tornar-se mais envolvido ou retrair-se de uma situação". Ainda, segundo o autor, a inteligência interpessoal

[...] permite que um adulto hábil leia as intenções e desejos - mesmo quando foram ocultados - de muitos outros indivíduos e, potencialmente, ajam em cima deste conhecimento - por exemplo, influenciando um grupo de indivíduos díspares a comportar-se ao longo de linhas desejadas. (GARDNER, 2002, p. 186).

Utilizar a inteligência interpessoal, para melhorar a comunicação e o relacionamento nas organizações, possibilita o entendimento acerca dos aspectos que motivam a interação e de sobre como trabalhar de forma cooperativa, assim como a inteligência intrapessoal facilita o entendimento de si mesmo nessas questões. Ter sentimentos sobre os próprios sentimentos e sobre os sentimentos dos outros gera a capacidade do autoconhecimento e do conhecimento do outro, componentes essenciais na compreensão de como a pessoa atua em sua vida particular e no trabalho, fato que pode facilitar as relações. A autoconsciência e a consciência do outro oportunizam "[...] discernir as feições principais de ambas as faces do desenvolvimento - o foco sobre os outros e o domínio do papel social, bem como o foco no eu e o domínio da própria vida [...]". (GARDNER, 2002, p. 205).

A empatia, intimamente relacionada às inteligências interpessoal e intrapessoal e ao autoconhecimento e ao conhecimento do outro, "[...] envolve não

apenas algum reconhecimento mínimo e entendimento do estado emocional do outro, mas também a experiência afetiva do estado emocional inferido ou real da outra pessoa". (DECETY; JACKSON, 2004, p. 2). Com isso, Falcone (2000) afirma que a empatia é formada por um componente afetivo, visto que um indivíduo compartilha com o outro uma experiência emocional e, ao mesmo tempo, é composta por um componente cognitivo, à medida em que a pessoa mantém um entendimento a respeito dessa experiência. Essa autora ainda acrescenta à empatia o componente comportamental e o define como o comportamento manifesto verbalmente ou não por uma pessoa ao demonstrar compreender os sentimentos do outro e explica:

Durante uma interação social a habilidade empática ocorre em duas etapas. Na primeira etapa, o indivíduo que empatiza está envolvido em compreender os sentimentos e perspectivas da outra pessoa [...]. A segunda etapa consiste em identificar este sentimento de forma sensível. (FALCONE, 2000, p.4).

Quando um indivíduo está atento, ouve acuradamente o outro e apura sua fala para verbalizar seu entendimento acerca de uma situação, distanciando-se de seus sentimentos e perspectivas e de julgamentos em relação ao outro, então, compreende e se comunica empaticamente. Portanto, a sensibilidade do ouvir e de demonstrar seus sentimentos para compreender o outro são atributos das habilidades sociais (FALCONE, 2000) que podem também favorecer as relações hierárquicas existentes no meio castrense. Para Rattenbach (1972), a natureza das relações entre superiores hierárquicos e subordinados é determinada pela disciplina, que baseia-se em ações, atitudes e motivações de ordem psicológica para assegurar a obediência. Nesse relacionamento, a hierarquia delimita quem deve mandar e quem deve obedecer.

Retomando a pesquisa de Castro (2004), em que os oficiais foram qualificados pelos cadetes do Exército como aqueles que têm o poder de punir e classificados como chefes e líderes, é possível relacioná-los às habilidades sociais e sugerir que as relações interpessoais, quando somadas às habilidades empáticas, produzem uma comunicação efetiva entre superiores hierárquicos e subordinados. De acordo com Coutinho (1997), para uma comunicação saudável é preciso haver disposição afetiva do subordinado em relação ao comandante. A receptividade do subordinado poderá se manifestar positivamente, no respeito e na confiança, ou

negativamente na oposição, na resistência e na indiferença em relação ao líder.

Preocupar-se com os subordinados como pessoas retrata os aspectos anteriormente discutidos quanto ao papel desempenhado pelas inteligências interpessoal e intrapessoal e pela autoconsciência e consciência do outro no processo de interação social, ao se considerar que são desenvolvidas relações informais dentro de uma hierarquia formal. Nesse sentido, cabe ao superior hierárquico aproveitar as disposições positivas do subordinado em detrimento das negativas para garantir a receptividade à sua autoridade. Consoante Coutinho (1997, p. 56) “[...] a afeição do comandante é um instrumento de liderança que se faz sentir mais por uma atitude generosa do que por atos e palavras” e acrescenta que uma das características do líder é ser assertivo, o que lhe permite dialogar com o liderado para solucionar um problema como se também fizesse parte da situação, facilitando assim a sua resolução. Talvez por esse motivo, os cadetes apontados por Castro (2004) considerem alguns oficiais com perfil de líderes e não simplesmente com perfil de chefes.

Valente (2007) verificou em sua pesquisa sobre capacitação de liderança militar que a característica da liderança não reside na coerção e na autoridade, mas sim no poder que os subordinados atribuem a um determinado indivíduo. De acordo com Max Weber (1999, p. 178), “a liderança militar usa, habitualmente, todos os tipos de meios emocionais [...] busca influenciar os seguidores através da ‘inspiração’ e [...] treiná-los para a ‘compreensão enfática’ da vontade do chefe”.

Em estudo desenvolvido por Cartaxo (2003), no Estado-Maior do Exército (EME), o autor pretendeu identificar a natureza do ambiente de aprendizagem organizacional, e verificou, em suas entrevistas com 17 oficiais e três praças do EB, que a personalidade de quem chefia interfere nos relacionamentos interpessoais. Os entrevistados apontaram chefes que atuam por um modelo liberal e chefes que atuam por um modelo autocrático, porém, o referido autor constatou que nenhum deles se reconheceu dentro desses padrões. Aqueles respondentes que ocupavam posição de chefia disseram cobrar os resultados sem utilizar meios coercivos, optando pela informalidade e abertura para com o subordinado.

Considerando as habilidades sociais e a posição do superior hierárquico como aquele que dá as ordens e a posição do subordinado, como aquele que as cumpre, ocupam funções relevantes a inteligência intrapessoal e a inteligência

interpessoal. Como o subordinado tem o dever de cumprir as ordens, pois os pilares da hierarquia e da disciplina fundamentam essa conduta na caserna, cabe ao superior hierárquico a habilidade de verificar a adequação e a operacionalidade da ordem dada, assim como o preparo do subordinado para o seu cumprimento. Nesse sentido, a inteligência intrapessoal é fundamental, porque permite uma possível relação empática entre ambos, a partir do momento em que o superior hierárquico se utiliza de sua autoconsciência e de suas próprias experiências, em prol do cumprimento da missão, valendo-se de um relacionamento saudável com o subordinado.

Do mesmo modo, a inteligência interpessoal também é importante, pois, retomando Etzioni (1974), tem-se que diferentes motivos podem gerar o acatamento a um determinado ordenamento. Assim, o superior hierárquico pode valer-se do conhecimento que tem a respeito do subordinado para influenciá-lo a atender sua ordem e, ainda, garantir, por parte dele, a satisfação pessoal e a motivação para o trabalho. Conhecer as reações dos outros indivíduos permite que sejam desenvolvidas habilidades para lidar com as formas previsíveis de atuação, como também agir diante de situações inesperadas. A esse respeito, de acordo com Falcone (2000), estudos apontam que a empatia estreita as relações, diminui os conflitos e faz com que o outro se sinta compreendido e valorizado.

Em relação ao subordinado, a aplicação dessas habilidades permite que ele conheça a personalidade e a forma de pensar do superior hierárquico. O conhecimento dessas manifestações pode facilitar o relacionamento, tornando-o capaz de acatar as ordens e cumprir as tarefas com firmeza de propósitos, posto que “o comandado interpreta e transforma, com inteligência, a ordem recebida em execução eficaz”. (COUTINHO, 1997, p. 73).

Além da autoridade formal que respalda o poder daquele que comanda, há, ainda, a autoridade pessoal respaldada pela reputação advinda do reconhecimento profissional pelos subordinados. Assim, o comandante ganha a credibilidade dos comandados e passa a exercer influência sobre eles, de tal modo que suas ordens passam a ser atendidas não apenas pela obediência e disciplina, mas, muito mais, pelo consentimento positivo e pela participação engajada dos subordinados, conforme definido por Etzioni (1974) quanto ao consentimento ao poder exercido por uma pessoa sobre outra.

A partir das relações hierárquicas de mando e obediência no meio militar, ambiente baseado na hierarquia e na disciplina, e sobre os fatores internos e externos envolvidos nessas ações, é possível verificar a importância que ganham as habilidades sociais nas relações interpessoais e o quanto sua aprendizagem é fundamental para a comunicação social.

En definitiva, la conducta social es un proceso de aprendizaje permanente a través de la vida. Su adecuación y competencia están determinadas por la interacción permanente del sistema interpersonal, que debe ir adaptándose a las diferentes tareas y funciones del individuo, de la familia, y de los roles sociales que cada uno debe cumplir en la vida. (HIDALGO, ABARCA, 2000, p. 27).

Certamente, as habilidades sociais requerem de um indivíduo uma percepção aguçada e atenta de si mesmo e do outro para agir assertiva e empaticamente. Por isso, colocá-las em prática depende do conhecimento que um indivíduo tem de si mesmo e das vivências e experiências com outras pessoas. Ser socialmente habilidoso demanda colocar-se na perspectiva do outro, perceber seus sentimentos e manifestar verbalmente ou não a sua compreensão a respeito da situação.

A correlação entre as habilidades sociais e as práticas desenvolvidas pelos militares possibilita verificar que, mesmo em ambiente castrense, em que o exercício da disciplina demanda a obediência por parte do subordinado, e, que a função de comando demanda do superior hierárquico a autoridade, a partir do uso do poder que lhe é conferido, é possível conviver com a hierarquia em um constante exercício de autoconhecimento e conhecimento do outro.

Verifica-se, assim, que as habilidades sociais necessitam ser aprendidas e exercitadas nas interações para contribuírem com a manutenção de relações hierárquicas desenvolvidas entre os militares. A interação entre um grupo de pessoas e as experiências compartilhadas são elementos essenciais para o entendimento da dinâmica das representações sociais que serão abordadas na próxima sessão.

3.2 A Teoria das Representações Sociais e a hierarquia

Ao longo dos anos muitas pessoas têm demonstrado preocupação em torno das alterações do meio em que vivem e buscam explicações para compreendê-las. No decorrer da evolução humana surge a ciência, como o conjunto de conhecimentos coordenados e formulados a partir da reflexão acerca dos elementos observados e investigados. Entretanto, conhecimentos também são adquiridos e compartilhados no dia a dia. Independente de se conhecer muito ou pouco sobre qualquer conceito científico, os indivíduos realizam ações na resolução de seus problemas, criando suas próprias maneiras de comunicar e vivenciar a realidade. Para Wagner (2000), explicam as ações a partir da sua visão de mundo e das suas crenças e, assim o fazem, porque avaliam como correto e apropriado o comportamento adotado em determinada situação. São, pois, “[...] construtores de significados e teorizam a realidade social”. (VALA, J., 2000, p. 457).

Assim, para o psicólogo social Serge Moscovici há duas categorias de universos de pensamento: os universos reificados e os universos consensuais. Nos universos reificados é produzida a ciência, regida pela lógica e pelo rigor metodológico. Nos universos consensuais é produzido o senso comum, conjunto de explicações que, associadas ao pensamento e à linguagem cotidianos, cuja lógica é natural, é usado pelos indivíduos para organizar sua experiência. (SÁ, 1993). Procurando fundamentos que lhe dessem a base para estudar esse saber comum, Moscovici encontra a representação como uma noção teórica ao investigar os sistemas teóricos e os conceitos empregados por diferentes autores e, em especial, por Piaget no estudo sobre o senso comum das crianças.

A partir de tais investigações, Moscovici (2003a) passa a utilizar a ideia de representação social como o ponto central de sua teoria, porque, segundo ele, para compreender a forma de pensar e de agir das pessoas não é possível eliminar o conteúdo do universo consensual. E, “com frequência, [...] a matéria prima para a construção dessas realidades consensuais que são as Representações Sociais provém dos universos reificados”. (SÁ, 1993, p. 29).

De acordo com Nóbrega (2001), a modernidade divide o pensamento em dois extremos. De um lado está a ciência e, de outro, o senso comum, considerado um saber hipotético. A autora afirma que o importante para Moscovici é averiguar a

gênese das representações sociais e não a distorção do conhecimento científico. Acompanhando essa perspectiva, o interesse da presente pesquisa está centrado em como o conhecimento acerca da hierarquia, compartilhado pelos militares, por meio da interação e da comunicação, é construído e difundido no grupo, tornando-se propriedade dele.

Para Moscovici (2003), uma sociedade não se define unicamente pelo agrupamento de indivíduos hierarquicamente organizados com suas bases alicerçadas no poder e nos interesses coletivos, mas, sim, pela existência de representações ou valores que dão sentido àquele grupo e cujas crenças garantem a existência comum, pois a realidade é constituída pela soma de ideias que se transmite de uma geração a outra. Assim, procurando discutir a apropriação do conhecimento científico pelo senso comum, ele desenvolve um projeto de pesquisa e toma como objeto de estudo a psicanálise.

Em entrevista concedida a Ivana Marková (2003), o autor explica que nos anos de 1948 e 1949, quando o marxismo e a psicanálise começaram a adentrar a sociedade francesa, viu a possibilidade de explorar suas ideias. No entanto, por força de sua situação de estrangeiro e refugiado da Romênia, país comunista, preferiu não optar pelo marxismo. Por outro lado, a psicanálise, a longo prazo, tornou-se a melhor escolha por ter sido assimilada com maior intensidade pela população parisiense. Daniel Lagache, seu professor, demonstrou interesse e o orientou em seus estudos entre os anos de 1950 e 1960.

A tese de Moscovici (1978), sobre as representações sociais da psicanálise, desenvolveu-se com amostras de diferentes grupos da sociedade francesa – população de Paris, classe média, profissionais liberais, classe operária, estudantes universitários e alunos de Escolas Técnicas – e analisou como os conhecimentos desses grupos populares são integrados à vida cotidiana. Em 1961 publica *La Psychanalyse, son image et son public*.

Segundo Jodelet (2001), por uma década o desenvolvimento da TRS aconteceu de forma lenta. Contudo, nos anos 70, novos estudos trouxeram de volta o interesse dos pesquisadores, estabelecendo um novo paradigma na Psicologia Social ao distanciar-se de modelos individuais dominantes como o behaviorismo, que se limitava a estudar o indivíduo e o pequeno grupo e, nas Ciências Sociais, o marxismo que, com uma concepção materialista, não considerava legítimo esse

campo do saber. Assim, a TRS passou a ser utilizada na análise e compreensão das relações entre grupos e sociedade.

De acordo com Sá (1998) e Campos (2003), além de Denise Jodelet, colaboradora de Moscovici, que adota a abordagem processual em uma vertente antropológica para conhecer o objeto em sua profundidade, pesquisadores como Willem Doise que realiza estudos a partir da abordagem relacional, focalizando as diferenças inter e intragrupo, e Jean-Claude Abric que orienta suas pesquisas com a abordagem estrutural ou teoria do núcleo central, todos contribuem para a atualização da Teoria das Representações Sociais.

Considerando as três abordagens, nesta tese, serão apresentadas mais detalhadamente as ideias de Denise Jodelet, na vertente processual, e as proposições de Jean-Claude Abric, na vertente estrutural, que possibilita descrições mais detalhadas de certas estruturas hipotéticas, bem como explicações de seu funcionamento, que se mostram ajustadas à teoria geral. (SÁ, 2002). O que se pretende é identificar, a partir do universo consensual, como pensam e sobre o que pensam os militares acerca da hierarquia e como ela se insere no contexto militar.

De acordo com Jodelet (2000; 2001), as representações sociais permitem abranger as formas e os conteúdos da construção coletiva de um contexto social, além de disseminar a base conceitual e metodológica para estudo dos objetos que surgem de campos como a educação, a política, o meio ambiente, as relações de gênero, as relações íntimas e a saúde. Em virtude desse caráter transversal, a autora acrescenta, ainda, a característica da complexidade, pelo fato de as representações sociais encontrarem-se numa encruzilhada entre conceitos psicológicos e sociológicos. Para Moscovici (1978) assim o é, porque as sociedades modernas são marcadas por fenômenos representacionais de origem e abrangência diversificada, cuja explicação deve ser dada com base em uma perspectiva psicossociológica.

Segundo Jodelet (2001), tais conceitos envolvem o funcionamento da cognição, do aparelho psíquico e do sistema social, ao que acrescenta:

[...] as representações sociais devem ser estudadas articulando-se elementos afetivos, mentais e sociais e integrando ao lado da cognição, da linguagem e da comunicação – a consideração das relações sociais que afetam as representações e a realidade material, social e ideativa sobre a qual elas têm de intervir. (JODELET, 2001, p.26).

Como se vê, a complexidade do conceito, em sua definição, está assentada nesse entrecruzamento porque, para Moscovici (2001, p.28), a representação social “[...] é um corpus organizado de conhecimentos e uma das atividades psíquicas graças às quais os homens tornam inteligível a realidade física e social, inserem-se numa ligação cotidiana de trocas [...]”. Portanto, como uma forma de conhecimento do senso comum experienciado na vida diária, as representações sociais possibilitam aos indivíduos guiarem suas ações e entenderem a realidade em que vivem.

Percebidas desse modo, como convém Moscovici (2003), as representações sociais não podem ser compreendidas a partir de discursos espontâneos ou de um conjunto de ideias isoladas, mas, sim, por meio de um sistema estruturado de comunicação ou, como afirma Sá (1993, p. 27), “[...] por meio da mesma ‘arte da conversação’ que abrange tão extensa e significativa parte da nossa existência cotidiana”. Procurando esclarecer um pouco mais esse conceito, Jodelet (2001, p. 22) caracteriza a representação social como “[...] uma forma de conhecimento, socialmente elaborada e partilhada, com um objetivo prático, e que contribui para a construção de uma realidade comum a um conjunto social”.

No meio castrense, a hierarquia é um conceito arraigado e que se perpetua por ter sido elaborado para estruturar e organizar a instituição, além de ser compartilhado pelos militares no dia a dia, a fim de determinar a realidade militar. O acatamento às regras envolve a pertença ao ambiente, visto que somente se enquadram e se inserem neste sistema estruturado aqueles que compartilham os valores normativos e afetivos exigidos na caserna. A partir das experiências culturais e sociais e das trocas promovidas entre os militares são formadas as representações sociais acerca da hierarquia. O conjunto de crenças e explicações dadas aos alunos nas escolas de formação, sobre o comportamento que devem seguir e as regras que devem respeitar e cumprir, constitui-se em importante fonte para a formação das representações sociais. Assim, as construções que fazem, a partir de tais fontes e por meio da interação em seu próprio círculo, é que são, em sua essência, as representações sociais acerca da hierarquia.

Entendendo, como Duveen (2003), que a representação reproduz a realidade vivida e estreita as relações, tal fato ocorre entre os alunos pelo interesse comum em serem militares e pela necessidade de adaptação ao meio. Considerando-se o

pertencimento anterior ao meio civil, tudo o que diz respeito ao círculo militar apresenta-se como uma novidade que precisa tornar-se conhecida para que ocorra a integração à nova realidade. Conviver com a hierarquia é um fato novo e é necessário aos militares passar por um processo de adaptação que lhes permitirá algo ainda estranho tornar-se-lhes familiar.

Como ressaltado por Moscovici (1978), as representações sociais têm a função de transformar algo estranho em familiar. Assim, para tornar compreensíveis as novas regras a que terão que se submeter, os alunos produzem uma representação que reflete as normas de conduta da instituição militar. “[...] um fenômeno desconhecido [...] resultante das mudanças nas condições de vida de um grupo, se suficientemente relevante, inicia um processo de comunicação coletiva para torná-lo inteligível e controlado”. (WAGNER, 2000, p.10). Entretanto, de acordo com Moscovici (2003),

[...] não é fácil transformar palavras não-familiares, ideias ou seres, em palavras usuais, próximas e atuais. É necessário [...] pôr em funcionamento os dois mecanismos de um processo de pensamento baseado na memória e em conclusões passadas. (MOSCOVICI, 2003, p. 60).

Os processos fundamentais na criação de uma representação social são a ancoragem e a objetivação que, juntas, tornam familiar aquilo que não é familiar. “Ancorar é, pois, classificar e dar nome a alguma coisa. Coisas que não são classificadas e que não possuem nome são estranhas, não existentes e ao mesmo tempo ameaçadoras”. (MOSCOVICI, 2003, p. 61). De acordo com Sá (1998), a pesquisa desenvolvida por Denise Jodelet sobre a doença mental retrata esse processo à medida que os aldeões, utilizando padrões convencionais, comparam e classificam os doentes. A esse respeito, Jodelet (1986) explica que, para os aldeões, a loucura se situa no nível do “ser” e, não, “do ter”. Assim, a partir dos diferentes comportamentos apresentados, os doentes são classificados pelos aldeões como inocentes, idiotas, epiléticos e loucos mentais.

Em relação à hierarquia, a ancoragem possibilita a integração da novidade à realidade dos alunos e os orienta nas situações cotidianas de acatamento às ordens superiores, de respeito, de manutenção da disciplina e das relações sociais, por ser “[...] um processo permanente nas representações sociais, pelo qual a representação cria e mantém viva suas raízes nos sistemas sociocognitivos”.

(CAMPOS, 2003, p. 34). A partir dessa ideia, é possível inferir que os militares limitem inicialmente a hierarquia a um conjunto de regras que, de acordo com Moscovici (2003, p. 63) “[...] estipulam o que é, ou não é, permitido, em relação a todos os indivíduos desta classe”. Assim, na fase de adaptação os alunos passam por um processo de distanciamento e de resistência, porque ainda não se familiarizaram com o modo de atuação militar.

Por outro lado, Moscovici (2003, p. 46) explica que “depois de uma série de ajustamentos, o que estava longe parece ao alcance de nossa mão, o que parecia abstrato, torna-se concreto e quase normal”. Esse processo é a objetivação. Para esse autor, a representação tem duas faces, a face icônica e a face simbólica, visto que toda imagem representa uma ideia e toda ideia tem uma imagem. Um exemplo de objetivação pode ser encontrado na representação da Psicanálise, cujos conceitos são utilizados para descrever comportamentos psicológicos, sendo o complexo um deles. Ao julgar alguém, as pessoas pensam e se comportam como se essa noção fosse real e representam o indivíduo como aquele que tem uma personalidade complexada. (Moscovici, 1978).

Sendo assim, elementos de um domínio específico tornam-se comuns, são incorporados ao dia a dia, e a imagem transforma-se em uma realidade convencional. (MOSCOVICI, 2003). Conseqüentemente, quando incorporadas ou ancoradas, as características específicas do ambiente castrense são aceitas e praticadas pelos militares no decorrer da carreira. Esse modelo institucional representa-os no conjunto e individualmente, posto, que são ideologias inerentes à tradição militar, transmitidas de geração em geração. Logo, “uma realidade social, como a entende a teoria das Representações Sociais, é criada apenas quando o novo ou não familiar vem a ser incorporado aos universos consensuais”. (SÁ, 1993, p. 37).

Moscovici (1978; 2003) verificou também a necessidade de estudar as condições em que as representações sociais emergem. Preocupou-se com a “incidência da comunicação”, pois a partir dela existem variáveis que podem explicar o conteúdo e a estrutura da representação. Assim, classificou-as em três condições principais: dispersão da informação, focalização e pressão à inferência. (JODELET, 2001, p. 30).

Na dispersão da informação procurou analisar o acesso à informação, isto é,

a forma de aquisição dos conhecimentos presentes na formação e no encadeamento dos pensamentos, porque constatou que, em termos de quantidade, os sujeitos têm muitas informações, o que não quer dizer que sejam suficientes. Na maioria dos casos há defasagem entre aquelas que possibilitam agrupar todos os elementos necessários para representar um objeto e aquelas que efetivamente os sujeitos têm como seu repertório. Trata-se “[...] da existência de zonas de interesses e de comportamentos onde os conhecimentos indispensáveis a adquirir não podem ser localizados nem adquiridos”. (MOSCOVICI, 1978, p. 250).

Considerando o ambiente da caserna, os alunos trazem consigo informações a respeito da vida militar permeada por regras, provenientes dos conhecimentos do senso comum que as pessoas, de um modo geral, têm a respeito da vida castrense e que são veiculadas nas conversações leigas, na mídia falada e escrita e também nos diálogos com outros militares. Em termos de quantidade, as informações tendem a ser numerosas, contudo, podem estar aquém daquelas imprescindíveis para familiarização com as regras e condutas exigidas.

Na focalização, Moscovici (1978, p. 251) verificou o grau de interesse de um indivíduo ou de um grupo, de acordo com as circunstâncias ou desejos que o objeto desperta. “Espontaneamente, um indivíduo ou um grupo concede atenção específica a algumas zonas muito particulares do meio ambiente e mantém certa distância em relação a outras zonas [...]”. Por essa razão, apenas elementos relevantes são percebidos e outros aspectos que poderiam dar uma visão geral do objeto são deixados em segundo plano. Nesse sentido, é provável que, durante a adaptação na escola, para vencerem as dificuldades inerentes ao processo de socialização, os alunos, ao focalizarem os aspectos relevantes da profissão militar e no abrigo da imagem de um oficial ou graduado com uma carreira promissora, deixem de perceber elementos que seriam considerados negativos nessa etapa inicial da formação.

Essa necessidade que o grupo tem de reagir à dinâmica social, é a pressão à inferência, caracterizada por “[...] pressões que se observam e que requerem a construção de um código comum e estável, obrigando os participantes a um diálogo, a uma troca de ideias, a fim de adaptarem suas mensagens a esse código”. (MOSCOVICI, 1978, p. 251). A pressão à inferência faz com que o grupo de militares busque o consenso e, a partir dele, oriente suas atitudes, reforce crenças e valores

e, assim, determine o comportamento adequado ao contexto em que estão inseridos. Logo, consoante Moscovici (2003), a funcionalidade das representações sociais repousa na sua contribuição para os processos formadores e de orientação das comunicações e dos comportamentos, bem como na resolução de problemas.

Ainda quanto à funcionalidade, Abric (1998; 2003a) destaca que, pela função de saber, as representações sociais permitem a um indivíduo adquirir uma referência comum em relação ao conhecimento, que lhe seja, ao mesmo tempo, compreensível e possibilite a comunicação. Nesse sentido, no presente estudo, o importante é identificar o contexto em que as representações sociais dos militares da FAB são produzidas, apreendendo-as não apenas como um sistema de cognições, mas considerando também a dinâmica existente nas relações sociais do grupo pesquisado.

As representações sociais também permitem, por sua função identitária, identificar como os militares da FAB retratam o grupo ao qual pertencem, a partir do entendimento de que os indivíduos constroem representações para agir sobre o mundo e lidar com o conflito. Dentro dessa perspectiva, a terceira função, de orientação, possibilita guiar as práticas e os comportamentos e entender como o grupo se estrutura e se comunica em uma dada situação social. Por sua função justificadora as representações sociais possibilitam às pessoas buscarem, a posteriori, explicações para seus comportamentos diante de uma situação ou em relação ao seu grupo de pertença. (ABRIC, 1994; 1998).

Para Abric (1994; 1998), elementos como informações, opiniões, crenças e atitudes que os indivíduos tenham em relação a um objeto formam um conjunto que, disposto de modo organizado, estrutura-se em um sistema sociocognitivo. Assim, para definir uma representação social é preciso conhecer não apenas o seu conteúdo, mas, também, identificar os elementos centrais e periféricos que podem explicar sua organização e sua estrutura. (SÁ, 1998).

Partindo da ideia de que as representações são conjuntos de elementos organizados e estruturados, Abric, em 1976, propôs a teoria do núcleo central que se baseia na hipótese geral de que toda representação se organiza em torno de um núcleo central. Essa teoria evoluiu posteriormente para o que hoje é conhecido como abordagem estrutural, segundo a qual a representação social é composta por dois sistemas - o sistema central e o sistema periférico – considerando o fato de serem,

ao mesmo tempo, estáveis e móveis, rígidos e flexíveis. Os elementos que constituem os dois sistemas não têm a mesma importância. Cada um deles tem um papel específico, mas se complementam. Alguns são essenciais, outros importantes e, ainda, alguns secundários, sendo necessário verificar a hierarquia desses elementos e as relações que se estabelecem entre eles. (ABRIC, 2003a).

O sistema central é constituído pelo núcleo central e está “[...] vinculado às condições históricas, sociológicas e ideológicas, sendo também ligado às normas e aos valores sociais”. (CAMPOS, 2003, p.21). Ele é constituído de um ou mais elementos que conferem significado à representação social e compreende os conteúdos compartilhados de modo consensual. Tem como características a homogeneidade e a estabilidade que permitem a continuidade e a permanência da representação, além de ser mais resistente à mudança. Todavia, quando a estrutura do núcleo central sofre modificações há a transformação da representação. (ABRIC, 1994; 2003).

Segundo Abric (2001) e Sá (1998), são duas as funções do núcleo central: a função geradora e a função organizadora. A função geradora é a responsável pela elaboração da representação e, a partir do elemento central, dá sentido aos seus outros elementos constitutivos. A função organizadora mantém a coesão e a permanência da representação. A estabilidade do núcleo central “[...] é a responsável pela possibilidade de identificação de diferenças básicas entre as representações”. (SÁ, 1998, p. 70).

Consoante Abric (2003), para reconhecer uma representação não basta descrever seu conteúdo; é preciso levar em conta a sua organização. Desse modo, “para que duas representações sejam consideradas diferentes, elas devem ser organizadas em torno de dois núcleos centrais diferentes”. (ABRIC, 1998, p. 31). Em um estudo comparativo sobre a representação social do trabalho entre dois grupos de jovens, Abric (2003) constatou que, apesar do conteúdo ser o mesmo, a significação foi distinta. Para o autor, conteúdos idênticos também podem corresponder a duas representações sociais diferentes. O que irá determinar as semelhanças ou as diferenças entre duas representações é a organização do conteúdo, isto é, a centralidade de alguns elementos.

Dada a sua importância na determinação da natureza do objeto e na relação mantida pelo sujeito com esse objeto, o núcleo central atua em uma dimensão

funcional e em uma dimensão normativa. Em situações em que os elementos centrais se voltam para a ação é ativada sua dimensão funcional e quando esses mesmos elementos são orientados para a avaliação ou para o julgamento assume sua dimensão normativa. (ABRIC, 1998; SÁ, 1998).

O segundo sistema contemplado pela abordagem estrutural é o sistema periférico. Ele é mais flexível e heterogêneo que o sistema central, porque dá suporte às contradições, incorporando a contribuição de cada membro do grupo no que se refere às experiências e às vivências pessoais. Neste sistema está a maior parte do conteúdo de uma representação e três são as funções desempenhadas pelos elementos periféricos: função de concretização, função reguladora e função de defesa. (ABRIC, 1998; SÁ, 1998; FLAMENT, 2001).

Pela função de concretização os elementos periféricos articulam-se diretamente à realidade, contextualizando-a pela sua característica de concretude, sendo, por esse motivo, prontamente compreensíveis e transmissíveis. Como função reguladora, os elementos localizados na periferia possibilitam adaptações no contexto e são integrados sem causar conflito com os elementos centrais da representação, porque apresentam mobilidade e, por isso, a possibilidade de serem reinterpretados de acordo com a significação do núcleo central. Atuam também com a função de defesa da representação, porque os elementos periféricos toleram possíveis contradições, bem como novas interpretações. (ABRIC, 1994; 1998; SÁ, 1998).

Enquanto o sistema central garante a homogeneidade de conteúdos da representação, a partir da estabilidade e rigidez dos seus elementos, a heterogeneidade do sistema periférico não assinala a existência de representações diferentes, ao contrário, garante a mobilidade e a flexibilidade dos elementos que configuram a realidade compartilhada, podendo apontar possíveis modificações nas relações e nas práticas sociais do grupo.

A exposição ora apresentada procurou ressaltar as principais proposições da Teoria das Representações Sociais que deram fundamento à pesquisa empírica realizada acerca das representações sociais da hierarquia construídas pelos militares da FAB. O próximo capítulo explicitará os objetivos do estudo e o caminho percorrido para o alcance dos objetivos apresentados.

4 A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE HIERARQUIA EM ORGANIZAÇÕES DE ENSINO DA FAB: INTRODUÇÃO AO ESTUDO EMPÍRICO

4.1 Objetivos

A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar as representações sociais da hierarquia construídas por militares da FAB pesquisados, considerando suas segmentações em termos dos círculos de oficiais e de graduados, dos respectivos processos de formação, dos sexos de seus componentes e dos estágios – se formados ou em formação – em que se encontram.

Foram formulados os seguintes objetivos específicos que, no conjunto, respondem pelo cumprimento do objetivo geral.

- Descrever o conteúdo e a estrutura das representações sociais da hierarquia construídas pelo conjunto dos militares da FAB;

- Descrever e comparar o conteúdo e a estrutura das representações sociais de hierarquia construídas por oficiais e por graduados da FAB, respectivamente;

- Descrever e comparar o conteúdo e a estrutura das representações sociais da hierarquia construídas por cadetes da AFA e por alunos da EEAR, respectivamente;

- Comparar o conteúdo e a estrutura das representações sociais da hierarquia construídas por oficiais e por cadetes da AFA, respectivamente;

- Comparar o conteúdo e a estrutura das representações sociais da hierarquia construídas por graduados e por alunos da EEAR, respectivamente;

- Descrever e comparar o conteúdo e a estrutura das representações sociais da hierarquia construídas por militares do sexo masculino e por militares do sexo feminino, respectivamente.

4.2 População e Método

4.2.1 O campo de investigação

Das sete Organizações de Ensino existentes no COMAER, foram selecionadas, para a coleta dos dados, a AFA, escola de formação de oficiais, a EEAR, escola de formação de sargentos e o CIEAR, uma das três escolas de pós-graduação da FAB. Considerando-se que essa última escola é frequentada por oficiais e graduados de organizações militares de todo o território nacional, este fato permitiu a obtenção de uma amostragem mais representativa da população de militares formados do âmbito do COMAER.

Nesse sentido, os sujeitos desta pesquisa são cadetes da AFA e alunos da EEAR, em processo de formação, e oficiais, dos postos de Coronel, Tenente Coronel, Major, Capitão, 1º Tenente e 2º Tenente, e graduados, que correspondem a Suboficial, 1º Sargento, 2º Sargento e 3º Sargento, ambos já formados. Logo, na discussão dos resultados, e conforme já apontado no capítulo 1, a referência feita aos militares formados será em termos de oficiais e graduados.

De acordo com informações colhidas junto às respectivas Divisões de Ensino, no ano de 2010, a AFA, a EEAR e o CIEAR totalizaram 2.543 militares, No curso de oficialato ministrado pela AFA, o Corpo de Cadetes somou 778 cadetes nas turmas do 1º ao 4º ano, conforme indica o total geral do quadro 1, a seguir.

Quadro 1 - Distribuição de cadetes da Academia da Força Aérea. Pirassununga, Rio de Janeiro. 2010.

ACADEMIA DA FORÇA AÉREA (AFA)	NÚMERO DE CADETES POR SEXO	
	M	F
1º ANO		
AVIAÇÃO – 174 CADETES	173	007
INTENDÊNCIA – 35 CADETES	019	021
INFANTARIA – 17 CADETES	013	000
TOTAL: 226 CADETES		
2º ANO		
AVIAÇÃO - 153 CADETES	171	012
INTENDÊNCIA – 43 CADETES	021	018
INFANTARIA – 18 CADETES	016	000
TOTAL: 214 CADETES		
3º ANO		
AVIAÇÃO – 125 CADETES	113	004
INTENDÊNCIA – 37 CADETES	024	011
INFANTARIA – 15 CADETES	015	000
TOTAL: 177 CADETES		
4º ANO		
AVIAÇÃO –112 CADETES	112	004
INTENDÊNCIA – 34 CADETES	020	015
INFANTARIA – 15 CADETES	014	000
TOTAL: 161 CADETES		
TOTAL GERAL: 778 CADETES		

Fonte: Corpo de Cadetes da Aeronáutica.

A EEAR totalizou 1007 alunos nas turmas do CFS, no ano de 2010, como se verifica no quadro 2, a seguir:

Quadro 2 - Distribuição de alunos da Escola de Especialistas de Aeronáutica. Guaratinguetá. Rio de Janeiro. 2010.

ESCOLA DE ESPECIALISTAS DE AERONÁUTICA (EEAR)		NÚMERO DE ALUNOS POR SEXO	
1ª SÉRIE	M	F	
CFS – 234 ALUNOS	158	76	
2ª SÉRIE	M	F	
CFS – 256 ALUNOS	169	87	
3ª SÉRIE	M	F	
CFS – 174 ALUNOS	126	48	
4ª SÉRIE	M	F	
CFS – 343 ALUNOS	224	119	
TOTAL GERAL: 1007 ALUNOS			

Fonte: Secretaria da Divisão de Ensino da EEAR.

Em 2010 o CIEAR ministrou cursos a 758 militares, entre oficiais e graduados, conforme o quadro 3.

Quadro 3 - Número de discentes do Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica. Rio de Janeiro. 2010.

CENTRO DE INSTRUÇÃO ESPECIALIZADA DA AERONÁUTICA (CIEAR)	
CURSOS	Nº DE ALUNOS
CPI 1	25 ALUNOS
CLE-B	20 ALUNOS
CLI-B	12 ALUNOS
CCEF	56 ALUNOS
CLI-IT	13 ALUNOS
CCS	43 ALUNOS
CPJM	22 ALUNOS
CATF-1	31 ALUNOS
CATF-2	33 ALUNOS
CCEF-G	45 ALUNOS
COTF	41 ALUNOS
CLE-IT	21 ALUNOS
CLI-I	20 ALUNOS
EPP	17 ALUNOS
CAHOSP	30 ALUNOS
CCS-G	59 ALUNOS
CPI-2	43 ALUNOS
CATF-3	31 ALUNOS
CLE-B 2	20 ALUNOS
CEMAE	47 ALUNOS
CAE	30 ALUNOS
ECFAB	99 ALUNOS
TOTAL GERAL: 758 ALUNOS	

Fonte: Secretaria da Divisão de Ensino do CIEAR.

4.2.2 A amostra

Os sujeitos selecionados para a pesquisa foram 600 militares de ambos os sexos, entre cadetes, alunos, oficiais e graduados. Do somatório, 206 pesquisados são do sexo feminino e 394, do sexo masculino. A situação de maioria de militares do sexo masculino se justifica pelo percentual inferior de mulheres na composição do efetivo da FAB, fato decorrente do ingresso da primeira turma destas, na FAB, somente a partir do ano de 1982.

Tabela 1 - Distribuição de sujeitos por sexo. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

SEXO	f	%
MASCULINO	394	66,0
FEMININO	206	34,0
TOTAL	600	100

São distribuídos na Tabela 2, os quantitativos de militares e, respectivos percentuais, por sexo, de acordo com o posto ou a graduação.

Tabela 2 - Distribuição de sujeitos por sexo, posto e graduação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

POSTO/GRADUAÇÃO	SEXO MASCULINO		SEXO FEMININO	
	f	%	f	%
CADETES DA AFA	170	43,1	30	14,5
ALUNOS DA EEAR	84	21,3	116	56,3
OFICIAIS	95	24,2	41	20
GRADUADOS	45	11,4	19	9,2
TOTAL	394	100	206	100

Foram aplicados questionários a 200 militares de cada uma das três escolas selecionadas para a coleta de dados, totalizando 600 sujeitos.

Tabela 3 - Distribuição de sujeitos por escola. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

ESCOLA	f	%
AFA	200	33,3
EEAR	200	33,3
CIEAR	200	33,3
TOTAL	600	100

No tocante à distribuição por posto e graduação, conforme já apontado, a AFA e a EEAR totalizaram 200 cadetes e alunos, respectivamente. No CIEAR, dos 200 militares participantes, 136 são oficiais e 64, graduados. Em relação à diferença existente entre o número de oficiais e o número de graduados, cabe esclarecer que, no período da coleta dos dados, alguns cursos se destinaram apenas aos oficiais.

Tabela 4 - Distribuição de sujeitos por posto/graduação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

POSTO/GRADUAÇÃO	f	%
CADETE	200	33,3
ALUNO	200	33,3
OFICIAL	136	22,5
GRADUADO	64	10,7
TOTAL	600	100

Em relação à distribuição por série, ano ou curso, do número de alunos das turmas existentes na AFA, foram selecionados para a coleta de dados 100 alunos do 2º ano e 50 alunos do 3º e 4º anos, respectivamente, totalizando 200 cadetes. O mesmo se deu na EEAR, sendo selecionados 100 alunos da 2ª série e 50 alunos das 3ª e 4ª séries, perfazendo, também, um total de 200 alunos. Dos cursos realizados no CIEAR, no período compreendido entre maio e outubro de 2010, foram convidados a participar da pesquisa 200 alunos entre oficiais e graduados, conforme a tabela 5.

Tabela 5 - Distribuição de sujeitos por série/curso. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

SERIE/CURSO	<i>f</i>	%
2º ANO	100	16,7
3º ANO	50	8,3
4º ANO	50	8,3
2ª SERIE	100	16,7
3ª SERIE	50	8,3
4ª SERIE	50	8,3
CURSO	200	33,4
TOTAL	600	100

4.2.3 O Estudo Piloto

De posse do objetivo a ser alcançado e da revisão da literatura, considerou-se a necessidade de realizar um estudo piloto para levantar o universo nocional do tema, visando a auxiliar a construção do questionário destinado à coleta de dados. Este estudo piloto teve a finalidade de explorar as opiniões dos militares sobre a hierarquia. Assim, as informações foram recolhidas por meio de duas sessões de grupos focais realizadas na UNIFA, no ano de 2009. Uma seção de grupo focal se constituiu por oito oficiais e a outra, por oito graduados, todos convidados pela pesquisadora, num total de 16 participantes.

Por meio dessa técnica o entrevistado tem a possibilidade de trocar ideias com os demais componentes do grupo, a partir de uma afirmação relacionada ao objeto da pesquisa, lançada pelo moderador. O grupo focal tem como característica a maior flexibilidade em sua condução, pois permite esclarecimentos e questionamentos do pesquisador aos participantes. (Gaskell, 2002). Esse instrumento permitiu, ainda, a construção de questões que mais se aproximassem à linguagem dos militares. Junto às sessões dos grupos focais aplicou-se a técnica de evocação livre, servindo as evocações para a elaboração do questionário de caracterização. A descrição detalhada das duas técnicas citadas será apresentada mais adiante.

4.2.4 A Coleta de Dados

Após a realização das sessões de grupo focal, o procedimento seguinte consistiu na categorização das informações obtidas para a posterior confecção de questões abertas e fechadas, bem como do questionário de caracterização, ambos compondo o questionário geral utilizado como instrumento de coleta desta pesquisa, constante do Apêndice A. O questionário é composto por um item destinado à técnica de evocação livre e, outro, dedicado à técnica do questionário de caracterização, bem como por quatro questões abertas e 17 questões fechadas.

Antes da ida ao campo de estudo, alguns procedimentos precisaram ser atendidos, principalmente no que se refere ao pedido de autorização para a coleta de dados nas três escolas pesquisadas, observando a cadeia de comando da FAB. Primeiramente, solicitou-se autorização ao Comandante da UNIFA, Organização Militar a que a pesquisadora está subordinada, para realizar essa etapa do presente estudo. Após a leitura do questionário, da Carta de Informação aos participantes da pesquisa e do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o Comandante submeteu todo o material à apreciação do Diretor-Geral do DEPENS, chefe do Departamento a que se subordina a UNIFA, para a continuidade da pesquisa. De posse do parecer favorável daquela Direção, o Comandante da UNIFA solicitou autorização aos Comandantes da AFA, da EEAR e do CIEAR para a aplicação dos questionários junto aos alunos. Com as devidas autorizações, foram iniciadas as visitas às escolas para coletar os dados. Por razões pedagógicas pertinentes às escolas de formação, a coleta de dados não foi realizada com as turmas do 1º ano da AFA e com as turmas de 1ª série da EEAR.

Cabe salientar que o projeto foi aprovado pela Comissão de Ética em Pesquisa da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), por meio do Parecer COEP 008/2010, constante no Anexo A, e consentido pelos sujeitos pesquisados por assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, conforme o Apêndice C.

No primeiro semestre do ano de 2010, mais especificamente no dia 03 de maio, a pesquisadora dirigiu-se à EEAR, em Guaratinguetá, e aplicou, conforme estabelecido na amostra, 200 questionários aos alunos das 2ª, 3ª e 4ª séries do Curso de Formação de Sargentos. Durante o estreitamento dos contatos

estabelecidos, os aspectos facilitadores para a efetivação da coleta foram a receptividade e o interesse, demonstrados pelo oficial responsável pelo Corpo de Alunos, acerca do estudo proposto. Seleccionados aleatoriamente pela escola, os 200 alunos foram reunidos, às 19 horas, no auditório da EEAR para o recebimento das instruções e preenchimento do questionário. Por volta das 20 horas e 30 minutos concluíram o preenchimento do instrumento de coleta.

No dia 11 de maio de 2010, o procedimento ocorreu na AFA e a mesma receptividade e interesse pelo tema foram demonstrados pelos oficiais responsáveis pelo Corpo de Cadetes, que apoiaram e auxiliaram no recolhimento dos dados. Também seleccionados aleatoriamente, 200 cadetes foram reunidos no auditório da AFA, às 18 horas e 30 minutos, e, após instruções, responderam ao questionário, deixando o recinto por volta das 20 horas.

Tanto na AFA quanto na EEAR, a coleta de dados foi realizada em duas etapas. Na primeira, aplicou-se a técnica de evocação livre para evitar a contaminação de ideias a respeito do tema hierarquia; na segunda, foi aplicado o questionário geral. No CIEAR, considerando os diferentes cursos realizados durante o ano, o processo se deu também no primeiro semestre de 2010 e de acordo com as datas de início de cada um deles. Conforme estabelecido na amostra, os questionários foram aplicados a 200 alunos dos seguintes cursos: CCS, COTF, CPJM, CGPA, CATF e CLI. Em virtude da curta duração dos referidos cursos e da permanência dos alunos na escola, apenas no período regular das aulas, a sistemática de aplicação dos questionários diferiu das anteriormente realizadas.

Sendo assim, o período concedido para a aplicação do instrumento de coleta foi de 30 minutos, em média, em cada um dos cursos. Esse momento foi destinado apenas às instruções e preenchimento das evocações livres, ficando combinada a devolução dos questionários para a última aula do dia da coleta ou para a primeira aula do dia seguinte, de acordo com a disponibilidade de cada turma. Esse procedimento não ocorreu na EEAR e na AFA, visto que essas instituições adotam o regime de internato. Diferentemente também dessas duas escolas, no CIEAR alguns alunos optaram pela não participação na pesquisa. A decisão de contribuir ou não contribuir com o estudo em questão foi facultada pela pesquisadora e também apresentada por escrito na Carta de Informação aos participantes da pesquisa, conforme o Apêndice B.

Para um melhor entendimento das técnicas utilizadas no questionário, destaca-se que a técnica de evocação livre tem por objetivo identificar os prováveis elementos centrais e periféricos das representações sociais, por meio do universo semântico de um termo indutor. Nesse procedimento, é possível identificar o conteúdo temático e a estrutura da representação social. (PEREIRA, 2005).

Nesta pesquisa, o procedimento de coleta consistiu em pedir aos inquiridos para evocarem palavras que viessem rapidamente à lembrança, a partir do termo indutor “hierarquia”. Primeiramente, foi solicitado aos respondentes que as anotassem na ordem de emissão e, posteriormente, as organizassem por ordem de importância, registrando com o número 1 a mais importante, com o número 2 a segunda mais importante e assim sucessivamente até o número cinco, com o apontamento daquela considerada menos importante. Esse último modo de hierarquização das palavras, a ordem de importância atribuída pelos sujeitos, foi utilizado como um dos critérios para a determinação dos elementos centrais e periféricos, quando da análise das evocações. Segundo Abric (apud Sá, p. 109, 2002), essa tarefa possibilita ao pesquisado “[...] efetuar ele mesmo sobre sua própria produção um trabalho cognitivo de análise, de comparação, de hierarquização”.

Além das evocações, o questionário geral conteve questões fechadas e questões abertas referentes à hierarquia e suas respectivas relações com o ambiente de formação e com o ambiente de trabalho, cujo objetivo é proceder a um refinamento na análise do conteúdo e da estrutura da representação social dos militares pesquisados. Também foi elaborado o questionário de caracterização que, segundo Abric (2003) e Vergès (2005), foi introduzido por Claude Flament em 1963, visando a determinar os elementos que se destacam na representação de um objeto. Cabe salientar que a técnica de evocação proporciona uma primeira aproximação sobre a centralidade dos elementos, que pode ser confirmada ou não pelo questionário de caracterização, visto, nesse instrumento estarem selecionados os temas de destaque para os sujeitos quando representam um objeto.

Na aplicação da técnica do questionário de caracterização, solicitou-se aos respondentes que escolhessem e marcassem com um X os três itens que, no seu entendimento, fossem considerados como os mais característicos do objeto representado e os três itens considerados como menos característicos do tema.

(VERGÈS, 2005). As respostas foram codificadas com valores de 1 a 3 e inseridas em gráficos de linha. O traçado dos gráficos desenha três perfis de curvas que, de acordo com a leitura, revela a aproximação ou o distanciamento dos elementos do núcleo central da representação. Uma curva em formato de letra J revela a probabilidade de pertencimento dos elementos ao núcleo central da representação, outra, com formato da letra U, indica a existência de ideias divergentes entre subgrupos, em relação à centralidade de alguns elementos, e, ainda, o formato de sino, possibilita identificar uma relação mais distanciada do tema com o objeto da representação. (ABRIC, 2003).

Os procedimentos para a análise dos dados coletados por meio das técnicas apresentadas nesta seção são apresentados a seguir.

4.2.5 A Análise de Dados

O conjunto das palavras colhidas pela técnica de evocação livre, primeira tarefa solicitada aos participantes no questionário geral da pesquisa, recebeu uma preparação antes do processamento em *software* específico.

Cada sujeito foi identificado com um número de três dígitos, iniciado em 001 até 600. Considerando-se que o presente estudo é descritivo e comparativo, foram atribuídas variáveis para a identificação de cada sujeito, de acordo com as comparações pretendidas nos objetivos específicos, conforme o quadro 4:

Quadro 4 - Variáveis de identificação dos sujeitos e codificação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

VARIÁVEL	CÓDIGO	CATEGORIA	CÓDIGO
SEXO	SEX	M	1
		F	2
ESCOLA	ESC	AFA	1
		EEAR	2
		CIEAR	3
ANO/SÉRIE/CURSO	S/A/C	2	1
		3	2
		4	3
		2 ^a	4
		3 ^a	5
		4 ^a	6
		CURSO	7
POSTO/GRADUAÇÃO	P/G	CADETE	1
		ALUNO	2
		OFICIAL	3
		GRADUADO	4

Com base na codificação das categorias, depois do número de identificação dos sujeitos, seguiram-se as variáveis: sexo, escola, ano/série/curso e posto/graduação, como no exemplo: **001;2;2;6;2**. Essa linha identificou na coluna 1, o indivíduo 001; na coluna 2, sexo feminino; na coluna 3, EEAR; na coluna 4, 4^a série; na coluna 5, aluno.

O passo seguinte consistiu na construção do corpus de análise. Nessa etapa foi necessário homogeneizar as palavras, atentando para que a redação tivesse a mesma grafia quando no uso do masculino ou feminino e do singular ou plural. Pelo fato de haverem muitas palavras com significados próximos, elas foram agrupadas e a palavra mais frequentemente evocada foi selecionada, a fim de uniformizar a forma de aparição nas 600 linhas. Como exemplo, a evocação “disciplina”, com a maior frequência de aparição, foi conservada para padronizar o conjunto de palavras relacionadas: “disciplina”, “disciplina militar”, “disciplina consciente”. A tabela, constante no Apêndice D, apresenta a padronização de todas as palavras evocadas.

Alguns cuidados adicionais também foram observados no que diz respeito à digitação das palavras com letras minúsculas. Quanto a cada uma delas vir seguida da ordem de importância atribuída pelos sujeitos, considerando-se a hierarquização das palavras, esse critério ficou estabelecido na técnica de evocação livre. Cada

linha de identificação e de variáveis se seguiu, então, com palavras já padronizadas, considerando, ainda, a hierarquização das evocações definida pelos 600 pesquisados, conforme o exemplo:

001;2;2;6;2; 1 disciplina 2 obediência 3 comando 4 militarismo 5 empatia
 002;2;2;6;4; 1 respeito 2 responsabilidade 3 organização 4 ordem 5 subordinação
 003;1;2;4;2; 1 responsabilidade 2 liderança 3 trabalho 4 respeito 5 autoridade
 004;2;2;4;2; 1 respeito 2 organização 3 antiguidade 4 maturidade 5 acatamento
 005;2;2;6;2; 1 respeito 2 ordem 3 liderança 4 antiguidade 5 comando

Em seguida, o material foi inserido e processado pelo *software Ensemble de Programmes Permettant L'analyse des Évocations* (EVOC), desenvolvido por Pierre Vergès (1997). Em uma tabela de contingência, cruzam-se as frequências pela ordem de evocação, “[...] de modo a hierarquizar as evocações desde as mais frequentes com menor ordem de evocação até as menos frequentes com maior ordem de evocação”. (PEREIRA, 2005, p. 40). Para este estudo, foram utilizados os programas *Lexique*, *Trievoc*, *Nettoie*, *Rangmot* e *Rangfrq*, que compõem o EVOC. O *Lexique* separa as unidades lexicais do corpus. O *Trievoc* organiza as evocações por ordem alfabética. O *Nettoie* procede a uma padronização das palavras e elimina erros de digitação e ortografia. O *Rangmot* indica, a partir de uma lista das palavras evocadas em ordem alfabética, quantas vezes elas foram evocadas e a ordem de sua evocação. Além disso, calcula, para cada palavra, a frequência simples, a média ponderada e a média das ordens médias ponderadas. O *Rangfrq* organiza um quadro de distribuição de frequências, subdividido em quatro quadrantes, em que se situam os elementos do núcleo central e da periferia. (VERGÈS, 1997).

Com base nesses dados, o pesquisador define a frequência mínima para o ponto de corte considerando, a partir desse ponto de corte, o total de palavras diferentes. Para esse procedimento, é necessário observar quando a frequência mínima das palavras torna-se homogênea. Assim, o indicador para a montagem do eixo horizontal é a frequência média resultante do cálculo do total de palavras dividido pelo número de palavras mais frequentes. O indicador do eixo vertical é a frequência média de ocorrência das palavras, fornecida pelo EVOC. Esse número de palavras é delimitado no momento em que o pesquisador define a frequência mínima

para o ponto de corte. As expressões situadas abaixo dele são excluídas da análise. Com os eixos X e Y definidos, é construído o quadro de quatro casas que permite “[...] captar o sistema de categorização utilizado pelos sujeitos, levantando-se, assim, o próprio conteúdo da representação; para, num segundo momento, reordenar esse conteúdo, evidenciando a sua estrutura subjacente”. (OLIVEIRA, 2005, p. 7).

Conforme mostra o quadro 5, o quadro de quatro casas é constituído por quadrantes “[...] que conferem diferentes graus de centralidade às palavras que os compõem”. (SÁ, 1998, p. 117). Neles são distribuídos os temas, considerando a frequência mínima, a frequência média e a ordem média (*rang*). Na leitura dos resultados, o *rang* de cada palavra auxilia o pesquisador, pois quanto mais próximo de 1 for o seu valor, significa que mais prontamente a palavra foi evocada.

Quadro 5 - Quadro de quatro casas para a análise de evocações.
Rio de Janeiro. 2010.

		IMPORTÂNCIA	
		GRANDE	BAIXA
FREQÜÊNCIA	FORTE	<p>NÚCLEO CENTRAL</p> <p>PALAVRAS EVOCADAS EM PRIMEIRO LUGAR POR ORDEM DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA PELOS SUJEITOS</p>	<p>PRIMEIRA PERIFERIA</p> <p>PALAVRAS MAIS CITADAS E MAIS IMPORTANTES PELA FREQUENCIA E NÃO PELA ORDEM DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA PELOS SUJEITOS</p>
	BAIXA	<p>ZONA DE CONTRASTE</p> <p>PALAVRAS MENOS FREQUENTES, MAS EVOCADAS EM PRIMEIRO LUGAR POR ORDEM DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA PELOS SUJEITOS</p>	<p>SEGUNDA PERIFERIA</p> <p>PALAVRAS MENOS FREQUENTES E EVOCADAS NOS ÚLTIMOS LUGARES POR ORDEM DE IMPORTÂNCIA ATRIBUÍDA PELOS SUJEITOS</p>

Fonte: Adaptado de Abric (2003).

O quadrante superior esquerdo constitui o provável núcleo central da representação e nele situam-se os elementos evocados nos primeiros lugares e com elevada frequência, constituindo-se nos termos significativos para os sujeitos. O quadrante inferior esquerdo abriga os elementos correspondentes à zona de contraste por terem sido citados com menor frequência, porém evocados em primeiro lugar. Logo, esses dois quadrantes têm em comum abrigarem elementos de grande importância para os sujeitos, visto serem evocados em primeiro lugar. No

entanto, no núcleo central, encontram-se os temas mais frequentes e, na zona de contraste, os temas menos frequentes. Esse fato pode mostrar a existência de uma representação diferente para um grupo menor de pessoas do conjunto dos sujeitos. (ABRIC, 2003; VERGÈS, 2005).

No quadrante superior direito, estão agrupados os elementos periféricos de maior importância pela frequência com que foram citados e não pela ordem na hierarquização atribuída pelos pesquisados. São classificados como elementos da primeira periferia. Os elementos que ocupam o quadrante inferior direito apresentam baixa frequência e são evocados nos últimos lugares, sendo classificados como elementos da segunda periferia. (ABRIC, 2003; VERGÈS, 2005).

Em um segundo momento, as respostas resultantes das questões abertas e fechadas do questionário geral passaram por uma análise estatística, por meio do *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). O programa teve sua origem nas Ciências Sociais e foi desenvolvido para a análise de questionários. O *software* realiza correlações de diversas variáveis e apresenta um conjunto de recursos. Ele é constituído de um editor de dados, um mecanismo de filtragem de dados, um navegador de saídas, um editor de gráficos e um editor de tabelas. As respostas às questões fechadas foram submetidas ao tratamento simples de frequência, em termos percentuais, para os diferentes segmentos de militares da FAB.

Para o tratamento das questões abertas, primeiramente procedeu-se à leitura flutuante do conjunto de respostas. Em seguida, as respostas dos militares pesquisados, a cada uma das perguntas abertas, foram classificadas e agrupadas em categorias. De acordo com Oliveira (2005, p. 2), a “análise categorial considera a totalidade do texto na análise, passando-o por um crivo de classificação e de quantificação, segundo a frequência de presença ou ausência de itens de sentido”.

Tendo sido considerado o delineamento para o tratamento dos dados, o próximo capítulo consiste em um exame da estrutura e do conteúdo da representação social da hierarquia, propiciado pela análise das evocações e do questionário de caracterização.

5 A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE HIERARQUIA EM ORGANIZAÇÕES DE ENSINO DA FAB: CONFIGURAÇÃO TEMÁTICA E ESTRUTURAL

No intuito de identificar o conteúdo temático e estrutural das representações sociais acerca da hierarquia e encontrar os prováveis elementos centrais e periféricos que fundamentam o modo de pensar e julgar dos pesquisados, são apresentados e discutidos os resultados das evocações do conjunto dos militares da FAB, dos questionários de caracterização e das análises comparativas entre os seus diferentes segmentos.

5.1 O conteúdo temático e a estrutura da representação social do conjunto dos militares da FAB

5.1.1 Das Evocações

De posse do processamento dos dados realizado pelo EVOC, relativo aos 600 militares pesquisados, que considerou 2102 palavras, sendo 225 diferentes, foi definida, como o ponto de corte para a construção do quadro de quatro casas, a frequência mínima 18. Os termos foram, então, distribuídos nos quatro quadrantes, levando-se em conta, além da frequência mínima 18, a frequência média 81 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. A partir dos dados apresentados na Figura 1, é possível analisar o conteúdo temático e a estrutura da representação social do grupo e descrever a sua organização, bem como o provável núcleo central e os elementos periféricos.

Figura 1 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 81 Rang >3			Frequência ≥ 81 Rang >3		
	Freq	Rang	Freq	Rang	
respeito	249	2,134	ordem	132	3,152
disciplina	246	2,084	poder	103	3,456
obediência	100	2,650	subordinação	93	4,054
			militarismo	84	3,190
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 81 Rang < 3			Frequência < 81 Rang > 3		
	Freq	Rang	Freq	Rang	
responsabilidade	72	2,028	antiguidade	79	3,354
autoridade	61	2,738	comando	60	3,317
organização	56	2,804	superior	36	3,528
pilar	41	2,829	posto	26	3,808
liderança	35	2,543	dever	23	3,739
			submissão	21	3,238
			regulamento	18	3,333

Sabendo-se que toda representação social é organizada em torno de um núcleo central, verifica-se, a partir da distribuição apresentada na Figura 1, que os temas “respeito”, “disciplina” e “obediência”, presentes no quadrante superior esquerdo, constituem o provável núcleo central da representação social dos 600 militares, porque correspondem às evocações de maior frequência e manifestadas em primeiro lugar, por ordem de importância atribuída pelos pesquisados.

Na presente análise, o quadrante superior direito, que, segundo Oliveira (2005), situa os elementos periféricos mais importantes, abrigou os temas “ordem”, “poder”, “subordinação” e “militarismo”, dentro dos índices de frequência e ordem média definidos. Consoante Sá (2002), os elementos que nele se encontrem podem evoluir para o núcleo central ou fazer parte dele. Nesse caso, dada a elevada frequência do tema “ordem”, em relação aos demais elementos periféricos, infere-se que, para os militares pesquisados, a manutenção da disciplina e do respeito pressupõe um regime de ordem.

O termo “respeito” aparece imbricado ao elemento “disciplina” e o resultado pode relacionar-se ao fato de a disciplina expressar, para os 600 militares pesquisados, o devido respeito aos costumes e às pessoas, condição necessária no

contexto da caserna. A relevância dos temas “respeito” e “disciplina” pode ser observada no núcleo central, considerando-se a frequência 249 atribuída ao “respeito”, muito próxima da frequência 246 conferida ao elemento “disciplina”. Essa observação possibilita a associação dos dois temas ao estrito cumprimento das leis e regras, à concisão na “obediência” e à dignidade na “subordinação”. (SCHIRMER, 2007).

Logo, o resultado tende a revelar que, para esse grupo, o respeito é condição para a disciplina. Ao mesmo tempo, a presença do tema “disciplina” no núcleo central parece evidenciar que, sem ela, é provável a não existência do respeito. Concorda-se, portanto, com Campos (1998, p. 33), ao afirmar que “o núcleo central está diretamente associado aos valores e normas, definindo os princípios fundamentais em torno dos quais se constituem as representações”.

Os temas situados no quadrante inferior direito, com menor frequência e ordem de importância atribuída pelos pesquisados, correspondem à segunda periferia. Esse quadrante agrupa os temas que contextualizam a disciplina e o respeito nas situações cotidianas. Oficiais, graduados, cadetes e alunos vivenciam relações hierárquicas permeadas pelas situações de “antiguidade”, “comando”, “superior”, “posto”, “dever”, “submissão” e “regulamento”. Em seu conjunto, esses elementos, já incorporados e ajustados pelos militares à realidade da caserna, fazem parte da cultura organizacional da instituição militar. Dessa forma, os elementos periféricos atuam na identificação das relações que se enquadram ou não como normais, de acordo com a especificidade das situações que se apresentam. (ABRIC, 2003).

O termo “poder”, apresentando a frequência 103, mais elevada entre os demais elementos periféricos, depois do tema “ordem”, parece reforçar o fato de o poder permear as relações hierárquicas, podendo assinalar, também, que o poder legítimo ou o poder formal, para o grupo de militares, está constantemente subentendido nas determinações e ordens do chefe, como apontado por Schirmer (1997). Esse tipo de poder, de acordo com French e Raven (1959), é devido à posição ocupada por um indivíduo na cadeia hierárquica e a quem há obediência sem questionamentos.

Tomados em seu conjunto, os temas “poder”, “comando”, “superior” e “posto” parecem manter relação entre si, se entendidos como um meio de controle interno

da instituição. Na concepção de Leirner (1997, p. 70), esse controle interno “[...] aumenta o poder político da organização, ao reduzir a possibilidade de quebras de hierarquia através da ação autônoma de escalões inferiores”. Nesse sentido, dada a condição hierárquica de subordinação, as relações de poder impedem os subordinados de realizar qualquer ato de desacato ou de desrespeito ao superior hierárquico. Essa inferência pode ser confirmada pela presença dos temas “dever” “submissão” e “regulamento”, entre os elementos periféricos, presentes na segunda periferia. Para a manutenção dessa relação, a autoridade e o comando, ambos delegados ao superior hierárquico, são fundamentais, posto que, para Janowitz (1967), a autoridade se refere aos direitos inerentes a uma posição administrativa de ordenamentos e obediência. Desse modo, para hierarquizar o grau da autoridade que é delegado e o grau de responsabilidade que se espera no cumprimento da tarefa é fundamental que exista a cadeia de comando.

Dada a relativa heterogeneidade do conteúdo do sistema periférico e seu caráter de complementaridade (SÁ, 2002), os elementos, “responsabilidade”, “autoridade”, “organização” e “liderança”, presentes na zona de contraste, quadrante inferior esquerdo, denotam atitudes que devem ser adotadas pelos militares para o cumprimento do respeito e da disciplina. Os temas citados podem ser entendidos como condições precípuas para a conservação dos elementos centrais, enquanto valores exercitados pelos militares desde seu ingresso na escola de formação. O processo de adaptação à vida na caserna permite que atitudes de responsabilidade, autoridade, organização e liderança sejam vivenciadas e internalizadas às condutas dos militares, fato que remete à compreensão da importância dos elementos periféricos no funcionamento da representação do grupo, visto que o sistema periférico “[...] permite uma adaptação, uma diferenciação em função do vivido, uma integração das experiências cotidianas [...]”. (CAMPOS, 1998, p. 33).

Com base na análise empreendida acerca do núcleo central e dos elementos periféricos, constata-se que a representação social dos 600 militares pesquisados estrutura-se a partir do “respeito”, “da disciplina” e da “obediência”, constituintes da base comum, do “ pilar”, que direciona as ações do grupo. Esses elementos atuam como mantenedores do funcionamento estável da engrenagem consensual e historicamente compartilhada do “militarismo”. Os elementos periféricos, por sua vez, tornam concreto o sistema central e se encarregam de dar mobilidade, flexibilidade e

dinamismo à engrenagem das relações sociais que se estabelecem entre os militares. Com base nos argumentos mencionados, nota-se a importância do núcleo central para a manutenção da representação social que, para esse grupo, abarca os dois princípios fundamentais da hierarquia. Desse modo, a hierarquia pode ser associada ao respeito, à disciplina e à obediência, assim como também à responsabilidade, autoridade e liderança em uma concepção mais moderna da caserna.

Da análise global manifestada pelo grupo de sujeitos, pode-se afirmar que o respeito, a disciplina e a obediência, consubstanciados nos comportamentos e nas práticas dos militares, objetivam a representação social da hierarquia em virtudes essenciais à vida militar, compartilhadas consensualmente. Portanto, a importância da representação social reside no fato de que ela determina o tipo de relações que os militares mantêm com a hierarquia e como guiam suas ações, porque, como convém Leirner (1997), por meio da hierarquia, e a partir do comportamento do indivíduo, é possível compreender o comportamento do grupo.

5.1.2 Do Questionário de Caracterização

Com o intuito de constatar a centralidade de alguns elementos identificados na análise de evocações, aplicou-se a técnica do questionário de caracterização.

Para tanto, a última pergunta do questionário geral pedia aos inquiridos que observassem uma lista de itens contendo nove vocábulos, contextualizados na hierarquia militar, retirados das evocações livres solicitadas no estudo piloto, conforme descrito no capítulo 4, item 4.2.3. São eles: “disciplina”, “ordem”, “respeito”, “poder”, “comando”, “antiguidade”, “autoridade”, “regulamento” e “subordinação”.

As respostas foram tabuladas de acordo com os três elementos mais característicos das situações regidas pela hierarquia militar e os três itens menos característicos, apontados pelos pesquisados. Cada resposta foi codificada numericamente, sendo atribuído o número 3 para os elementos selecionados como “mais característico”, o número 2 para os elementos não selecionados, que receberam a denominação de “não escolhido”, e o número 1 para aqueles

selecionados como “menos característico”. Os totais de cada código foram somados e apresentados no quadro 6.

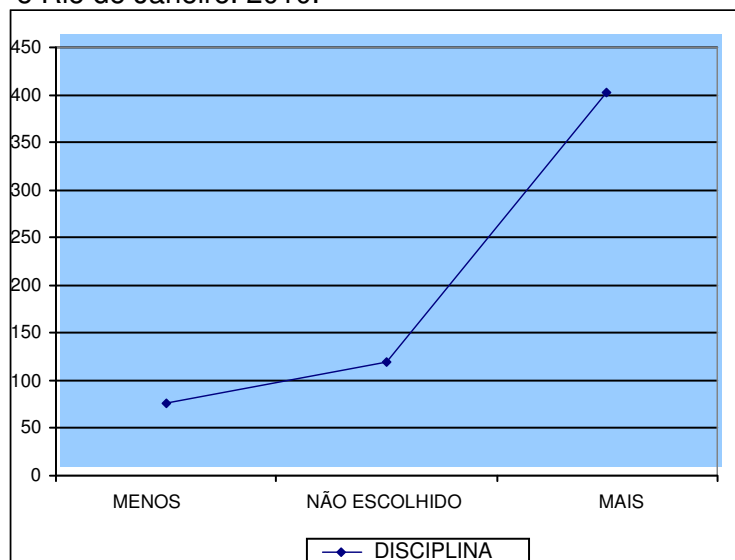
Quadro 6 - Codificação do questionário de caracterização da hierarquia. N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.

Itens	Menos característico	Não escolhido	Mais característico
Disciplina	76	119	402
Ordem	175	220	198
Respeito	156	137	304
Poder	293	171	132
Comando	186	269	139
Antiguidade	141	236	218
Autoridade	181	227	188
Regulamento	393	136	64
Subordinação	171	265	154

Valendo-se dos somatórios dos códigos das respostas obtidas, os dados numéricos foram inseridos em gráficos de linha. Assim, a partir das dimensões “mais característico” e “menos característico” foi possível identificar a probabilidade de pertencimento ou não pertencimento dos elementos ao núcleo central da representação social de hierarquia.

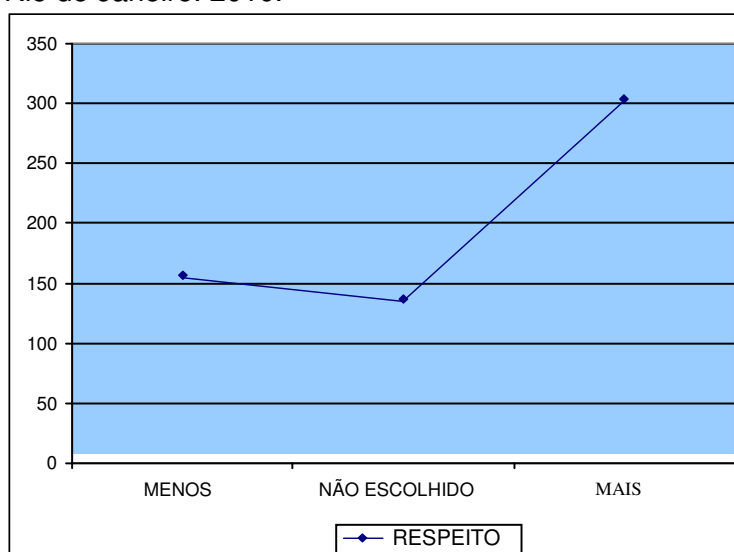
Os elementos “disciplina” e “respeito” apresentam curvas semelhantes ao formato da letra J, podendo-se considerar a forte possibilidade de pertencimento ao núcleo central da representação, corroborando os resultados verificados nas análises de evocações livres. No conjunto dos 600 militares estudados, os dados mostraram que esses temas encontram-se na centralidade das representações sociais de hierarquia, configurando os valores que sustentam o modo de vida militar. O tema “disciplina” foi considerado como “menos característico” por 76 respondentes, como “mais característico” por 402 e “não escolhido” por 119 deles, conforme mostra o gráfico 1:

Gráfico1 - Distribuição das escolhas do tema “disciplina”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



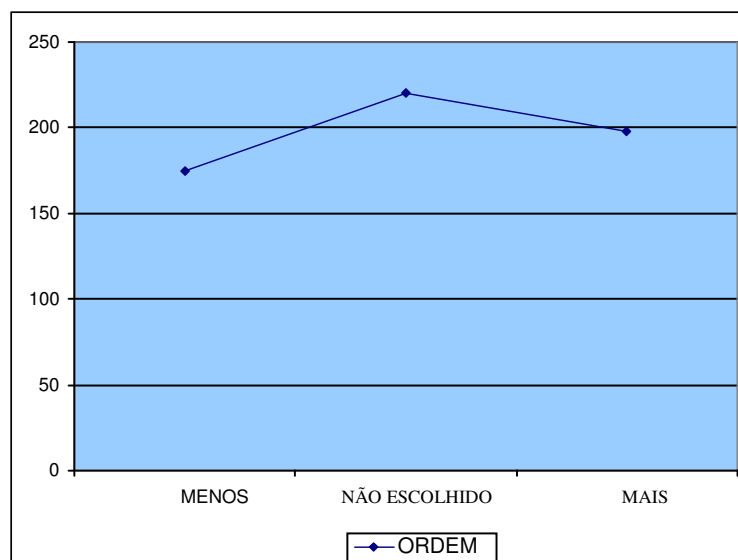
O vocábulo “respeito” obteve o somatório 156 para “menos característico”, 137 para “não escolhido” e 304 para “mais característico”, também corroborando os resultados examinados a partir das evocações livres quanto à centralidade consensual desse elemento.

Gráfico 2 - Distribuição das escolhas do tema “respeito”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



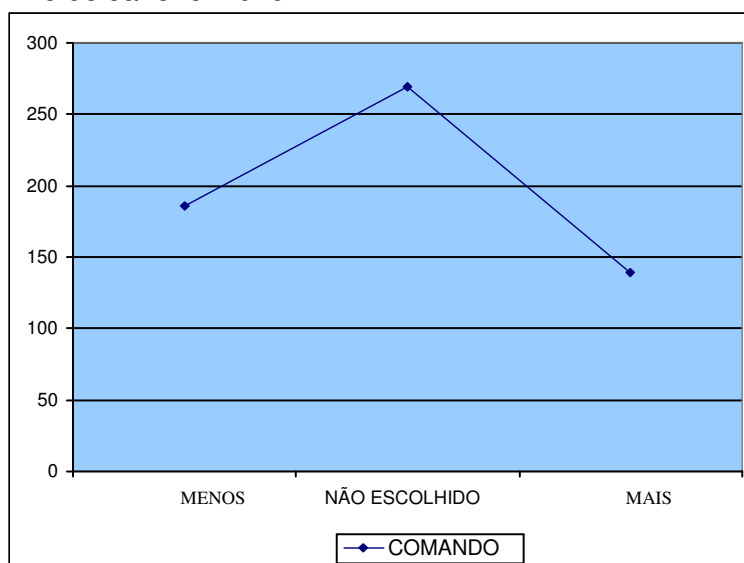
O gráfico 3, a seguir, apresenta o elemento “ordem” com uma distribuição de frequências que evidencia curva em formato de sino, o que indica uma relação mais distanciada do objeto. Comparando-se a análise de evocações dos 600 militares com o tema “ordem”, foi possível verificar que o vocábulo apareceu como elemento periférico, situação que confirma o pertencimento do tema à periferia, tendo 175 inquiridos o apontado como “menos característico”, 220 como “não escolhido” e 198 como “mais característico”. Nesse sentido, é possível identificar dois subgrupos dentro do grupo de 600 militares.

Gráfico 3 - Distribuição das escolhas do tema “ordem”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



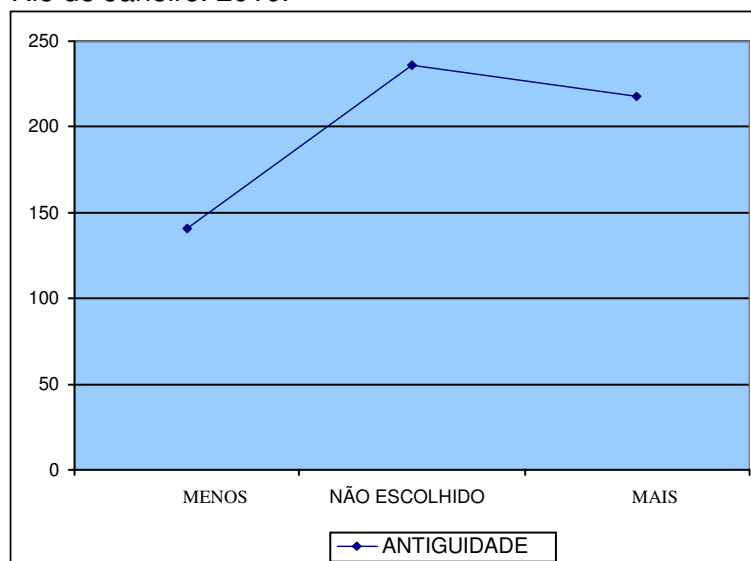
Os elementos “comando”, “antiguidade”, “autoridade” e “subordinação”, que apresentam curvas em formato de sino, também se mostraram mais afastados do núcleo central da representação social de hierarquia, confirmando resultados das análises realizadas nos quadros de quatro casas do conjunto dos 600 militares que se encontram, também, na periferia do núcleo central. O tema “comando” foi selecionado como “menos característico” por 186 militares, como “não escolhido” por 269 e como “mais característico” por 139 deles, conforme ilustrado no gráfico 4.

Gráfico 4 - Distribuição das escolhas do tema “comando”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



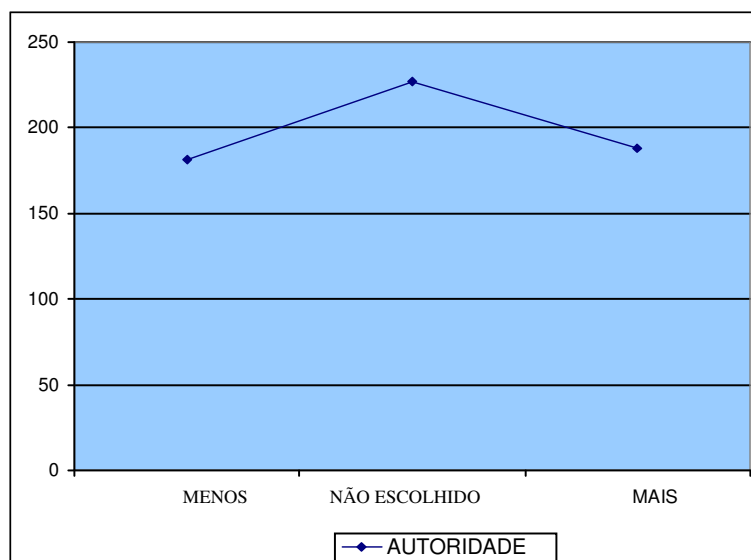
O elemento “antiguidade” obteve o total de 141 para “menos característico”, 236 para “não escolhido” e 218 para “mais característico”, conforme o gráfico 5:

Gráfico 5 - Distribuição das escolhas do tema “antiguidade”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



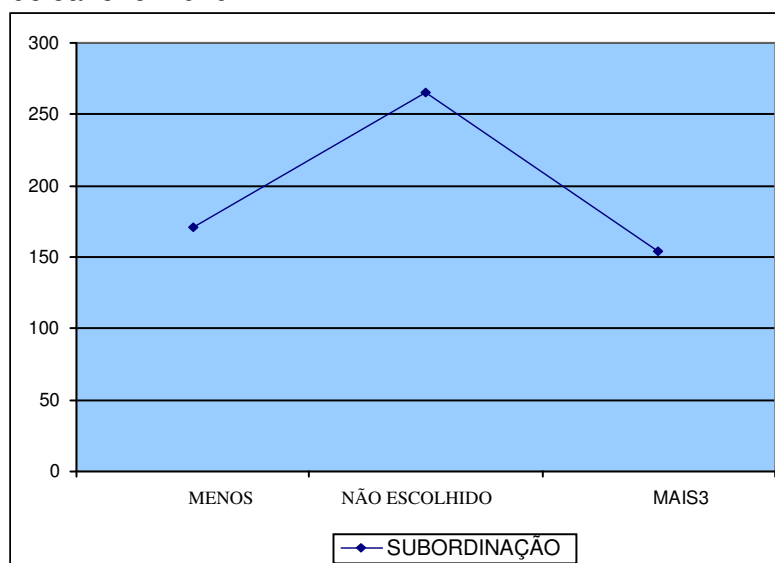
O elemento “autoridade” obteve o total de 181 escolhas para “menos característico”, 227 para “não escolhido” e 188 para “mais característico”, como aponta o gráfico 6.

Gráfico 6 - Distribuição das escolhas do tema “autoridade”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



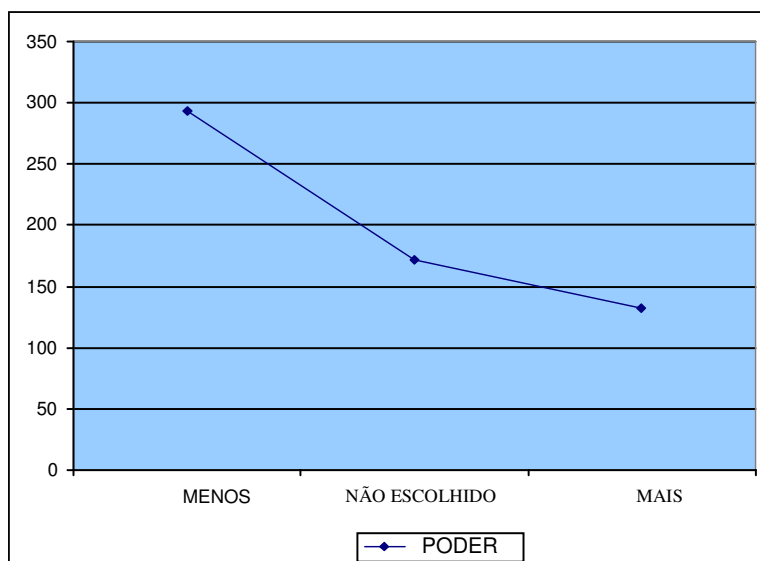
A distribuição de frequências, presente no gráfico 7, aponta que o elemento “subordinação” obteve o total de 171 escolhas para “menos característico”, 265 para “não escolhido” e 154 para “mais característico”.

Gráfico 7 - Distribuição das escolhas do tema “subordinação”.
N= 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



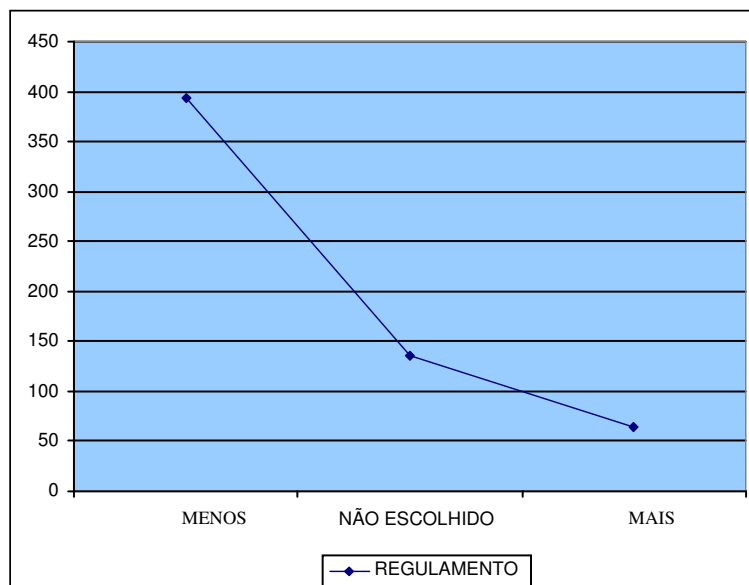
Já os elementos “poder” e “regulamento” apresentaram formatos de distribuição que se afastam, nitidamente, das três formas que permitem interpretações características. Assim, dada a predominância da sua consideração como menos característicos, conclui-se que se trata de elementos periféricos, da mesma forma que acontece com aqueles que assumem a configuração de sino. Vale destacar que o tema “regulamento” apareceu entre as palavras selecionadas pelo conjunto de alunos e pelo grupo de militares do segmento masculino na segunda periferia. Em relação ao tema “poder”, 132 inquiridos apontaram-no como “mais característico” da hierarquia, 293 como “menos característico” e 171 respondentes selecionaram-no como “não escolhido”, como se nota no gráfico 8, a seguir.

Gráfico 8 - Distribuição das escolhas do tema “poder”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



O vocábulo “regulamento” foi selecionado por 64 respondentes como “mais característico”, para 393 como “menos característico” e como “não escolhido” para 136 pesquisados, conforme o gráfico 9.

Gráfico 9 - Distribuição das escolhas do tema “regulamento”.
N = 600 militares da FAB. Pirassununga, Guaratinguetá e Rio de Janeiro. 2010.



Como foi possível verificar, os temas “disciplina” e “respeito” foram assinalados, a partir do questionário de caracterização, como os elementos centrais da hierarquia. Conforme aponta Vergès (2005, p. 207), “[...] este tipo de questionário tem o privilégio de nos dar uma boa indicação sobre a relação dos itens com o objecto representado, [...] é, sobretudo, informativo [...]”. Portanto, a análise empreendida serviu de mais uma evidência para a identificação dos elementos do núcleo central da representação social de hierarquia e permitiu confirmar os resultados levantados nas análises das evocações dos 600 militares pesquisados.

5.2 Comparações do conteúdo temático e da estrutura das representações sociais entre diferentes segmentos de militares da FAB

Esta etapa da análise de dados consiste em comparar o conteúdo temático e a estrutura das representações sociais dos diferentes segmentos, constituídos pelo grupo de 600 militares pesquisados. São discutidos os resultados encontrados nas comparações entre cadetes da AFA e alunos da EEAR, entre oficiais e graduados formados, entre oficiais formados e cadetes da AFA, entre graduados formados e alunos da EEAR e entre o segmento masculino e o segmento feminino dos militares investigados.

5.2.1 Cadetes da AFA e alunos da EEAR

No processamento dos dados dos 200 cadetes da AFA (AFA) foram consideradas 803 palavras, sendo 126 diferentes, e definidas a frequência mínima 12, a frequência média 35 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. No grupo de 200 alunos da EEAR (EEAR), de um total de 1002 palavras, sendo 155 diferentes, foi definida a frequência mínima 10, a frequência média 40 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. A distribuição das palavras é apresentada nas Figuras 2 e 3, a seguir.

Figura 2 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 200 cadetes da AFA. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 35 Rang < 3			Frequência ≥ 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	97	2,041			
respeito	86	2,267			
ordem	54	2,981			
obediência	43	2,721			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 35 Rang < 3			Frequência < 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
autoridade	28	2,750	poder	33	3,545
responsabilidade	26	2,000	militarismo	31	3,452
liderança	17	2,235	subordinação	30	4,167
organização	16	2,563	antiguidade	27	3,444
pilar	15	2,800	comando	24	3,375
exemplo	12	2,083	dever	14	3,786
lealdade	11	2,818	superior	11	3,727

Figura 3 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 200 alunos da EEAR. Guaratinguetá. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 40 Rang < 3			Frequência ≥ 40 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
respeito	127	1,913	poder	62	3,500
disciplina	112	2,223	ordem	55	3,418
obediência	46	2,500	subordinação	52	4,096
responsabilidade	41	2,000	antiguidade	40	3,375
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 40 Rang < 3			Frequência < 40 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
militarismo	38	2,842	comando	29	3,345
organização	28	2,893	autoridade	24	3,125
liderança	15	2,667	superior	23	3,435
pilar	13	2,308	posto	17	4,000
			chefia	12	3,917
			submissão	11	3,000
			regulamento	10	3,500

Como se observa na Figura 2, o quadrante superior esquerdo, que apresenta temas, cuja importância atribuída pelos cadetes da AFA foi nos primeiros lugares, mostra o significado da hierarquia associado aos elementos mais relevantes “disciplina”, “respeito”, “ordem” e “obediência”, que constituem o provável núcleo central da representação social. Na Figura 3, para os alunos da EEAR, a ideia de hierarquia aparece, fortemente, associada aos elementos “respeito”, “disciplina”, “obediência” e “responsabilidade”. Esses resultados se assemelham àqueles encontrados no núcleo central do conjunto dos 600 militares pesquisados.

Considerando a palavra “disciplina”, termo mais saliente do conteúdo do núcleo central dos cadetes da AFA e segundo elemento mais representativo do grupo de alunos da EEAR. Como já tratado na presente pesquisa, a disciplina se estabelece a partir dos costumes e da educação recebida pelos alunos durante o processo de socialização, resultando em uma ação lenta e contínua. Nesse sentido, pode-se concordar com Leirner (2009, p. 42) ao afirmar que “[...] o regime de ordem imposta ou consentida está sintetizado em uma fonte de ‘capital militar’ única, reconhecida como a disciplina”. Os efeitos desse ajustamento à cultura organizacional podem ser identificados pela elevada evocação do tema “disciplina” pelos dois grupos.

O fato contribui para a ideia de que o sistema central associa-se aos valores e às normas partilhados pelo grupo, já que, a partir da disciplina, os militares observam o cumprimento das normas de conduta e estabelecem suas relações sociais, configurando “[...] uma prática que define a sua essência”. (LEIRNER 1997, p.105). O mesmo resultado foi encontrado por Wortmeyer (2007) em sua pesquisa com os cadetes do Exército, cujos dados revelaram que a disciplina é assimilada, pelos sujeitos, ao cumprimento de ordens, normas e regulamentos que caracterizam a identidade militar.

O termo “respeito”, presente no núcleo central de ambos os grupos, pode ser visto, consoante Schirmer (2007), como condição essencial para o adequado relacionamento entre os integrantes da instituição e, ainda, como suporte para a disciplina, sendo, por isso mesmo, elemento representativo tanto para os cadetes da AFA quanto para os alunos da EEAR. O resultado parece refletir o posicionamento dos pesquisados frente à hierarquia, por meio de atitudes como o “respeito”, que reforça a premissa do acatamento e da impossibilidade de um subordinado agir

contrariamente a uma decisão ou a uma regra estabelecida pelo superior hierárquico. Esse fato também remete ao significado de “ordem”, termo presente no núcleo central da representação dos cadetes da AFA e privilegiado pelos alunos da EEAR na primeira periferia.

É interessante observar, que na representação social dos cadetes da AFA, a palavra “respeito” aparece na segunda posição em frequência, enquanto para os alunos da EEAR, a mesma evocação está em primeiro lugar. Talvez seja possível afirmar, com esse resultado, que, pelo fato de os alunos da EEAR se encontrarem em um grupo hierarquicamente subordinado ao grupo de oficiais, do qual farão parte os cadetes da AFA depois de formados, o respeito esteja mais fortemente presente na representação social desse grupo.

O termo “obediência” parece fortalecer a ideia de acatamento às normas e ordens emanadas por aquele que têm o poder de mando. Ao mesmo tempo, expressa a prática da disciplina vivenciada pelos cadetes da AFA no dia a dia, como aponta Janowitz (1967), ao afirmar que, a partir das noções de obediência e competência disciplinar, os militares em formação exercitam, internamente, a autoridade.

Na presente análise, para os cadetes da AFA, o quadrante superior direito não agrupou palavras dentro dos índices de frequência e ordem média, como se pode verificar na Figura 2. No grupo de alunos da EEAR, o mesmo quadrante agrupou as palavras “poder”, “ordem”, “subordinação” e “antiguidade” que podem ser consideradas também como pertencentes ao núcleo central, pois, de acordo com Oliveira (2005), esse quadrante abriga os elementos periféricos mais importantes.

Conforme os dados apresentados, convém ressaltar que, para os alunos da EEAR, o termo “poder” aparece como elemento representativo do núcleo central, com atribuição da frequência 62, enquanto para os cadetes da AFA aparece como elemento periférico, com frequência 33. A partir dessa observação, pode-se inferir que os alunos da EEAR visualizam, fortemente, a questão de estarem submetidos ao poder, pelo fato de se encontrarem na posição de subordinados, visto, durante a carreira, estarem, como segmento institucional, sujeitos ao uso do poder pelo segmento dos oficiais. Por outro lado, apesar de os cadetes da AFA encontrarem-se atualmente em situação de subordinação, por se tornarem oficiais no futuro irão exercitar, no decorrer da carreira, situações em que farão o uso do poder ordenado,

estruturado e legitimado, tanto entre si no âmbito do próprio segmento quanto em relação ao inteiro segmento dos graduados. (HUNTINGTON, 1996).

Verifica-se, assim, que, a partir dos elementos presentes no núcleo central da hierarquia, os dados pertencentes ao sistema periférico ganham um sentido, porque fazem parte dos contextos imediatos e estão relacionados à realidade concreta. Desse modo, contemplam situações do cotidiano e expressam sentimentos e atitudes vivenciadas tanto pelos cadetes da AFA, quanto pelos alunos da EEAR, prescrevendo seus comportamentos e guiando suas ações.

Conforme apresentado na Figura 2, os elementos “poder”, “militarismo”, “subordinação”, “antiguidade”, “comando”, “dever” e “superior”, evocados pelos cadetes da AFA e situados no quadrante inferior direito, com menor frequência e importância, correspondem à segunda periferia e referem-se aos elementos que orientam condutas específicas na sua relação com a hierarquia.

Analisando, ainda, em seu conjunto, os temas “poder”, “comando”, “dever” e “militarismo”, também evocados pelos cadetes da AFA, é possível inferir que esses resultados parecem reforçar a situação de subordinação, considerando-se que, na prática, o cumprimento do dever e a estrutura de comando são situações vivenciadas, como que automaticamente, no seu cotidiano. Nesse sentido, o vocábulo “poder” parece revelar, junto ao termo “comando”, a figura da autoridade constituída que determina o cumprimento da disciplina. O elemento “dever” pode apontar para a obrigação moral do militar com a instituição, enquanto a palavra “militarismo” pode sugerir, unida ao significado dos demais elementos elencados no quadrante, o modo de funcionamento do sistema político das Forças Armadas como vivenciado cotidianamente pelos participantes da pesquisa.

No quadrante inferior direito da Figura 3, relativo aos alunos da EEAR, observam-se os elementos “comando”, “autoridade”, “superior”, “posto”, “chefia”, “submissão” e “regulamento”. Se comparados aos elementos evocados pelos cadetes da AFA, é possível observar que “comando” e “superior” se repetem e os temas “autoridade”, “superior”, “posto”, “chefia”, “submissão” e “regulamento” são característicos apenas das representações dos alunos da EEAR.

Nos dois casos, os vocábulos “comando” e “superior” parecem revelar aspectos implícitos que denotam a necessidade da figura de um comandante, um superior hierárquico que aponte as diretrizes e zele pelo seu cumprimento, visto que

a disciplina prevê as relações de subordinação, bem como o acatamento aos regulamentos. Para Schirmer (2007), a subordinação, embora seja confundida com a disciplina, é apenas mais um de seus componentes. Mesma situação é evidenciada pelo autor quanto à obediência, que também se confunde com a subordinação, por ser necessária em uma instituição hierarquicamente organizada e amparada na lei e nas normas.

Os elementos, “autoridade”, “posto”, “chefia”, “submissão” e “regulamento”, presentes nas evocações dos alunos da EEAR, se associados ao termo “poder”, podem designar a carga de significados que o elemento carrega, principalmente considerando-se a condição de pertencentes a um segmento subalterno por definição institucional, conforme já apontado, e na qual se encontram esses participantes.

As palavras “autoridade”, “responsabilidade”, “liderança”, “organização”, “ pilar”, “exemplo” e “lealdade”, situadas no quadrante inferior esquerdo das representações dos cadetes da AFA, são elementos intermediários, situados na zona de contraste. Apresentam baixa frequência, porém são avaliados como importantes pelos respondentes. Embora possam caracterizar a existência de um subgrupo cuja representação contrasta com a da maioria, em alguns estudos reforçam elementos da primeira periferia (OLIVEIRA, 2005) como ocorre no presente caso.

Ainda, analisando as evocações dos cadetes da AFA, o tema “autoridade” se considerado em proximidade ao tema “responsabilidade”, parece enfatizar que a posição hierárquica exige, em níveis cada vez mais elevados, a consciência da necessidade do exercício desse valor. Para Janowitz (1967), a responsabilidade apresenta-se como a capacidade do militar em responder por seus atos. Wortmeyer (2007) também identificou, no grupo de cadetes da AMAN, sujeitos do seu estudo, que a responsabilidade está diretamente relacionada ao comprometimento com as funções desempenhadas na instituição. Por esse motivo, de acordo com a autora, para os futuros oficiais da AMAN, a responsabilidade e a disciplina caminham juntas e não há como existirem, isoladamente, na conduta do militar.

Quanto ao tema “liderança”, depreende-se que tenha sido elencado pelos cadetes, porque, na formação, consoante pesquisa desenvolvida por Takahashi (2002) na AFA, no terceiro e quarto anos é desenvolvido o Programa de Treinamento de Liderança, cujo foco é o desempenho de funções de comando. Assim, entende-

se que a liderança pode ser percebida na perspectiva de tomada de posição por corresponder a uma atitude necessária ao exercício do comando.

Por fim, os termos “organização”, “ pilar”, “exemplo” e “lealdade” parecem complementar a representação social dos cadetes da AFA, podendo significar que esses conteúdos avaliativos positivos apontam para a importância da hierarquia como princípio fundamental que rege a instituição militar.

Observando o quadrante inferior esquerdo, na Figura 3, referente aos alunos da EEAR, verifica-se que se repetem os vocábulos “militarismo”, “organização”, “liderança” e “pilar”, excetuando-se os termos “autoridade”, “exemplo” e “lealdade”, se comparados aos presentes no quadrante relativo aos cadetes da AFA. Pode-se inferir desse fato que, para os cadetes da AFA, a hierarquia está mais fortemente ligada ao exercício da autoridade pela condição de oficiais a ser assumida quando de sua formação, como já discutido, além da necessidade de darem o exemplo àqueles que lhes são subordinados.

É importante ressaltar que, ao mesmo tempo em que as representações sociais, a partir dos elementos do núcleo central, apresentam a homogeneidade de pensamentos dos grupos de cadetes da AFA e de alunos da EEAR acerca da hierarquia, no seu aspecto normativo, também demonstram, por meio dos elementos periféricos, expressões próprias de cada indivíduo, no seu aspecto funcional.

Assim, para a compreensão do sistema central é necessário associá-lo aos elementos do sistema periférico, visto esse segundo sistema permitir o entendimento da representação em termos bem concretos, expressos por noções que contextualizam o núcleo central e que apontam os valores e as atitudes que orientam o modo de pensar e agir dos cadetes da AFA e dos alunos da EEAR. O núcleo central da representação social da hierarquia parece reforçar a necessidade da doutrina na formação que requer o constante exercício da disciplina, consubstanciado no respeito ao superior hierárquico e na conservação da ordem e da obediência para o eficiente cumprimento da missão.

5.2.2 Oficiais e graduados

De acordo com os dados processados pelo EVOG, no grupo constituído por 64 graduados formados, foram consideradas 310 palavras, sendo 98 diferentes, e definidas a frequência mínima 6 como o ponto de corte para a construção do quadro de quatro casas, a frequência média 21 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. No grupo de 136 oficiais formados, de um total de 679 palavras, sendo 166 diferentes, foram definidas a frequência mínima 10, a frequência média 35 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3.

A partir dos dados apresentados, a seguir, nas Figuras 4 e 5, é possível analisar o conteúdo temático e a estrutura da representação social dos grupos de graduados e de oficiais, respectivamente, e descrever sua organização, bem como o provável núcleo central e os elementos periféricos.

Figura 4 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 64 graduados da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 21 Rang < 3			Frequência ≥ 21 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	38	2,500			
respeito	31	2,000			
ordem	24	2,750			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 21 Rang < 3			Frequência < 21 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
organização	12	2,917	subordinação	18	3,944
comando	11	2,545	militarismo	12	3,583
obediência	10	2,800	poder	11	3,000
autoridade	6	1,833	antiguidade	8	3,250
			posto	6	3,667

Figura 5 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 136 oficiais da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 35 Rang < 3			Frequência ≥ 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	85	1,988			
respeito	70	2,171			
ordem	54	2,889			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 35 Rang < 3			Frequência < 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
organização	32	2,594	subordinação	23	3,783
militarismo	23	2,783	obediência	23	3,348
autoridade	21	2,667	antiguidade	19	3,105
pilar	15	2,133	comando	16	3,313
liderança	10	2,700	poder	13	4,000
			precedência	12	3,917

Observando a distribuição presente no quadrante superior esquerdo da Figura 4, relativa ao grupo de graduados, nota-se a presença das palavras “disciplina”, “respeito” e “ordem” elementos que constituem o provável núcleo central da representação social do grupo, porque correspondem às evocações de maior frequência e cujas ordens de importância foram inferiores à média geral.

No mesmo quadrante, como mostra a Figura 5, para o grupo de oficiais, os mesmos elementos “disciplina”, “respeito” e “ordem” também foram os mais fortemente associados à hierarquia. Os resultados assemelham-se aos encontrados na análise do conjunto total dos militares, bem como nos grupos de cadetes da AFA e de alunos da EEAR. Esse fato parece reforçar a estabilidade do núcleo central, posto se encontrar diretamente ligado às normas e aos valores, principalmente, considerando-se a disciplina, uma das bases das Forças Armadas, e o respeito, o meio pelo qual a disciplina se sustenta e a ordem, a condição primeira. (SCHIRMER, 2007). Pode-se afirmar, então, que “disciplina”, “respeito” e “ordem” mantêm a representação social da hierarquia resistente a possíveis modificações, em decorrência de alterações no contexto militar.

Em relação ao quadrante superior direito, nos grupos de graduados e oficiais não foram relacionados temas dentro dos índices de frequência e ordem média

definidos, estando os temas centrais concentrados apenas no quadrante superior esquerdo.

Observando a segunda periferia, é provável a presença do tema “subordinação” como o primeiro elemento para os dois grupos, pelo fato de ser considerado um dos componentes principais da disciplina. Apesar de, nesse quadrante, estarem presentes as palavras menos frequentes e cuja ordem de importância foi atribuída pelos pesquisados nos últimos lugares, a subordinação é uma prática cotidiana, tendo em vista a precedência na cadeia hierárquica, em que uns sempre virão depois de outros. Remete, ainda, à antiguidade que decorre dessa classificação hierárquica. A importância da subordinação também foi evidenciada nas análises precedentes, resultado que vem ressaltar a importância desse valor na representação de hierarquia do grupo pesquisado.

Outro tema comum aos dois grupos, na segunda periferia, foi “poder” que, mesmo estando na terceira posição para os graduados e no quinto lugar para os oficiais, é um dos elementos relacionados à hierarquia, tendo em vista apontar para um atributo necessário à organização e ao funcionamento do aparato militar, conforme demonstrado nas análises antecedentes.

No grupo de oficiais também são elencados “obediência”, “comando” e “precedência”. Supõe-se que esses três elementos tenham sido considerados, provavelmente, pelo fato de a formação dos oficiais contemplar a preparação para o exercício do comando. Por outro lado, “comando” e “obediência” foram elencados pelos graduados na zona de contraste, podendo caracterizar, para o grupo, o sentido e o hábito da obediência que vêm atrelados à figura de comando.

No quadrante inferior esquerdo, “organização” e “autoridade” repetiram-se nos dois grupos e o tema “liderança” sobressaiu para os oficiais, o que reforça a noção de que essa é uma condição requerida na instituição militar. Os cadetes da AFA também destacaram a liderança, já que, durante a formação, participam do Programa de Treinamento de Liderança, como apontado por Takahashi (2002), momento em que aprendem técnicas e desenvolvem habilidades e atitudes que os preparam para o exercício da liderança.

Nesse sentido, para que a disciplina, o respeito e a ordem mantenham sua estabilidade no núcleo central da representação, os elementos periféricos são vivenciados e compartilhados no dia a dia da instituição militar, a fim de garantirem

as modificações e variações do contexto sem que, com isso, o sistema central seja atingido. Para exemplificar essa relação entre elementos centrais e periféricos, pode-se valer da afirmação de Coutinho (1997, p. 67) ao destacar que “a disciplina é a situação de ordem e de obediência que se estabelece no grupo militar como forma de se obter a ação coletiva eficaz”.

5.2.3 Oficiais e cadetes da AFA

No grupo constituído por 136 oficiais do CIEAR, de um total de 679 palavras, sendo 166 diferentes, foram definidas a frequência mínima 10, a frequência média 35 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. No grupo formado por 200 cadetes da AFA, foram consideradas 803 palavras, sendo 126 diferentes, e definidas a frequência mínima 12, a frequência média 35 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3.

Figura 6 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 136 oficiais da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 35 Rang < 3			Frequência ≥ 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	85	1,988			
respeito	70	2,171			
ordem	54	2,889			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 35 Rang < 3			Frequência < 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
organização	32	2,594	subordinação	23	3,783
militarismo	23	2,783	obediência	23	3,348
autoridade	21	2,667	antiguidade	19	3,105
pilar	15	2,133	comando	16	3,313
liderança	10	2,700	poder	13	4,000
			precedência	12	3,917

Figura 7 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 200 cadetes da AFA. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 35 Rang < 3			Frequência ≥ 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	97	2,041			
respeito	86	2,267			
ordem	54	2,981			
obediência	43	2,721			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 35 Rang < 3			Frequência < 35 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
autoridade	28	2,750	poder	33	3,545
responsabilidade	26	2,000	militarismo	31	3,452
liderança	17	2,235	subordinação	30	4,167
organização	16	2,563	antiguidade	27	3,444
pilar	15	2,800	comando	24	3,375
exemplo	12	2,083	dever	14	3,786
lealdade	11	2,818	superior	11	3,727

Analisando, comparativamente, as representações sociais do segmento de oficiais e do segmento de cadetes da AFA, observa-se, a partir do quadrante superior esquerdo das Figuras 6 e 7, que os temas “disciplina”, “respeito” e “ordem” compõem o provável núcleo central da representação de ambos os grupos. No grupo de cadetes acrescenta-se, ainda, o tema “obediência”. Os elementos dispostos nesse quadrante apresentam, simultaneamente, alta frequência e significativa ordem de importância para os pesquisados. É certo afirmar que disciplina, respeito, ordem e obediência determinam o significado e a organização da representação social também para esses dois grupos.

Em resultados da pesquisa com os alunos da AMAN, Wortmeyer (2008), verificou ainda a convergência entre as concepções dos oficiais e dos cadetes sobre a disciplina, visto que o conceito assimilado diz respeito ao cumprimento espontâneo de ordens, normas e regulamentos.

Nota-se, nas Figuras 6 e 7, que o quadrante superior direito, ou primeira periferia, de ambos os segmentos de militares, não agrupou temas dentro dos índices de frequência e ordem média definidos para a análise, permanecendo apenas no núcleo central os elementos mais importantes.

Na segunda periferia, ou quadrante inferior direito do grupo de oficiais, foram evocados os temas “subordinação”, “obediência”, “antiguidade”, “comando”, “poder” e “precedência”. Para os cadetes da AFA, no mesmo quadrante, foram elencados os elementos “poder”, “militarismo”, “subordinação”, “antiguidade”, “comando”, “dever” e “superior”.

No quadrante inferior esquerdo, ou zona de contraste, no qual são dispostos os temas com baixa frequência, mas de relevância para os sujeitos, os elementos “ordem”, “organização”, “militarismo”, “autoridade”, “pilar” e “liderança” foram elencados pelos oficiais, enquanto “autoridade”, “responsabilidade”, “liderança”, “organização”, “pilar”, “exemplo” e “lealdade”, assim foram pelos cadetes da AFA.

Comparando-se os temas presentes nos dois segmentos analisados, o tema “militarismo”, presente na zona de contraste, parece ser mantido pelos oficiais em estreita relação com a hierarquia, por referir-se a conceitos incorporados à cultura militar. Para os cadetes da AFA, porém, esse mesmo tema situa-se na segunda periferia. Entendendo que, nesse último quadrante, estão localizados os temas diretamente relacionados ao cotidiano dos sujeitos, para os cadetes da AFA, o “militarismo” pode significar também o sentido de pertencimento à tradição da instituição militar.

Em relação ao tema “obediência”, situa-se, para os oficiais, na segunda periferia e, para cadetes da AFA, no núcleo central. Pode-se, assim, depreender que, para os oficiais, esse preceito parece estar naturalizado na vivência cotidiana do ambiente castrense, enquanto que, para os cadetes da AFA, dada a sua condição na escala hierárquica, pode significar a percepção acerca do rigor da escola de formação quanto ao exercício da obediência. Sob essa perspectiva, também é possível a análise do tema “poder”, presente na segunda periferia para os dois grupos, todavia ocupando, para os cadetes da AFA, a primeira posição e, para os oficiais, a quinta colocação. Esse resultado reforça a presença do poder nas relações hierárquicas exercitadas no cotidiano da instituição militar.

O tema “dever”, por sua vez, situado na segunda periferia e manifestado apenas pelos cadetes da AFA, pode também remeter à formação, pois, segundo Schirmer (2007, p. 84), o dever militar “implica compromisso, serviço, subordinação e disciplina”, atributos exercitados e cobrados exaustivamente dos militares em formação.

Analisando, ainda, a zona de contraste, os temas que se repetem para os dois grupos são “organização”, “autoridade”, “pilares” e “liderança”. Os cadetes da AFA elencaram, também nesse quadrante, “responsabilidade”, “exemplo” e “lealdade”. Refletidos em seu conjunto, os elementos afins aos dois segmentos denotam princípios, cuja atuação é complementar, no sentido de manutenção da hierarquia. Como “pilares” das Forças Armadas, a hierarquia requer “organização” e, para tanto, requer também a figura da “autoridade”, representada pelo comandante que, para garantir a relação comando-subordinação se apoia na “liderança”. Por seu turno, “responsabilidade”, “exemplo” e “lealdade” foram elencados apenas pelos cadetes da AFA, do que se pode inferir a ênfase, durante a formação, a esses valores para a carreira do oficial.

Diante das considerações apresentadas, é certo afirmar que a disciplina e o respeito estruturam a representação social da hierarquia para os segmentos de oficiais e de cadetes da AFA, corroborando os resultados discutidos até aqui. Esse sistema central assim se mantém, porque os elementos periféricos que são por ele organizados, por sua flexibilidade e adaptação, incumbem-se de integrar e adaptar novos elementos à realidade e agem como protetores do núcleo central para não o desestruturar.

5.2.4 Graduados e alunos da EEAR

No grupo constituído por 64 graduados do CIEAR foram consideradas 310 palavras, sendo 98 diferentes e definidas a frequência mínima 6 como o ponto de corte para a construção do quadro de quatro casas, a frequência média 21 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. No grupo de 200 alunos da EEAR (EEAR), de um total de 1002 palavras, sendo 154 diferentes, foram definidas a frequência mínima 10, a frequência média 40 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3. A distribuição das palavras é apresentada nas Figuras 8 e 9, a seguir.

Figura 8 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 64 graduados da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 21 Rang < 3			Frequência ≥ 21 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	38	2,500			
respeito	31	2,000			
ordem	24	2,750			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 21 Rang < 3			Frequência < 21 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
organização	12	2,917	subordinação	18	3,944
comando	11	2,545	militarismo	12	3,583
obediência	10	2,800	poder	11	3,000
autoridade	6	1,833	antiguidade	8	3,250
			posto	6	3,667

Figura 9 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 200 alunos da EEAR. Guaratinguetá. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 40 Rang < 3			Frequência ≥ 40 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
respeito	127	1,913	poder	62	3,500
disciplina	112	2,223	ordem	55	3,418
obediência	46	2,500	subordinação	52	4,096
responsabilidade	41	2,000	antiguidade	40	3,375
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 40 Rang < 3			Frequência < 40 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
militarismo	38	2,842	comando	29	3,345
organização	28	2,893	autoridade	24	3,125
liderança	15	2,667	superior	23	3,435
pilar	13	2,308	posto	17	4,000
			chefia	12	3,917
			submissão	11	3,000
			regulamento	10	3,500

Analisando, comparativamente, as representações sociais dos segmentos de graduados e de alunos da EEAR, verifica-se, conforme resultados anteriormente discutidos, que o provável núcleo central da representação social da hierarquia

agrupou, para o conjunto dos graduados, os temas “disciplina”, “respeito” e “ordem” e, para os alunos da EEAR, “respeito”, “disciplina”, “obediência” e “responsabilidade”.

Os temas “poder”, “ordem”, “subordinação” e “antiguidade” situam-se na primeira periferia para os alunos da EEAR, podendo-se inferir, pela posição ocupada, a forte associação ao cotidiano rigoroso de uma escola de formação, ideia largamente focalizada nas análises precedentes. Em contraposição, para o grupo de graduados, os temas comuns aos dois segmentos, “subordinação”, “antiguidade” e “poder”, encontram-se na segunda periferia, o que sugere já estarem incorporados ao dia a dia, visto sua condição de grupo já formado.

Analisando o tema “obediência”, observa-se que ele se encontra no núcleo central para os alunos da EEAR e na zona de contraste para o grupo de graduados. Diante dos resultados já discutidos até aqui, verifica-se que esse fato reflete as situações cotidianas da escola de formação que exigem a obediência automática aos ordenamentos, estando esse princípio latente para os alunos. No caso específico dos graduados, a obediência já se encontra naturalizada nas relações hierárquicas. Assim, partindo da noção de que a disciplina determina as condutas e estrutura as relações de comando-obediência, a associação dos termos “disciplina” e “poder”, permite apontar que a disciplina sistematiza e define as relações no cotidiano militar, devendo-se considerar “[...] o pressuposto da obediência ou do acatamento, seja por força de atos de imposição, seja em decorrência de interesses de cooperação”. (FARIA, 2003, p. 75).

Pertencentes à segunda periferia, os temas “comando”, “autoridade”, “superior”, “posto”, “chefia”, “submissão” e “regulamento”, elencados no segmento dos alunos da EEAR, retratam esse período de formação e evidenciam a contextualização do cotidiano da escola nas situações hierárquicas vivenciadas por eles junto aos seus superiores hierárquicos. Como se nota, os elementos periféricos são ativados, de acordo com diferentes situações e particularidades. (CAMPOS, 2003).

Depreende-se, desse modo, que o sentimento de submissão está naturalizado, assim como a obediência, porque é compreendido pelos militares, consoante Schirmer (2007, p. 55), como “[...] a aceitação e a compreensão natural da importância da existência de diferentes níveis hierárquicos [...]”.

As diferenças verificadas entre os elementos periféricos dos dois segmentos são possíveis, porque a periferia, por sua sensibilidade ao contexto imediato, é flexível, permitindo a diferenciação do conteúdo e a integração das experiências individuais. (SÁ, 2002). Tais cognições funcionam como defesa do núcleo central e favorecem o ajustamento do grupo à realidade, sendo possível verificar que esse conjunto de termos expressa a conduta militar no sentido de manutenção do núcleo central, que também assume sua função organizadora, à medida que une e estabiliza a representação. (ABRIC, 1998).

Da análise empreendida, pode se afirmar que, para os dois grupos, a hierarquia está mais fortemente consubstanciada no “respeito” e na “disciplina”, tendo como principais elementos que se unem para preservar a sua estabilidade e a sua rigidez a “ordem”, a “obediência” e a “responsabilidade”.

5.2.5 Militares do segmento feminino e militares do segmento masculino

No grupo constituído por 206 militares do segmento feminino, pertencentes à AFA, EEAR e CIEAR, foram consideradas 1006 palavras, sendo 181 diferentes e definidas a frequência mínima 9 como o ponto de corte para a construção do quadro de quatro casas, a frequência média 49 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3, com exclusão dos valores situados abaixo do ponto de corte. No grupo de 394 militares do segmento masculino, pertencentes ao mesmo efetivo, de um total de 1314 palavras, sendo 175 diferentes, foram definidas a frequência mínima 11 como o ponto de corte para a construção do quadro de quatro casas, a frequência média 53 e a média das ordens médias de evocação (rang) 3.

A distribuição das palavras, apresentadas nas Figuras 10 e 11, possibilita analisar o conteúdo temático e a estrutura da representação social dos dois grupos e, a partir dos termos constantes em cada um dos quadrantes, descrever a organização dos conteúdos, bem como o provável núcleo central e os elementos periféricos.

Figura 10 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 206 militares da FAB – segmento feminino. Guaratinguetá. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 49 Rang < 3			Frequência ≥ 49 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
respeito	132	1,742	ordem	56	3,214
disciplina	116	2,284	subordinação	54	4,111
obediência	51	2,627			
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 49 Rang < 3			Frequência < 49 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
autoridade	32	2,969	poder	48	3,438
organização	32	2,813	antiguidade	42	3,429
responsabilidade	27	1,889	militarismo	34	3,029
pilar	18	2,500	comando	27	3,148
			superior	22	3,727
			submissão	16	3,438
			liderança	13	3,077
			posto	9	3,778

Figura 11 - Distribuição das evocações ao termo indutor “hierarquia”. N = 394 militares da FAB – segmento masculino. Guaratinguetá. Pirassununga. Rio de Janeiro. 2010.

NÚCLEO CENTRAL			PRIMEIRA PERIFERIA		
Frequência ≥ 53 Rang < 3			Frequência ≥ 53 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
disciplina	156	2,026	ordem	89	3,101
respeito	139	2,309	poder	62	3,548
obediência	57	2,737	militarismo	53	3,240
ZONA DE CONTRASTE			SEGUNDA PERIFERIA		
Frequência < 53 Rang < 3			Frequência < 53 Rang > 3		
	Freq	Rang		Freq	Rang
responsabilidade	45	2,111	subordinação	50	3,980
autoridade	39	2,615	antiguidade	45	3,333
organização	34	2,647	comando	42	3,333
liderança	26	2,385	pilar	30	3,000
exemplo	13	2,154	posto	19	3,789
			dever	15	3,467
			superior	15	3,400
			regulamento	14	3,429
			coragem	11	3,818

Como se vê na Figura 10, o quadrante superior esquerdo, que apresenta temas cuja ordem de importância atribuída ocupa os primeiros lugares e com elevada frequência, mostra que o significado da hierarquia está associado aos elementos mais relevantes “respeito”, “disciplina” e “obediência”, que constituem o provável núcleo central da representação social dos militares do segmento feminino. Na Figura 11, para os militares do segmento masculino a ideia de hierarquia aparece fortemente associada a “disciplina”, “respeito” e “obediência”.

Nota-se que o núcleo central para os dois grupos é o mesmo, contudo, verifica-se que o tema “obediência” apresenta frequência consideravelmente inferior aos dois primeiros elementos. Do mesmo modo, para os dois segmentos o tema “ordem”, aparece no quadrante superior direito ou primeira periferia, representando um dos elementos periféricos mais importantes (OLIVEIRA, 2005), seguido, no grupo feminino, do elemento “subordinação” e, no grupo masculino, dos elementos “poder” e “militarismo”, como mostram as Figuras 10 e 11. Em retomada a Sá (2002), esses temas podem ser considerados como fazendo parte do núcleo central, todavia, em relação aos termos “disciplina” e “respeito”, apresentam menor frequência, observação que imprime aos dois primeiros elementos maior significação e pertencimento ao centro da representação.

É importante salientar que os prováveis elementos centrais da representação social da hierarquia, ora supracitados, apareceram de forma muito semelhante entre o grupo de cadetes da AFA e de alunos da EEAR, fato que permite a afirmação da existência de consenso e homogeneidade na população estudada em relação ao objeto de estudo.

Conforme apontado, o núcleo central para os dois segmentos organizou-se mais fortemente em torno das palavras “disciplina” e “respeito”. A proximidade entre elas parece revelar que o entendimento dos pesquisados é o de que esse conjunto de valores é fundamental na vida militar, porque possibilita a manutenção do respeito aos costumes, aos regulamentos, aos pares e subordinados e à conservação da ordem, elementos essenciais para a existência da hierarquia. Tal fato se dá, conforme aponta Abric (1998, p. 27), porque o objeto da representação “[...] está inscrito num contexto ativo, sendo este contexto concebido pela pessoa ou grupo, [...] enquanto prolongamento do seu comportamento, de suas atitudes e das normas às quais ele se refere”.

Os temas “autoridade”, “organização”, “responsabilidade” e “pilar”, situados no quadrante inferior esquerdo da representação do conjunto feminino, são elementos intermediários localizados na zona de contraste, e apesar de apresentarem baixa frequência, foram considerados importantes pelos respondentes. Fazendo-se um comparativo acerca da presença desses termos no quadrante do conjunto masculino, excetua-se o termo “pilar”, localizado no quadrante inferior direito, e são acrescentados “liderança” e “exemplo”.

Pode-se inferir que os pesquisados consideram importantes os elementos acima enumerados pelo fato de entenderem que a “autoridade”, a “organização” e a “responsabilidade” devem ser vivenciadas na instituição, com vistas à garantia do respeito e da disciplina. Schirmer (2007) acentua que a carreira militar impõe a existência da obediência, tendo em vista o devotamento exigido. Esse autor acrescenta, ainda, que a inexistência de obediência desencadeia a desorganização e a falta de autoridade.

A “liderança”, entendida como a tomada de posição, e o “exemplo”, tomado como atitude do militar, parecem complementar os valores anteriores na medida em que concorrem, também, para assegurar a conservação do núcleo central, que cumpre a sua função geradora ao dar significado a esses elementos. (ABRIC, 1998).

Em relação ao quadrante inferior direito, que corresponde à segunda periferia, o grupo feminino elencou os termos “poder”, “antiguidade”, “militarismo”, “comando”, “superior”, “submissão”, “liderança” e “posto”. Tais elementos apresentaram menor frequência e importância. No grupo masculino, além dos termos destacados, aparecem “subordinação”, “antiguidade”, “comando”, “pilar”, “posto”, “dever”, “superior”, “regulamento” e “coragem”.

Os elementos presentes nos dois segmentos podem significar conteúdos avaliativos positivos que reforçam o compromisso no cumprimento estrito das normas, acentuando a importância da “responsabilidade”, que é inerente ao posto e à função desempenhada pelo militar. Vale destacar que o termo “coragem”, junto a outros valores morais e éticos, é um dos elementos presentes no Código de Honra do Corpo de Cadetes da escola de formação de oficiais e no Código de Honra do aluno da EEAR. De acordo com Coutinho (1997), a coragem é uma das cinco virtudes do caráter coletivo e contribui para a formação da personalidade dos integrantes da instituição militar.

Tanto os temas presentes no quadrante do segmento masculino, como os presentes no quadrante do segmento feminino podem traduzir conhecimentos, sentimentos e atitudes que constituem a essência do conteúdo da representação, porque fazem parte do movimento das relações mantidas no contexto militar. Esses temas representam o cotidiano da vida na caserna e comportam as ações e reações dos militares frente às situações que se apresentam, “[...] daí resultando a mobilidade, a flexibilidade e a expressão individualizada que igualmente caracterizam as representações sociais”. (SÁ, 2002, p. 73). Logo, orientam as condutas dos indivíduos na sua relação com a hierarquia.

O elemento, “submissão”, foi elencado apenas pelo segmento feminino, do que se pode inferir, devido ao tempo de existência do quadro feminino na FAB, o afloramento desse aspecto no sentido de assinalar a condição de subordinação inerente ao meio militar e, em particular, à mulher militar, visto que o mais alto posto alcançado, até o presente, pelo corpo feminino, é o de Tenente Coronel. Pode-se ainda depreender que o termo “submissão” tenha sido mencionado porque, durante a formação e no decorrer da carreira, espera-se do militar a capacidade de submissão voluntária à disciplina, à hierarquia e ao dever, “[...] valores e padrões que pautarão todo o comportamento pessoal e profissional”. (COUTINHO, 1997, p. 63).

Os elementos periféricos presentes nos resultados aqui discutidos se assemelham aos resultados apresentados na análise de evocações do grupo de cadetes da AFA e do grupo de alunos da EEAR, porque o contexto imediato é o mesmo para ambos, de onde se concluiu que “[...] é dentro da periferia que se vive uma representação social no cotidiano”. (FLAMENT *apud* CAMPOS, 2003, p. 27).

As produções dos militares do segmento feminino e do segmento masculino se constituem em um conjunto de informações, crenças, opiniões e atitudes a respeito da hierarquia, organizado e estruturado em torno do mesmo núcleo central, “disciplina”, “respeito” e “obediência”, bem como de elementos periféricos semelhantes, ambos correspondendo ao conteúdo representativo dos comportamentos esperados e, ao mesmo tempo, exigidos dos militares. Os elementos localizados na periferia, alguns mais próximos e outros mais distantes em relação ao centro, cuja função é a de guiar os militares em suas tomadas de posição diante das situações do dia a dia, organizaram-se em torno daquele núcleo central.

Juntos, núcleo central e elementos periféricos possibilitam a interação dinâmica entre os sujeitos, mantendo estável o sistema de valores partilhado no militarismo e, ao mesmo tempo, mantendo móveis as múltiplas experiências de cada um de seus membros, vivenciadas no cotidiano, com o objetivo de garantir sua identidade e coesão.

5.2.6 Primeiras considerações

Considerando os resultados obtidos, pode-se afirmar que os temas “respeito” e “disciplina” são os dois principais elementos centrais, seguidos dos temas “obediência”, “ordem” e “responsabilidade”. Juntos constituem os prováveis elementos centrais da hierarquia para o conjunto dos 600 militares que participaram da pesquisa. Nas comparações efetuadas entre os segmentos estudados, de acordo com o critério comparativo de Abric (1998), ao postular que duas representações são diferentes somente quando os núcleos centrais diferem, verificou-se que os diferentes segmentos de militares da FAB possuem a mesma representação social de hierarquia.

Essas supracitadas observações basearam-se no fato de esses temas estarem situados no quadrante dos prováveis elementos centrais e por apresentarem alta frequência em todos os grupos. Tais temas correspondem ao conteúdo representativo que, internalizado pelos militares, direciona as ações e define os comportamentos dentro da instituição. “Disciplina”, “respeito”, “obediência”, “ordem” e “responsabilidade” caracterizam, portanto, a base comum e consensual compartilhada pelos militares. Representam, pois, o sistema de normas e permitem apontar que, sustentada por sua determinação histórica, a hierarquia é o fundamento do modo de vida castrense.

Levando-se em conta que os segmentos pesquisados são compostos por cadetes, alunos, oficiais e graduados, pode-se afirmar que as diferenças existentes entre os resultados ocorreram na periferia, provavelmente, em função da posição ocupada pelos diferentes conjuntos na escala hierárquica e das condições de formados ou em formação. O tema “poder” permeou a segunda periferia dos diferentes segmentos de militares da FAB, à exceção do grupo de alunos da EEAR,

situando-se na primeira periferia, resultado que reforça a ideia da presença de algum tipo de controle interno como garantia da estabilidade da hierarquia.

Em seu conjunto, os resultados parecem indicar que esse sistema de pensamento, criado e empregado pelo conjunto dos militares pesquisados para organizar-se, facilita a interação entre eles e ajusta o seu comportamento à realidade institucional. Nesse sentido, a representação social de hierarquia apresenta uma estrutura que proporciona aos militares um significado para o contexto de pertencimento, para as ações que realizam e para o modo empregado para julgar e sentir. Conforme afirma Coutinho (1997, p. 96), “a hierarquia militar constitui uma estrutura indispensável à condução da massa de homens que integra a organização. A disciplina confere consistência e estabilidade a esta estrutura e nela se apoia”.

Tendo apreendido a configuração temática e estrutural das representações sociais de hierarquia, segue-se a análise sobre as manifestações discursivas dos 600 militares pesquisados, a respeito da escolha pela carreira militar, das normas hierárquicas de conduta e da base institucional das Forças Armadas.

6 A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DE HIERARQUIA NA FAB: MANIFESTAÇÕES DISCURSIVAS

Nesta etapa da análise, a representação social de hierarquia do conjunto dos militares pesquisados é contextualizada a partir das suas motivações, reações emocionais e julgamentos quanto ao ingresso na carreira militar e quanto às normas hierárquicas de conduta, no âmbito da FAB, bem como ao posicionamento adotado frente à base institucional que ampara a organização.

Primeiramente, as discussões partem das questões abertas do questionário geral aplicado. Para esse fim, procedeu-se à análise categorial das respostas às quatro primeiras perguntas, com base no agrupamento dos registros, por temas, quantificados pela frequência e, segundo a situação dos militares, se cadetes, alunos, oficiais ou graduados e, se do segmento masculino ou do segmento feminino.

6.1 A carreira militar e as normas hierárquicas de conduta

De um modo geral, a significação que um sujeito atribui a uma profissão é construída ao longo de sua vida e, de acordo com Soares (2002), a escolha é determinada por fatores familiares, psicológicos, sociais, econômicos, políticos e educacionais. Procurando conhecer os motivos que levaram os 600 militares pesquisados à opção pela carreira, a primeira pergunta do questionário geral inquiria: “Por que o (a) senhor (a) decidiu seguir a carreira militar?” As principais motivações manifestadas pelos pesquisados para a decisão pela carreira militar foram agrupadas em 10 categorias: “estabilidade financeira”, “afinidade com a carreira”, “estabilidade profissional”, “influência familiar”, “desejo de servir à Pátria”, “sonho de ser militar”, “sonho de ser piloto”, “organização e disciplina”, “crescimento profissional” e “outros”. As categorias citadas e seus respectivos resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 - Distribuição de frequências do tema Decisão pela carreira militar. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Estabilidade Financeira	11	6,5	1	3,33	19	23	43	37,1	14	15	16	39	10	22	10	53	54	14	70	34
Afinidade com a carreira	31	18	11	36,7	13	15	16	13,8	16	17	9	22	9	20	3	16	69	18	39	20
Estabilidade Profissional	3	1,8	0	0	7	8,3	18	15,5	10	11	2	4,9	9	20	3	16	29	7,4	23	11
Influência Familiar	31	18	9	30	6	7,1	17	14,7	23	24	5	12	11	24	2	11	71	18	33	16
Desejo de servir à Pátria	21	12	3	10	14	17	6	5,17	2	2,1	1	2,4	1	2,2	0	0	38	9,6	10	4,8
Sonho de ser militar	13	7,6	0	0	10	12	5	4,31	3	3,2	1	2,4	4	8,9	1	5,3	30	7,6	7	3,4
Sonho de ser piloto	40	24	1	3,33	0	0	0	0	13	14	0	0	0	0	0	0	53	14	0	0
Organização e Disciplina	11	6,5	3	10	7	8,3	5	4,31	4	4,2	4	9,8	0	0	0	0	22	5,6	12	5,9
Crescimento Profissional	5	2,9	1	3,33	5	6	5	4,31	5	5,3	1	2,4	0	0	0	0	15	3,8	7	3,4
Outros	4	2,4	1	3,33	3	3,6	1	0,86	5	5,3	2	4,9	1	2,2	0	0	13	3,3	4	1,9
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Analisando o conjunto das frequências simples, relativas à categoria “estabilidade financeira”, nota-se, no segmento dos cadetes da AFA, que apenas 6,5% dos homens e 3,33% das mulheres declararam o aspecto financeiro como motivação para o ingresso na carreira militar. Embora o fator econômico não deixe de figurar entre as razões apontadas, a “influência familiar” e o “sonho de ser piloto” foram os elementos mais frequentemente assinalados como responsáveis pela decisão desse segmento. De acordo com as respostas, 18% dos homens afirmaram que pais ou parentes militares os influenciaram na escolha, conforme ilustram estes excertos.

Influência do meu pai que trabalha na aeronáutica. (Ind 269 - Cadete da AFA, masculino).

Influência do meu pai que pertence a Polícia Militar. (Ind 282 - Cadete da AFA, masculino).

Principalmente por influência familiar. (Ind 291 - Cadete da AFA, masculino).

Baseado na carreira do meu pai, que também é militar, decidi ingressar na FAB. (Ind 387 - Cadete da AFA, masculino).

No segmento feminino, 30% das cadetes também manifestaram como fator motivacional, a “influência familiar”, de acordo com estes fragmentos de texto.

Porque tenho parentes militares, dessa forma tive maior contato com a profissão e me identifiquei com esta. (Ind 324 - Cadete da AFA, feminino).

Pelo exemplo do meu pai. (Ind 331 - Cadete da AFA, feminino).

Desde pequena tive contato com a carreira militar o que me motivou a escolhê-la também. (Ind 369 – Cadete da AFA, feminino).

Porque cresci em um ambiente em que todos meus familiares são militares, me encantei com a profissão. (Ind 393 – Cadete da AFA, feminino).

Igualmente, no grupo de alunos da EEAR, 7,2% dos homens apontaram a “influência familiar”.

Influência do meu pai, que foi sargento. (Ind 27 - Aluno da EEAR, masculino).

Decidi ser militar quando tinha quatorze anos, devido influência dos pais. (Ind 139 - Aluno da EEAR, masculino).

Pela influência familiar. (Ind 211 - Aluno da EEAR, masculino).

Por influência do meu pai. (Ind 223 - Aluno da EEAR, masculino).

No segmento feminino de alunos da EEAR, a “influência familiar” também foi apontada por 14,7% das mulheres, como mostram esses excertos.

Certa influência dos pais. (Ind 25 - Aluno da EEAR, feminino).

Decidi pela carreira militar por influência familiar, parentes que são militares. (Ind 39 - Aluno da EEAR, feminino).

Decidi seguir a carreira militar por influência familiar. (Ind 49 - Aluno da EEAR, feminino).

Influência da família, que despertou um interesse pessoal. (Ind 84 - Aluno da EEAR, feminino).

Entre o grupo de oficiais, a “influência familiar foi responsável pela escolha profissional para 24% dos homens e 12% das mulheres, conforme os fragmentos de texto.

Pela influência familiar. (Ind 211 - Oficial, masculino).

Fui influenciado pelo meu pai, que também é militar da FAB. (Ind 219 - Oficial, masculino).

Por influência do meu pai. (Ind 223 - Oficial, masculino).

Influência da família, pois meu irmão já era militar. (Ind 236 - Oficial, masculino).

Inicialmente por sugestão dos familiares. Acabei gostando e hoje estou completamente satisfeito com a organização dos militares. (Ind 487 - Oficial, masculino).

Por influência do meu pai que foi militar. (Ind 209 - Oficial, feminino).

Porque meu pai é militar e através dele comecei a gostar da profissão, admirar e sentir vontade de ser militar também. (Ind 344 - Oficial, feminino).

Além de o meu falecido pai ter sido militar e passado para mim, com bastante entusiasmo, o lado positivo do militarismo, os regulamentos e a hierarquia que são respeitados e acatados. (Ind 582 - Oficial, feminino).

No grupo de graduados, assim como no segmento de oficiais, 24% dos homens e 11% das mulheres afirmaram haver a influência familiar na escolha da profissão.

Venho do meio militar, meu pai foi militar da Aeronáutica. Ou seja, venho de berço militar. (Ind 539 - Graduado, masculino).

Porque houve influência de familiar. (Ind 464 - Graduado, masculino).

Era um desejo do meu pai. (Ind 531 - Graduado, masculino).

Influência familiar. (Ind 498 - Graduado, masculino).

Um desejo desde que era criança, sendo incentivado pelos meus pais. (Ind 534 - Graduado, masculino).

Influência da família. (Ind 473 - Graduado, feminino).

Venho de uma família onde existem alguns militares, então acredito que de alguma maneira sofri influências, o que apenas fez aumentar o meu desejo por esta profissão. (Ind 584 - Graduado, feminino).

De acordo com Soares (2002), a influência exercida pela família e a satisfação ou insatisfação dos pais com a própria profissão contribuem para a concepção do jovem sobre o mundo do trabalho e para a formação da sua identidade profissional. Além dessa influência familiar, interesses pessoais também impulsionaram a escolha profissional dos pesquisados. O “sonho de ser piloto” demonstrou-se uma categoria expressiva no segmento dos oficiais e dos cadetes da AFA, com um percentual de 24% entre os cadetes e 14% entre os oficiais do sexo masculino, tendo em vista que o curso de aviação é destinado somente aos cadetes da AFA, de ambos os sexos.

Para ser piloto de avião. (Ind 213 - Oficial, masculino).

Para ser aviador, piloto de caça. (Ind 220 - Oficial, masculino).

Sonho de infância de ser piloto combatente. (Ind 275 – Cadete da AFA, masculino).

Porque desde pequeno queria ser piloto militar. (Ind 276 – Cadete da AFA, masculino).

Para ser piloto militar. (Ind 315 – Cadete da AFA, masculino).

A decisão em seguir a carreira militar veio em consequência do sonho em me tornar piloto. (Ind 326 – Cadete da AFA, masculino).

Por outro lado, entre as mulheres do círculo de oficiais, a “estabilidade financeira” obteve o percentual de 39%, significativamente mais elevado em relação ao segmento masculino de oficiais que foi de 15%. Depreende-se que, enquanto o grupo de oficiais do segmento masculino tende a atribuir à carreira militar a continuidade da profissão dos familiares ou a realização pessoal, o segmento feminino tende a conceber o militarismo como uma possibilidade de emprego que

lhes proporciona a expectativa de acesso a padrões de comportamento e de consumo, como afirma Soares (2002). Os seguintes excertos ilustram os depoimentos do segmento feminino de oficiais:

Pelo estilo de vida e pela estabilidade financeira. (Ind 575 - Oficial, feminino).

Salário inicial oferecido para profissionais recém-formados. (Ind 217 - Oficial, feminino).

Escolhi porque o concurso na carreira militar proporcionaria minha independência financeira. (Ind 482 - Oficial, feminino).

Devido à estabilidade financeira que a carreira proporciona. (Ind 207 – oficial – masculino).

Em relação aos alunos da EEAR, a “estabilidade financeira” obteve resultado expressivo para 23% dos homens e 37% das mulheres. A partir destes relatos, percebe-se que o fator econômico também contribuiu, expressivamente, para a escolha dos dois grupos, em especial o das mulheres.

Por ser um dos caminhos mais fáceis para se obter um emprego seguro. (Ind 53 - Aluno da EEAR, feminino).

Porque foi a carreira que ofereceu uma certa estabilidade financeira. (Ind 6 - Aluno da EEAR, feminino).

Pois é um trabalho que traz estabilidade financeira e é um trabalho organizado. (Ind 97 – Aluno da EEAR, feminino).

Porque é uma carreira estável, com um salário razoável para quem estiver começando a vida. (Ind 15 - Aluno da EEAR, masculino).

Pelo dinheiro e estabilidade. (Ind 45 - Aluno da EEAR, masculino).

No segmento dos graduados, 22% dos homens e 53% das mulheres também apontaram a “estabilidade financeira como fator motivacional para a escolha da profissão militar, conforme esses excertos:

Primeiramente, por achar bonito mulheres que vestem o fardamento, depois pela estabilidade financeira da carreira militar. (Ind 585 - Graduado, feminino).

A possibilidade de uma certa estabilidade financeira também foi um atrativo para o ingresso na Força. (Ind 550 - Graduado, feminino).

Por opção de emprego seguro, bem remunerado e de futuro. (Ind 555 - Graduado, masculino).

Em decorrência da estabilidade financeira, os alunos da EEAR também manifestaram como motivação a “estabilidade profissional” proporcionada pela carreira militar:

O sonho de ser das Forças Armadas, uma carreira pra vida toda, a estabilidade. (Ind 21 - Aluno da EEAR, masculino).

Pois é um trabalho que me dá segurança e estabilidade e será um “trampolim” para que eu possa realizar outras metas. (Ind 127 - Aluno da EEAR, feminino).

Quanto à “afinidade com a carreira”, 18% dos cadetes da AFA, do sexo masculino, 36,7% dos cadetes do sexo feminino, bem como 17% dos oficiais do segmento masculino e 22% dos oficiais do segmento feminino, consideraram-na fator determinante para a opção, devido ao interesse e à identificação despertados pela carreira, como elucidam estes excertos.

Porque a carreira militar possui atributos que me satisfazem e estão de acordo com o meu estilo de vida, como coragem, combate, honra e dever. (Ind 400 – Cadete da AFA, masculino).

Porque me identifico com suas regras e modo de vida. Acho que tudo que possui disciplina e controle dá certo. (Ind 339 – Cadete da AFA, feminino).

Por admiração à carreira. (Ind 398 - Oficial, feminino).

No segmento de alunos da EEAR, a “afinidade com a carreira” foi considerada por 15% do total de homens e 13,8% do total de mulheres. No grupo de graduados a categoria correspondeu a 20% dos homens e a 16 % das mulheres.

Pela afinidade com o sistema exigente e austero das Forças Armadas. (Ind 250 - Graduado, masculino).

Porque considero a carreira militar uma carreira exemplar e me identifico com seus objetivos. (Ind 254 - Graduado, masculino).

Vocação pela disciplina. (Ind 29 - Aluno da EEAR, feminino).

O “desejo de servir à Pátria” obteve percentual inferior aos anteriormente discutidos, porém mais elevado entre o segmento dos cadetes da AFA e dos alunos da EEAR. Esse índice de institucionalismo pode ser explicado, de acordo com Carreiras (1995), em razão da intensidade do processo de socialização nas escolas militares. A esse respeito, Rattenbach (1972) afirma que a crença do militar é a de que a sua função principal é prover a segurança nacional e a defesa da Pátria, conforme ilustram as seguintes declarações dos pesquisados:

Vi na carreira militar uma maneira de representar a Pátria e me sentir útil fazendo algo para tornar o meu país melhor. Sonho em poder ajudar não só em uma situação de guerra, como também em missões de ajuda humanitária. (Ind 301 – Cadete da AFA, feminino).

Bom, para começar, eu segui a carreira militar por gostar de oferecer minha vida e doar meu sacrifício para a Pátria. (Ind 73 - Aluno da EEAR, masculino).

Servir à Pátria, participar do desenvolvimento aeronáutico e do crescimento da FAB como Força são meus objetivos. (Ind 7 - Aluno da EEAR, masculino).

“Sonho de ser militar” figurou entre as categorias com os mais baixos percentuais em todos os segmentos, sendo mais elevado para o grupo de alunos da EEAR do sexo masculino com 12% e para o grupo de graduados, também do sexo masculino, com 8,9%.

Desde criança tinha um sonho de ser militar. (Ind 26 - Aluno da EEAR).

Porque sempre tive sonho de ser militar, mesmo sem ter tido informações sobre como fazer para ser um. (Ind 262 - Graduado, masculino).

Os fatores “disciplina e organização” e “crescimento profissional” também foram apontados por uma pequena parcela dos militares pesquisados. Correspondem, respectivamente, a 5,6% do total de homens e 5,9% do total de mulheres.

A categoria “Outros” agrupou, para os cadetes da AFA e para os oficiais, situações que os fizeram optar pela carreira militar, tais como: “conselho de amigos”, “curiosidade”, “carreira diferente”, “oportunidade de prestar concurso”, “trabalhar e estudar aos quinze anos” e “opção de emprego”.

Porque eu queria uma vida diferente do que se vê lá fora, com valores diferentes. (Ind 306 – Cadete da AFA, masculino).

Porque me encontrei formando no segundo grau e não tinha nada concreto em minha vida profissional, então segui os conselhos de um amigo e decidi fazer prova para a AFA. (Ind 411 – Cadete da AFA, masculino).

Primeiramente, porque se tratava de uma opção de primeiro emprego, que não exigia experiência. (Ind 514 - Oficial, masculino).

Por curiosidade. Não há ninguém da minha família, nem cursinhos preparatórios na minha cidade. (Ind 302 - Aluno da escola de formação de oficiais, feminino).

Porque, na época, eu não tinha passado no vestibular para engenharia e, no entanto, já havia passado duas vezes no concurso da AFA. (Ind 554 - Oficial, masculino).

Na categoria “outros”, referente ao grupo de graduados e alunos da EEAR, foram assinaladas as seguintes circunstâncias: “não houve outra escolha”, “incentivo de amigos”, “não encontrar mesmas qualidades em empresa civil”, “exemplo para a sociedade”.

Inicialmente por sugestão de amigos, depois identificação com a profissão. (Ind 24 - Aluno da EEAR, feminino).

Fazer o concurso de Admissão ao Curso de Formação de Sargentos da Escola de Especialistas de Aeronáutica foi uma das opções após a conclusão do Ensino Médio. (Ind 230 - Graduado, masculino).

Porque tinha a ideia de que o militar era pessoa educada e culta, um exemplo para a sociedade. Vim buscando ser esse exemplo. (Ind 80 - Aluno da EEAR, feminino).
Não havia escolha na época. (Ind 492 - Graduado, masculino).

Por procurar uma empresa civil que tivesse as qualidades da FAB e não encontrar. (Ind 574 - Graduado, feminino).

Dos resultados apresentados, verifica-se que os principais interesses comuns julgados pelo conjunto de militares pesquisados como influenciadores na decisão pela carreira militar são a “estabilidade financeira”, a “afinidade com a carreira” e a “influência familiar”. Para os alunos da EEAR e graduados, a carreira militar oferece estabilidade financeira, talvez, pelo fato de vislumbrarem nela a oportunidade, de concomitante ao estudo, trabalharem, percebendo remuneração que lhes dá uma melhor condição de vida. Contudo, uma parcela do grupo também visualiza a carreira como uma profissão com a qual se identificam.

Para o grupo de cadetes da AFA e dos oficiais do segmento masculino, a carreira militar é referência de vida familiar e oportunidade de realização pessoal. Os oficiais parecem aliar a carreira militar à oportunidade de realização do desejo de serem aviadores, e não necessariamente de realização do desejo de serem militares. Para as mulheres, o militarismo parece ser uma profissão igual a qualquer outra, cuja significação se dá por um ângulo mais técnico e menos militar. Nesse sentido, a carreira parece impulsionar à conquista de objetivos desvinculados da instituição. Depreende-se, então, que, para o grupo pesquisado, nos dias atuais, o “sonho de ser militar” não se constitui em importante motivação para o ingresso na carreira militar. Mais do que um ideal de vida, os militares parecem optar pela carreira militar pelas reais possibilidades de atendimento às suas aspirações pessoais e profissionais, com estabilidade. Sendo assim, é possível afirmar que, para os militares pesquisados, os fatores determinantes na decisão pela carreira militar são de natureza econômica e social.

Considerando o ingresso na instituição militar, o segundo questionamento se referiu às primeiras reações emocionais e julgamentos a respeito das normas hierárquicas de conduta que foram exigidas no curso de formação. As respostas, divididas em categorias positivas e negativas, são apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 Distribuição de frequências do tema Reações e julgamentos durante a adaptação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA		ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL					
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
Positivas	f 69	% 40,6	f 11	% 36,7	f 47	% 56	f 53	% 45,6	f 68	% 71,6	f 17	% 41,5	f 32	% 71,1	f 9	% 47,3	f 216	% 54,9	f 90	% 43,7
Negativas	100	58,8	19	63,3	37	44	63	54,3	27	28,4	24	58,5	13	29	10	52,7	177	45	116	56,3
Não responderam	1	0,6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,2	0	0,0
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Diante dos resultados, verifica-se que 54,9% dos pesquisados do segmento masculino relataram em termos positivos as primeiras reações e julgamentos a respeito do ingresso no curso de formação. Entre as mulheres, 43,7% também reagiram positivamente durante essa etapa.

As reações positivas declaradas pelos militares foram sintetizadas em situações de “tranquilidade”, “naturalidade”, “normalidade” e “aceitação”. Com base nas motivações para a decisão pela carreira militar, infere-se que os militares relataram as situações do ingresso como normais e declararam tê-las vivenciado com tranquilidade, assim agindo em virtude da influência familiar que atuou como um facilitador no processo de adaptação, conforme explicitado nas seguintes falas dos respondentes:

Já tinha conhecimento de como era, por já ter família militar e estudar em Colégio Militar, e por isso não me espantou. (Ind 4 - Graduado, feminino).

Normais. Já era acostumado com o tratamento na base da hierarquia e disciplina em casa, família composta de militares. (Ind 214 - Oficial, masculino).

Para mim foi completamente normal, pelo fato de ser criado desde pequeno por um militar, meu pai. Então, desde cedo, ouvi sobre hierarquia e disciplina. (Ind 435 – Cadete da AFA, masculino).

Quando decidi ingressar na carreira militar já conhecia as normas hierárquicas, portanto apenas me adequei ao sistema e acatei as regras de conduta já estabelecidas. (Ind 482 - Oficial, feminino).

Tranquilas, pois já vim de um ambiente familiar caracterizado pelo respeito e pela disciplina. (Ind 203 - Oficial, masculino).

A educação familiar recebida também contribuiu para a aceitação da rotina militar tranquilamente. (Ind 541 - Graduado, masculino).

Passei tranquilamente por já estar acostumada. A única diferença é ter que ficar em um semi-internato. (Ind 22 - Aluno da EEAR, feminino).

Esses militares mostram, em seus depoimentos, que as informações prévias sobre a vida militar e a educação recebida facilitaram a integração ao novo ambiente. De acordo com Santos, P. (2008), assim ocorre porque as experiências

anteriores trazidas pelos alunos, não se perdem. Outros respondentes declararam ainda o enfrentamento do período de adaptação com naturalidade, conforme ilustram estes fragmentos de texto.

Encarei com naturalidade, sem reagir ou contestar o estado de coisas, porém com certa estranheza em algumas situações. (Ind 596 - Oficial, masculino).

A reação foi natural, sem surpresas, pois já esperava as normas hierárquicas adotadas pelo militarismo. (Ind 169 - Aluno da EEAR, feminino).

Reagi naturalmente, pois já fazia ideia do que era o militarismo. (Ind 188 - Aluno da EEAR, masculino).

Minhas primeiras reações foram naturais, tendo em vista que me considerava preparada psicologicamente e tive ajuda de meu pai, que também é militar. (Ind 535 - Graduado, feminino).

De acordo com os depoimentos, observa-se que esses militares demonstraram algum conhecimento sobre a vida militar e, por essa razão, tranquilidade emocional. Para outros militares, pela necessidade de se ajustarem ao meio, as reações foram de aceitação às regras impostas, tendo em vista que, para o enquadramento e a inserção ao novo contexto, é indispensável compartilhar os valores normativos da instituição, conforme explicitam estes fragmentos de texto.

Aceitação e respeito, pois sabia que teria que me adaptar à doutrina militar. (Ind 156 - Aluno da EEAR, feminino).

Plena aceitação dos pilares básicos da vida na caserna. (Ind 220 - Oficial, masculino).

Julgo a hierarquia uma necessidade do militarismo e minhas reações emocionais no primeiro contato foram de aceitação. (Ind 434 - Cadete da AFA, masculino).

O primeiro contato despertou-me um certo receio, mas de fácil aceitação. O sistema é assim, baseado na hierarquia e na disciplina. Sempre tive em mente que, se quisesse seguir a carreira, deveria acatar todas as normas impostas pelo sistema. (Ind 550 - Graduado, feminino).

Aceitação e crença no fato de ser necessária para manutenção da estrutura e da organização. (Ind 567 - Oficial, feminino).

Nesse sentido, os pesquisados julgaram que o rigor das normas encontrado quando do ingresso no curso de formação foi “necessário” e “condizente ao meio militar”.

Me senti realizada, pois sempre admirei o militarismo, e me sinto honrada em ter me tornado uma militar. Julguei as normas hierárquicas de conduta totalmente necessárias para o bom convívio no quartel. (Ind 62 - Aluno da EEAR, feminino).

Vi que realmente a FAB possuía uma estrutura hierárquica rígida e acredito que isso realmente é muito necessário em se tratando de uma Força Armada. (Ind 270 - Aluno da EEAR, masculino).

Julguei as normas hierárquicas de conduta que me foram exigidas perfeitamente condizentes ao meio militar. (Ind 281 – Cadete da AFA, feminino).

Percebi que era necessário para a profissão na qual escolhi ingressar. (Ind 366 - Oficial, masculino).

Por outro lado, comparativamente às reações positivas, no segmento feminino 56,3% das mulheres relataram reações iniciais negativas e 45% dos homens também assinalaram pontos negativos no período de adaptação. As principais reações relatadas foram “choque”, “temor”, “susto”, “estranhamento”, “confusão”, “vontade de desistir”, “questionamento”, “incompreensão”, “resignação”. Esses sentimentos, comuns na fase inicial da formação, são manifestados, porque o aluno vive um processo de ruptura quando da passagem do meio civil para o meio militar. (RATTENBACH, 1972). Essa transição suscita comparações entre os dois ambientes e evidencia diferenças, significativas, quanto ao rigor, conforme ilustram estes relatos.

Pensei que fosse difícil a adaptação a tamanha rigidez. No início causa um certo choque e faz parecer que um civil não será adaptável a este novo mundo. (Ind 131 - Aluno da EEAR, feminino).

Não foi muito fácil de se adaptar, a vida militar tem certos rigores que diferenciam muito da civil, me senti um pouco reprimido, inconformado, mas aos poucos acostumei com o dia a dia. (Ind 154 - Aluno da EEAR, masculino).

Nas duas falas reveladas pelos militares pesquisados, é possível perceber a diferença mencionada entre a vida civil e a vida militar, a partir das expressões “novo mundo” e “vida civil”. As declarações parecem assinalar para os efeitos alcançados pela instituição militar no processo de socialização dos alunos. Esse resultado se assemelha ao identificado por Castro (2004a, p. 82), junto aos cadetes do Exército, em que o autor verificou o reconhecimento do mundo militar como “aqui dentro” e o mundo civil, como “lá fora”. Ao tornar-se militar, o indivíduo necessita adaptar-se a cultura organizacional que, por suas características, distingue-se da vida civil, situação, em um primeiro momento, desconhecida e temerosa, como ilustrado nestes relatos.

Foi muito difícil. É realmente gritante a diferença entre o mundo civil e o militar e a dificuldade começa quando começamos a ter que nos desvincular dos hábitos civis. (Ind 118 - Aluno da EEAR, feminino).

O choque com a vida militar a princípio é assustador e de difícil entendimento. Emoções boas se misturaram com o medo. (Ind 121 - Aluno da EEAR, feminino).

A primeira coisa que reparei é que, para ser militar, tem que se abdicar de grande parte das regalias do mundo civil e essa adaptação passa pela alienação do mundo externo e foca somente a doutrina militar. (Ind 135 - Aluno da EEAR, masculino).

Inicialmente houve uma diferença muito grande das normas das quais me submetia. (Ind 230 – Oficial, masculino).

Inicialmente é muito impactante a diferença entre a vida na caserna e a vida civil. (Ind 306 – Cadete da AFA, masculino).

As expressões “alienação do mundo externo”, “desvincular dos hábitos civis” e “choque com a vida militar”, presentes nas falas dos depoentes, sinalizam que, no processo de socialização, a intensidade da desvinculação da vida civil se deve à necessidade de incorporação de novos padrões de comportamento que leve os indivíduos a aderirem à cultura organizacional da instituição militar.

Os pesquisados também assinalaram sentirem-se confusos com as relações hierárquicas no período de adaptação, conforme ilustram suas falas:

Confusas, pois demorei um pouco a entender os princípios da hierarquia e sua neutralidade (não é a pessoa e sim o posto). Cadetes mais novos (idades) mandando em mim e suboficiais mais velhos me chamando de Senhor. (Ind 337 – Cadete da AFA, masculino).

No primeiro dia de adaptação tomei um susto, pois nunca ninguém tinha gritado no meu ouvido e ainda assim eu dizia para aquela pessoa, que era praticamente da minha idade, sim senhor ou não senhor. (Ind 367 – Cadete da AFA, masculino).

Conforme discutido anteriormente, quando da análise das evocações, a observação do cadete da AFA acerca das relações de comando e subordinação se referirem ao posto, e não à pessoa, é um dos primeiros aprendizados adquiridos durante a formação, pois vivenciam cotidianamente, na interação com os instrutores, relações de mando e obediência que lhes são exigidas com rigor. A dominação do instrutor sobre os alunos e a figura de autoridade que lhe é investida têm a finalidade de incutir nos subordinados a cultura da organização. Entretanto, como a convivência com a hierarquia é uma situação nova e ainda não há familiaridade com esse modo de atuação militar, é comum os alunos passarem por um processo de distanciamento e de resistência. Por essas razões, os novos militares relatam como um período “difícil”, “assustador”, de “cobrança”, de “repressão”, de “proibição” e com normas hierárquicas “rígidas”, “desnecessárias”, “exageradas” – a fase de ingresso na escola de formação, conforme estes relatos.

Foram as piores possíveis, pois não estava acostumada a certas situações. (Ind 12 - Aluno da EEAR, feminino).

Foi bem assustador, pois eu estava acostumada a uma vida completamente diferente, dependente dos meus pais e não era tão cobrada. Ouvir uma voz de comando bem forte no início não era fácil, dava vontade de voltar para a proteção dos meus pais. (Ind 35 - Aluno da EEAR, feminino).

Me impactou bastante, pois várias coisas que eu costumava fazer tive que deixar de lado devido à hierarquia. (Ind 75 - Aluno da EEAR, feminino).

Não sabia que as normas eram tão rígidas por isso veio o nervosismo e a angústia de saber no primeiro momento que você está abaixo de tudo. Achava que eram desnecessárias muitas situações. (Ind 198 - Aluno da EEAR, feminino).

É interessante observar nas falas femininas que a mudança brusca na rotina de vida parece ter sido fator relevante para os julgamentos negativos. Talvez as mulheres tenham mais sentimentos negativos pela necessidade de passar por situações inesperadas e diferentes da rotina até então vivenciada. Por outro lado, nas falas masculinas, nota-se que a falta de conhecimento preponderou na vivência e avaliação negativas do período de adaptação.

A princípio julguei-as muito rígidas, principalmente pelo desconhecimento. (Ind 390 – Cadete da AFA, masculino).

A reação inicial foi a de repressão. Sem saber, à época, da necessidade da rigidez no trato com as pessoas, achava um certo exagero o trato dos superiores com os subordinados. (Ind 464 - Aluno da EEAR, masculino).

Foram muito fortes, a cobrança era muito grande com relação a disciplina principalmente. (Ind 319 – Cadete da AFA, masculino).

As expressões “rigidez no trato com as pessoas” e “exagero no trato com superiores e subordinados”, enfatizadas pelo aluno da EEAR, remetem aos resultados das evocações em que o tema “poder” foi elemento representativo no núcleo central da representação desse segmento. Elas retratam a fase de adaptação em que a disciplina é usada para estruturar as supracitadas relações de mando e obediência, ainda desconhecidas pelos alunos, e para mostrar-lhes como são vivenciadas as relações de poder, o que reforça a dominação exercida, sobre os subordinados, a partir da obediência.

Castro (2004, p. 20) afirma, em sua pesquisa, que a palavra mais usada pelos cadetes do Exército (AMAN), ao falarem da adaptação, é “pressão” e que ela estaria relacionada, não somente ao aspecto físico, mas, também, ao aspecto psíquico. Para esse autor, a finalidade é identificar os alunos que apresentam vocação ou força de vontade para o ingresso na carreira militar. Estes fragmentos de texto sinalizam as manifestações dos militares inseridos nesta pesquisa, relacionadas a esse mesmo sentimento.

Inicialmente, não estava adaptado a sofrer em tão pouco tempo tantas pressões psicológicas, mas, com o decorrer do tempo, fui me adaptando e percebendo que esse tratamento me deixara mais forte. (Ind 288 – Cadete da AFA, masculino).

A princípio me assustei com a adaptação, mas aprendi o verdadeiro valor da palavra superação ao longo dos anos. Tudo muitas vezes não passa de pressão psicológica. (Ind 447 - Oficial, feminino).

Horríveis. O que era cobrado, em muitos casos, é óbvio; uma pessoa que aprendeu desde criança a ter uma educação, não tem tantos problemas com as normas. Porém o problema é a maneira com que ela é falada e imposta aos alunos. (Ind 88 - Aluno da EEAR, feminino).

Apreensão a todo instante, pois havia muita cobrança e uma forte pressão psicológica. Muitas das normas eram realmente necessárias, outras completamente desprezíveis. (Ind 84 - Aluno da EEAR, feminino).

Foi um pouco assustador, pois é uma mudança muito brusca sair do meio civil para uma Academia Militar, onde a pressão psicológica foi grande. Mas reagi como se fosse algo necessário para minha formação. (Ind 572 - Oficial, feminino).

Com base nos resultados apresentados, infere-se que o pertencimento a um meio familiar, constituído por militares, e os conhecimentos prévios adquiridos sobre a vida militar foram fatores contribuintes para as reações positivas de uma parcela dos militares pesquisados. Por outro lado, os que não tinham conhecimentos reagiram, negativamente, ao período de socialização. Finalmente, entre os indivíduos que não tinham informações anteriores, mas traziam a noção de que era necessário acatar as normas impostas pela instituição, o período de adaptação foi, segundo eles, tranquilo.

Por outro lado, quando perguntados sobre quais são, hoje, as reações emocionais e julgamentos acerca das normas hierárquicas de conduta exigidas, relataram apenas reações e julgamentos positivos. Os militares afirmaram vivenciar, com naturalidade, o modelo institucional e as reações assinaladas foram de “compreensão”, “amadurecimento”, “equilíbrio”, “costume”, “acatamento” e “subordinação”. Para o grupo pesquisado, as normas são compreendidas e aceitas, parecendo haver consenso sobre sua importância nas atividades diárias, tanto pessoais, quanto profissionais e, principalmente, sobre seu papel no cumprimento da hierarquia. As falas expressam comportamentos que antes pertenciam apenas à instituição, mas agora, incorporados, pertencem ao sujeito, conforme ilustram os seguintes relatos:

Hoje existe maior compreensão e julgo que certas situações são necessárias para que ocorra uma adaptação. (Ind 98 - Aluno da EEAR, feminino).

Já há uma adaptação e entendimento quanto a essas normas e não há mais dificuldade em aceitá-las, em sua maioria. (Ind 125 - Aluno da EEAR, sexo feminino).

Compreendo as normas e continuo considerando imprescindíveis, no entanto, consigo posicionar-me de maneira contrária, com respeito, quando necessário. (Ind 227 - Oficial, feminino).

Atualmente, compreendo melhor e aceito, acreditando que a experiência e o aprendizado, a partir da obediência e da disciplina aprimoram o militar. (Ind 400 – Cadete da AFA, masculino).

Como se nota, quando as bases concretas estão estabelecidas, não são mais questionadas. Por essa razão pode-se inferir, por meio das palavras “costume” e “hábito”, presentes nas falas a seguir, que a adaptação e o costume aos preceitos militares se deram devido ao condicionamento, processo em que, repetidas vezes, as normas e regras foram exercitadas e praticadas pelos alunos.

Passei a me acostumar com os hábitos militares. Vi que as normas hierárquicas são extremamente necessárias para o estilo de vida do militar. Também da civil, pois preza a educação, o respeito, a boa conduta. (Ind 118 – Aluno da EEAR, feminino).

Não sinto reação diferente, pois virou costume. (Ind 122 – Cadete da AFA, masculino).

Poucas reações. Me acostumei com as normas e está automático no meu dia-a-dia. (Ind 240 - Oficial, feminino).

Esse ajustamento permitiu ao grupo aproximar-se daquilo que antes parecia distante e abstrato. Agora, próximo à realidade, esse mesmo grupo compreende a necessidade das normas hierárquicas de conduta e as considera normais. Por essa razão, objetivam a hierarquia no respeito e na disciplina, conforme apontam em suas falas:

Hoje vejo que, para se ter ordem, é preciso respeitar certas regras. (Ind 83 - Aluno da EEAR, feminino).

Hoje eu acho que está mais tranqüilo, pois eu observo que a hierarquia nada mais é que o respeito. (Ind 246 - Graduado, masculino).

De respeito, pois sei que os militares que são mais antigos, que estão em posições de liderança fizeram por merecer para chegar a tal posto. (Ind 380 – Cadete da AFA, masculino).

Todos os valores passados são os necessários para o cumprimento do dever. As condutas exigidas são aquelas que devem ser apresentadas e defendidas por todos os militares. (Ind 460 – Cadete da AFA, masculino).

Atualmente ajo com naturalidade às exigências que as normas impõem, tendo assimilado estes preceitos ao longo da minha carreira. (Ind 496 - Oficial, masculino).

Interiorizei as normas de conduta da caserna e convivo normalmente com elas. Acho que faz parte da conduta que rege a vida militar. Fazem-nos lembrar a todos os momentos o escalonamento vertical no qual vivemos. (Ind 499 - Oficial, feminino).

Os próximos argumentos sinalizam que a manutenção da disciplina promove a obediência espontânea e o constante exercício do acatamento e da subordinação. Essa noção é confirmada por Huntington (1964), quando afirma que, ao receber uma

ordem de um superior hierárquico, o subordinado obedece, instantaneamente, sem discussões ou exposição de opiniões.

Algumas vezes não concordo com a ordem dada, mas como militarismo é hierarquia, temos que acatar, a não ser se for uma ordem absurda. (Ind 142 - Aluno da EEAR, feminino).

Hoje eu tenho capacidade de discernir entre o que é “ponderação” e o que deve ser questionado sem quebrar a hierarquia. Você tem capacidade de saber se é certo ou errado o que está acontecendo a sua volta. (Ind 578 - Oficial, masculino).

Em outra fala, um aluno da escola de formação de oficiais, valoriza a importância do respeito e da obediência:

Só finalizando o curso, percebo o quão importante é saber respeitar o superior hierárquico, pois antes de todos nós irmos comandar, primeiro, aprendemos a obedecer. É um conhecimento importante para a carreira. (Ind 361 – Cadete da AFA, masculino).

Conforme destacado na análise de evocações, acerca da presença do tema “liderança” para o grupo de cadetes da AFA, esse depoimento destaca a preparação recebida pelo oficial para o exercício de funções de chefia e liderança. A afirmação, “antes de todos nós irmos comandar, primeiro, aprendemos a obedecer”, reflete a consideração de que a autoridade é exercitada internamente, a partir das noções de obediência e disciplina.

Como se nota, os pesquisados julgam que as normas hierárquicas são vivenciadas e entendidas como “normais”, “úteis”, “aceitáveis”, “necessárias”, “justas” e “rotineiras”, conforme os seguintes depoimentos:

São normais, digamos que se pode acostumar com as situações que antes eram absurdas. (Ind 12 - Aluno da EEAR, feminino).

Hoje a maioria das normas hierárquicas já está no sangue e às que ainda não estão procuro obedecer sem problemas. (Ind 75 - Aluno da EEAR, feminino).

Hoje não há mais uma reação emocional de impacto, simplesmente já faz parte de mim. (Ind 388 – Cadete da AFA, masculino).

São muito fáceis de se cumprir, muitas são meramente intuitivas. (Ind 424 – Cadete da AFA, masculino).

As expressões “já está no sangue” e “já faz parte de mim” ilustram, com clareza como os valores já incorporados manifestam-se, espontaneamente, nos sentimentos, nas atitudes e nos comportamentos dos militares. Estes excertos ilustram depoimentos que reforçam esse posicionamento, depois de concluída a adaptação à cultura organizacional.

Hoje são comuns à minha rotina essas normas e consigo assimilá-las com facilidade. (Ind 104 - Aluno da EEAR, feminino).

São bem aceitas e já me acostumei com elas, embora rígidas, fazem parte da minha profissão, que escolhi de livre e espontânea vontade e da qual posso sair quando quiser. (Ind 136 - Aluno da EEAR, feminino).

É necessário para manter a disciplina, o respeito e a autoridade em relação aos subordinados, é importante para quebrar o vínculo com a vida civil. (Ind 231 - Oficial, feminino).

Hoje consigo ver a necessidade dessas normas, que servem para disciplinar, para que, no caso de uma guerra, possamos executar as ordens de nossos superiores sem ponderação, pois, caso contrário, causaríamos o caos dentro da guerra, o que nos levaria à derrota. (Ind 271 – Cadete da AFA, feminino).

Aprendi a conviver com elas, fazem parte da minha vida hoje e continuará assim pelos próximos 30 anos, já que faz parte da carreira militar, não gosto de tudo, mas conheço sua validade e utilidade. (Ind 375 – Cadete da AFA, masculino).

A partir dos resultados, verifica-se que os militares pesquisados vivenciaram todo um processo de imersão na vida militar, desde o momento em que decidiram ingressar na carreira, quer tenha sido essa escolha determinada por influências externas ou por interesses e desejos pessoais. Para inserirem-se nessa instituição, alicerçada em valores mantidos pela tradição militar, necessitaram tornar inteligível a nova realidade para, a partir da sua compreensão, guiar as ações de acordo com as regras impostas. Esse conhecimento da vida militar foi possível devido ao processo de socialização, vivenciado na escola durante o período de adaptação, em que foram compartilhados os valores normativos e afetivos requeridos na caserna. Inicialmente, os comportamentos e as regras causaram estranhamento e eram ainda muito abstratos. Os conhecimentos que traziam de experiências familiares e de fontes informais não foram suficientes para tornar concreta a situação e a fase de adaptação foi relatada a partir de reações e julgamentos negativos. Entretanto, depois de exercitarem, no dia a dia, a rotina escolar, as relações sociais com superiores hierárquicos, pares e subordinados, e as relações de poder, internalizaram o padrão de comportamentos exigidos e, a hierarquia, que antes não fazia parte da realidade, tornou-se concreta, plenamente compreensível e objetivada na disciplina e no respeito.

6.2 A base institucional das Forças Armadas

Na segunda parte do questionário geral, solicitou-se aos pesquisados que, tendo aprendido ao ingressar na FAB, que a hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas, e de acordo com o próprio entendimento e experiência militar, respondessem a algumas questões. Na primeira delas, inquiriu-se-os sobre o nível de importância que julgam ter a hierarquia, como base da instituição militar.

Tabela 8 - Distribuição de frequências do tema Nível de importância da hierarquia. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muito importante	152	89	30	100	72	86	97	84	93	98	36	88	37	82	14	74	354	90	177	86
Relativamente importante	18	11	0	0	12	14	19	16	2	2,1	5	12	8	18	4	21	40	10	28	14
Pouco importante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,3	0	0	1	0,5
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Conforme os dados apresentados na tabela 8, a hierarquia foi avaliada como “muito importante” por 90% do total de pesquisados do segmento masculino e por 86% do total de pesquisados do segmento feminino. Os resultados indicam que o grupo compartilha os valores normativos determinados pelo militarismo e, conseqüentemente, está engajado nesse sistema, tendo em vista que o respeito, a disciplina e a obediência são os elementos centrais da representação social para esse grupo, reafirmando, assim, que a hierarquia fundamenta a instituição e define a identidade dos militares e o seu pertencimento à vida militar.

Em seguida, perguntou-se sobre a possibilidade de cumprimento da missão militar sem a existência de hierarquia nas Forças Armadas. Em resposta, 95% dos militares do segmento masculino e 96% dos militares do segmento feminino

afirmaram que a missão não seria cumprida sem a hierarquia, conforme mostra a Tabela 9.

Tabela 9 - Distribuição de frequências do tema Inexistência de hierarquia nas Forças Armadas. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFAALUNOS DA EEAF				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL							
	H		M		H		M		H		M		H		M					
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%				
Sim	7	4,1	1	3,3	2	2,4	5	4,3	6	6,3	3	7,3	4	8,9	0	0	19	4,8	9	4,4
Não	163	96	29	97	82	98	111	96	89	94	38	93	41	91	19	100	375	95	197	96
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Uma parcela expressiva dos militares manifestou a necessidade da hierarquia para a “garantia da ordem”, “do respeito”, “do acatamento”, “da liderança” e “da distribuição de funções”. Levando-se em conta que o grupo pesquisado avaliou a hierarquia como muito importante, vale destacar a justificativa, por meio das comparações metafóricas “seria muito pajé para pouco índio” e “uma andorinha só não faz verão”, de que a instituição não funciona sem ela. Em suas falas, dois respondentes manifestaram que, sem a hierarquia, haveria uma inversão nas relações de comando-obediência e as funções não seriam distribuídas a contento, pois o poder não se concentraria na figura da autoridade, conforme mostram estes excertos.

Porque seria muito pajé para pouco índio, ou vice-versa. (Ind 109 - Aluno da EEAF, masculino).

Uma andorinha só não faz verão e para que elas obedeçam é necessário comando. (Ind 475 - Oficial, feminino).

Em outros depoimentos, os pesquisados apontaram que a inexistência de hierarquia traria como consequência, a ausência de direção e controle e não haveria líderes para orientar o cumprimento da missão.

As pessoas precisam de uma orientação. Um líder faz isso, leva a uma única direção. (Ind 178 - Aluno da EEAF, feminino).

Tal qual um médico, seguindo procedimentos estritos em uma cirurgia delicada, nós militares, lidando com situações delicadas boa parte de nosso tempo, precisamos manter uma doutrina de ordens e ações ágeis, somente proporcionadas pela hierarquia. (Ind 308 – Cadete da AFA, masculino).

Um dos militares pesquisados compara a hierarquia ao corpo humano.

Tudo na vida tem que ter cabeça, tronco e membros ou topo, meio e base como uma pirâmide. (Ind 534 - Oficial, masculino).

Assim como a falta de uma parte do corpo impede o seu pleno funcionamento, a ausência dos níveis hierárquicos desestruturaria a instituição, tendo em vista que a hierarquia ordena a autoridade em diferentes níveis, conforme define o Estatuto dos Militares. (BRASIL, 1980).

Entendendo-se a hierarquia como um dos pilares das Forças Armadas, os militares foram inquiridos sobre as consequências da quebra de hierarquia na instituição militar. As respostas foram sintetizadas em quatro categorias: “quebra da disciplina”, “perda da unidade de comando”, “anarquia” e “queda do militarismo”.

Para o conjunto dos militares, os temas mais relacionados à “quebra da disciplina” foram desrespeito e desordem, confirmando a importância dos temas “ordem” e “respeito” discutidos nas análises de evocações. Nas palavras de Rattenbach (1972, p. 88), a hierarquia “é um elemento básico do ordenamento social, de “ordem” que torna possível a convivência da espécie humana em seus distintos agrupamentos. Sem ela, há a “perda da unidade de comando”. Para os militares pesquisados, a quebra da hierarquia pode gerar disputas de poder, ausência de subordinação, de cadeia de comando e de liderança, conforme ilustram estes excertos:

Corpo sem cabeça não anda e militarismo sem hierarquia, estaria fadado à extinção. (Ind 135 - Aluno da EEAR, masculino).

Uma das consequências seria a desorganização. E, conseqüentemente, prováveis conflitos pela assunção do poder. (Ind 62 – A uno da EEAR, feminino).

Perda de coesão grupal; Desorganização no desempenho das missões; Falta de líderes (pessoas trabalhando sem grau hierárquico = dificuldade de definir chefes e líderes); e não haveria mais subordinação nem respeito. (Ind 317 – Cadete da AFA, masculino).

Descrédito da instituição como um todo. Hoje a sociedade possui uma visão dos militares que está intimamente ligada à hierarquia, uma quebra dessa doutrina seria vista como uma quebra dos valores militares como um todo. (Ind 342 – Cadete da AFA, masculino).

Conflitos de interesse, desvios de comportamento e de conduta. Quebra de regras, possivelmente, maiores atritos pessoais e profissionais. (Ind 588 – Oficial, masculino).

Para os militares, a falta de controle interno pode causar a anarquia e, em consequência, brigas internas, caos e confusão. Sendo assim, haveria a queda do militarismo e a falência da instituição, conforme as seguintes falas:

Seria como derrubar o pilar de sustentação de um prédio, tudo o que está construído em cima iria ruir. (Ind 441 – Cadete da AFA, masculino).

Anarquia, caos, perda de objetivos. (Ind 596 - Oficial, masculino).

Anarquia e desestruturação da Força. (Ind 68 - Aluno da EEAR, masculino).

Pode-se inferir que, para o conjunto dos militares pesquisados, a hierarquia é avaliada como muito importante para a manutenção da estrutura da organização militar. Sem ela, a instituição sofreria desestrutura e não cumpriria a sua missão.

Considerada a existência da hierarquia, quando perguntados se numa organização hierárquica, como a FAB, lhes parece ser possível o exercício de autonomia, por parte dos seus membros, homens e mulheres do segmento de cadetes da AFA e de oficiais apontaram que pode haver a autonomia, entretanto, alunos da EEAR e graduados de ambos os segmentos, assinalaram, conforme apresentado na Tabela 10, que a autonomia não pode ser exercitada.

Tabela 10 - Distribuição de frequências do tema Exercício da autonomia. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sim	104	61	11	36,7	21	25	25	21,6	48	51	6	15	25	56	6	32	198	50	48	23
Não	66	39	19	63,3	63	75	91	78,4	47	49	35	85	20	44	13	68	196	50	158	77
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Talvez seja provável que o posicionamento do segmento de graduados se deva, por definição institucional, à sua condição de grupo hierarquicamente subordinado, assim como assinalado anteriormente na análise das evocações. Por outro lado, no grupo de oficiais, observa-se o inverso, pois, mesmo com a prerrogativa de um grupo hierarquicamente superior, considerou-se a possibilidade do exercício da autonomia, baseada em confiança, competência, responsabilidade e assertividade, contudo, não perdendo de vista a hierarquia como ilustram as

expressões “pode dar autonomia, em certa medida” e “dentro de seu nível de competência”. Pode-se inferir que os oficiais pesquisados entendem as relações entre superior hierárquico e subordinado valendo-se de uma receptividade positiva, conforme pode ser observado nestes excertos:

Uma autonomia moderada seria o melhor ambiente para cumprir a missão, pois dessa maneira todos teriam a oportunidade de opinar, porém tendo consciência da sua função. (Ind 307 – Cadete da AFA, masculino).

Na medida em que o comandante/chefe confia nos subordinados, ele pode dar autonomia, em certa medida, para a tomada de decisões, principalmente tratando-se de resoluções técnicas. (Ind 227 – Oficial, feminino).

Quando a situação requer ação imediata e quem irá executá-la se sente preparado para isso e depois ele irá responder sobre seus atos com as devidas justificativas. (Ind 239 – Oficial, masculino).

A autonomia é sustentada pela competência profissional e assertividade do militar. (Ind 243 - Oficial, feminino).

Essa autonomia está relacionada ao grau hierárquico de cada militar e à responsabilidade de cada função assumida por eles. Isso é feito. (Ind 264 – Cadete da AFA, masculino).

Claro que sim, apesar de estarmos sujeitos a uma rígida hierarquia uma gama de decisões tem que ser tomadas com autonomia, porém lógico que dentro de seu nível de competência. (Ind 270 – Cadete da AFA, masculino).

O grupo de graduados justifica os motivos pelos quais não acredita ser possível a autonomia em uma organização hierárquica, a partir do entendimento de que é necessário obedecer às ordens dos superiores hierárquicos e trabalhar em conjunto, pois, do contrário, há perda do controle sobre os comandados.

Autonomia contraria o respeito e o acatamento à escala hierárquica. Impossível. (Ind 512 – Graduado, masculino).

Não seria não totalmente. Por parte sim, temos certa autonomia em certos pontos, mas não em todos. Na maioria das vezes temos que fazer o que nos mandam sem poder expor nosso ponto de vista. (Ind 5 – Aluno da EEAR, feminino).

É uma instituição hierárquica não sendo conveniente, desta forma, autonomia por parte de seus membros. (Ind 44 – Aluno da EEAR, feminino).

Porque se toma alguma atitude sem comunicar a um superior é errado, tudo tem que ser a comando, tudo tem que ser autorizado. (Ind 65 – Aluno da EEAR, feminino).

Com autonomia por parte dos membros não teria porque existir quartel, hierarquia, e o comando perderia o controle sobre os subordinados. (Ind 7 – Aluno da EEAR, masculino).

As expressões “acatamento à escala hierárquica”, “fazer o que nos mandam”, “instituição hierárquica”, “tudo tem que ser autorizado” e “o comando perderia o controle” direcionam para o fato de que a instituição militar funciona a partir de regras e regulamentos formalizados, com centralização de autoridade e processo decisório atrelados à cadeia de comando. Por essas razões, o grupo não parece

vislumbrar a possibilidade de agir fora do que foi normatizado, talvez, pela aceitação e compreensão da existência de diferentes níveis hierárquicos.

Por outro lado, há depoimentos que reforçam a noção de que a disciplina encerra a situação de ordem e de obediência estabelecida entre os militares para a ação conjunta. Nota-se, assim, que esse controle exercido pela organização é aceito pelos militares.

Não só a FAB como as outras Forças representam um grupo no qual o trabalho que cada um executa está interligado. Os membros das Forças Armadas agem em conjunto. (Ind 10 - Aluno da EEAR, feminino).

Todos nós dependemos de alguém, e se fossemos independentes uns dos outros como poderíamos defender a nossa nação. (Ind 20 - Aluno da EEAR, masculino).

Somos como um corpo. Este deve trabalhar em conjunto para que haja eficiência. (Ind 29 - Aluno da EEAR, feminino).

Perguntou-se, ainda, aos militares, se concordavam que o cumprimento da hierarquia pode comprometer a eficiência militar em determinadas situações que exijam a iniciativa. Em resposta, 66% dos homens e 68% das mulheres afirmaram que sim, conforme ilustrado na Tabela 11:

Tabela 11 - Distribuição de frequências do tema Iniciativa e cumprimento da hierarquia. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sim	132	78	19	63	57	68	92	79	39	41	21	51	34	76	8	42	262	66	140	68
Não	38	22	10	33	27	32	24	21	56	59	20	49	11	24	11	58	132	34	65	32
Não responderam	0	0	1	3,3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3,3
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Em sua maioria, homens e mulheres explicitaram suas opiniões apontando que, em situações não rotineiras, o cumprimento da hierarquia pode comprometer a eficiência militar, devendo prevalecer a iniciativa. Para os militares pesquisados, em situações de urgência e na ausência de um superior hierárquico, o cumprimento estrito da hierarquia pode prejudicar a realização da missão. A esse respeito, Huntington (1964) afirma que há situações em que a ruptura da cadeia de comando

pode ser positiva e aumentar a eficiência da missão, mesmo contrariando princípios estabelecidos. Os excertos assinalam essa ideia:

Em certas situações de dificuldade um indivíduo precisa tomar decisões, caso a hierarquia não o permita de tomar essas decisões inadiáveis ou de urgência, pode atrapalhar. (Ind 6 - Aluno da EEAR, feminino).

Às vezes há necessidade em situações que exijam iniciativa e você não tem tempo de pedir para seu superior a autorização. (Ind 20 - Aluno da EEAR, masculino).

Acredito que uma situação que exija iniciativa e que o militar não possa cumprir a hierarquia é numa situação de emergência ou urgência e, dessa forma, o superior hierárquico não daria uma repreensão ao militar. (Ind 583 - Graduado, feminino).

Em certas situações de urgência, como, por exemplo, uma invasão em um quartel, um militar pode agir sem autorização do superior hierárquico. (Ind 510 - Oficial, masculino).

Porque o mais antigo, no momento da ocorrência de situações que exijam iniciativa, terá que tomar decisões e, se existir um mais antigo que ele, porém ausente no momento da ocorrência, ele deverá repassar a este a atitude tomada. (Ind 533 - Oficial, masculino).

Para Schirmer (2007), a iniciativa é uma atitude que comporta três situações distintas: a capacidade para agir em uma situação imprevista; a habilidade de executar uma ordem não recebida ou, sem afastar-se de seu campo de atuação, decidir pela execução ou não de uma ordem recebida.

Ao serem indagados sobre as manifestações de respeito e subordinação hierárquicas - prestação de continência aos superiores - serem tão importantes para a instituição militar quanto a efetiva obediência e acatamento das decisões superiores, os pesquisados, em sua maioria, responderam que ambas têm igual importância. Para 63% das mulheres do segmento de graduados as manifestações são menos importantes, como mostra a Tabela 12.

Tabela 12 - Distribuição de frequências do tema Manifestações de respeito e subordinação. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA		ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL					
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Ambas têm igual importância	83	49	21	70	64	76	81	69,83	79	83	23	56	34	76	7	37	260	66	132	64
As manifestações são menos importantes	87	51	9	30	20	24	35	30,17	16	17	18	44	11	24	12	63	134	34	74	36
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Para as mulheres do segmento de graduados, a prestação de continência é apenas um gesto que indica a subordinação à hierarquia militar, contudo, não demonstra o respeito devido ao superior hierárquico. Por essa razão, essa manifestação é considerada menos importante:

Prestação de continências tem uma importância menor. Uma pessoa pode prestar a continência, porém, não acatar as ordens quando impostas a elas. A continência não deveria ter um grau de importância tão grande assim, mas a obediência sim deve ser cobrada sempre. (Ind 5 - Aluno da EEAR, feminino).

Continência não é mais importante do que obediência e respeito nem tão pouco é sinal disto. (Ind 10 - Aluno da EEAR, feminino).

A continência não diz se uma pessoa realmente tem respeito pela outra, apenas é feita como forma de cumprimento ao superior. (Ind 56 - Aluno da EEAR, feminino).

Não basta que um subordinado faça sua continência, se não tiver respeito pelo superior. (Ind 228 - Graduado, feminino).

A continência nada mais é do que um cumprimento (saudação) entre militares. (Ind Ind 243 – Graduado, feminino).

Para os homens, a expressão “meio-obediente” parece ilustrar que as duas formas de manifestação são assinaladas como importantes, visto que “uma complementa e reforça a outra”.

Não existe a pessoa que é "meio-obediente" se ela obedece a hierarquia em um aspecto, tenderá a obedecê-la em todos. (Ind 15 - Aluno da EEAR, masculino).

Ambas exaltam o valor do militarismo. (Ind 21 - Aluno da EEAR, masculino).

Uma complementa e reforça a outra. (Ind 210 - Oficial, masculino).

Ambas são sinais de disciplina e respeito à hierarquia, que deve existir nas pequenas e grandes ações. (Ind 441 – Cadete da AFA, masculino).

São nos pequenos atos que se baseiam os grandes atos. O militar que não presta a continência para um superior é o primeiro a questionar as suas ordens. As manifestações são coisas simples, porém de mesma importância. (Ind 453 – Cadete da AFA, masculino).

Entendendo que ser militar depende, além dos conteúdos inculcados durante o curso de formação, da convivência e do contato com outros militares no decorrer da carreira, perguntou-se aos militares qual o nível de relacionamento que os superiores hierárquicos mantêm em relação a eles no ambiente de trabalho ou de formação. Observa-se que os respondentes que consideraram o relacionamento com o superior hierárquico próximo pertencem ao segmento de militares formados. Para os militares em formação esse resultado varia entre “distante” e “muito distante”, conforme revelou a pesquisa de Castro (2004), em relação aos cadetes do Exército e seus instrutores. Em seguida, os militares pesquisados foram indagados sobre o nível de relacionamento mantido por eles, com militares que lhes são

hierarquicamente subordinados no ambiente de trabalho ou de formação. As respostas a essa indagação indicaram a proximidade existente entre os círculos, conforme mostram as Tabelas 13 e 14.

Tabela 13 - Distribuição de frequências do tema Relacionamento com superiores hierárquicos. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muito próximo	6	3,5	0	0	4	4,8	4	3,45	21	22	9	22	3	6,7	2	11	34	8,5	34	8
Próximo	45	26	12	40	55	65	55	47,4	68	72	31	76	36	80	14	74	204	52	112	54
Distante	87	51	13	43,3	19	23	53	45,7	6	6,3	1	2,4	5	11	3	16	117	30	70	34
Muito distante	31	18	5	16,7	5	6	4	3,45	0	0	0	0	1	2,2	0	0	37	9	9	4
Não responderam	1	0,6	0	0	1	1,2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,5	0	0
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Tabela 14 - Distribuição de frequências do tema Relacionamento com subordinados. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muito próximo	12	7,1	1	3,33	10	12	9	7,76	23	24	14	34	13	29	0	0	58	15	24	12
Próximo	78	46	18	60	57	68	74	63,8	71	75	27	66	28	62	18	95	234	59	137	67
Distante	65	38	9	30	13	15	31	26,7	1	1,1	0	0	4	8,9	1	5,3	83	21	41	20
Muito distante	14	8,2	2	6,67	4	4,8	2	1,72	0	0	0	0	0	0	0	0	18	4,6	4	1,9
Não responderam	1	0,6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0,3	0	0
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Dos resultados apresentados pode-se observar que, em relação aos superiores hierárquicos, 54% dos militares pesquisados consideraram o relacionamento próximo e 34% o consideraram distante.

Em relação aos subordinados, 67% do total de respondentes o avaliaram também como próximo e 20% o consideraram distante.

Em questão seguinte, os militares foram indagados quanto às diferenças na

exigência do cumprimento das normas hierárquicas de conduta, em relação aos militares em formação e aos militares já formados. Os resultados estão evidenciados na Tabela 15, a seguir.

Tabela 15 - Distribuição de frequências do tema Exigência no cumprimento de normas hierárquicas. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Exigências são as mesmas	16	9,4	3	10	12	14	11	9,48	19	20	1	2,4	9	20	1	5,3	56	14	16	7,8
Exigências são maiores para os militares em formação e menores para os militares já formados.	151	89	26	86,7	60	71	100	86,2	74	78	40	98	36	80	18	95	321	81	184	89
Exigências são menores para os militares em formação e maiores para os militares já formados.	3	1,8	1	3,33	12	14	5	4,31	2	2,1	0	0	0	0	0	0	17	18	6	7,6
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Como se pode observar 81% do total de homens e 89% do total de mulheres julgou que as exigências no cumprimento das normas são maiores para os militares em formação e menores para os militares já formados. De acordo com Santos, P. (2008), depois de concluído o curso de formação, o militar passa pelo ajustamento à vida de formado, fase em que novos valores são incorporados e outros, revistos, apesar de já integrado à instituição. Já os militares em formação, necessitam integrarem-se à rotina castrense, distanciando-se do estilo de vida anterior e, por isso, as exigências são maiores.

Os próximos questionamentos dizem respeito à relação hierárquica entre postos e sexos. Assim, comparando-se a relação entre militares do mesmo sexo e pensando a relação hierárquica entre superior do sexo masculino e subordinado do sexo feminino, solicitou-se aos respondentes que indicassem a intensidade da cobrança no cumprimento das normas. É possível observar, à exceção do segmento de alunos da EEAR, que o segmento masculino dos grupos analisados expressou o entendimento de que o superior hierárquico do sexo masculino exige, dos militares

do sexo feminino, o cumprimento das normas “com menos rigor”, conforme mostra a tabela 16, a seguir.

Tabela 16 - Distribuição de frequências do tema Cumprimento das normas - superior hierárquico segmento masculino x subordinado segmento feminino. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Com mais rigor	14	8,2	12	40	13	15	23	19,8	4	4,2	4	9,8	9	20	0	0	40	10	39	19
Com o mesmo rigor	51	30	15	50	44	52	68	58,6	41	43	27	66	16	36	1	5,3	152	39	111	54
Com menos rigor	105	62	3	10	27	32	25	21,6	50	53	8	20	20	44	8	42	202	51	44	21
Não responderam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4,9	0	0	10	53	0	0	12	5,8
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Em sua pesquisa sobre as relações de gênero na FAB, Santos, P. (2008, p. 132-133) identificou que os oficiais do segmento masculino tratam o segmento feminino, tanto de oficiais, quanto de graduados, com camaradagem e respeito. “Em certas ocasiões, erros tratados com rigor para os oficiais masculinos são simplesmente abrandados ou esquecidos”. Para o autor, esse “afrouxamento da hierarquia e da disciplina” com as mulheres indica uma “flexibilização” do regulamento, em decorrência da condição feminina. A fala de um dos entrevistados do estudo de Santos, P. (2008, p. 139) exemplifica a discussão:

“A mulher a gente chama a atenção, tenta chamar a atenção de uma forma mais branda”.

Santos, M. (2008) constatou também em seu estudo sobre as cadetes da primeira turma de mulheres aviadoras da AFA, que os oficiais do sexo masculino dispensam um tratamento cordial às cadetes, nem por isso se constituindo, para ambos, em desrespeito aos preceitos da hierarquia e da disciplina. Nas palavras da autora, essa diferença “[...] é percebida por elas como normal. O mesmo se pode dizer destes oficiais mais antigos que, apesar de reconhecer nelas um oficial, ainda sobrepõem a isso o fato delas serem do sexo feminino”. (SANTOS, M. 2008, p. 14).

Em pesquisa realizada por Lombardi (2009), sobre as mulheres militares da Marinha do Brasil, a autora verificou que, de acordo com os pesquisados, “[...] os oficiais são mais duros com eles do que com elas, atribuindo-lhes sempre os trabalhos menos penosos, protegendo-as, de um modo geral”. Segundo a pesquisadora, atualmente existe um conflito entre homens e mulheres no que se refere a esse tratamento diferenciado percebido pelos militares.

Por outro lado, pediu-se também que respondessem à mesma pergunta, pensando a relação hierárquica entre superior do segmento feminino e subordinado do segmento masculino, em comparação à relação entre militares do mesmo sexo, conforme a tabela 17.

Tabela 17 - Distribuição de frequências do tema Cumprimento das normas - superior hierárquico segmento feminino x subordinado segmento masculino. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA		ALUNOS DA EEAR		OFICIAIS		GRADUADOS		TOTAL											
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M										
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Com mais rigor	50	29	6	20	20	24	11	9,48	18	19	2	4,9	13	29	1	5,3	101	26	20	9,7
Com o mesmo rigor	97	57	21	70	55	65	99	85,3	68	72	36	88	30	67	10	53	250	63	166	81
Com menos rigor	23	14	3	10	9	11	6	5,17	9	9,5	2	4,9	2	4,4	8	42	43	11	19	9,2
Não responderam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2,4	0	0	0	0	0	0	1	0,5
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

As respostas mostraram que 63% do total de homens e 81% do total de mulheres afirmaram que a exigência do superior hierárquico do segmento feminino, em relação ao subordinado do sexo oposto, é realizada “com o mesmo rigor”. É interessante observar que, comparativamente, ao segmento feminino de oficiais, o segmento masculino considerou, com 26%, que a mulher, quando colocada em situação superior na escala hierárquica, exige o cumprimento das normas com mais rigor.

Quando questionados acerca do fato de, no ambiente militar, um subordinado apresentar maior qualificação intelectual ou técnica do que seu superior hierárquico, 55%, do total de homens, e 63%, do total de mulheres, consideraram essa situação comum em seu ambiente de trabalho ou de formação, conforme a Tabela 18.

Tabela 18 - Distribuição de frequências do tema Qualificação intelectual ou técnica do subordinado. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Frequente	16	9,4	3	10	5	6	21	18,1	6	6,3	5	12	9	20	0	0	36	9,1	29	14
Comum	91	54	17	56,7	44	52	77	66,4	50	53	25	61	31	69	11	58	216	55	130	63
Rara	60	35	9	30	29	35	15	12,9	37	39	9	22	5	11	7	37	131	33	40	19
Ausente	3	1,8	1	3,33	4	4,8	3	2,59	2	2,1	2	4,9	0	0	1	5,3	9	2,3	7	3,4
Não responderam	0	0	0	0	2	2,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0,5	0	0
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Com base na resposta anterior, em que os pesquisados afirmaram ser comum, em seu meio, um subordinado apresentar maior qualificação intelectual ou técnica do que o seu superior hierárquico questionou-se se a relação hierárquica entre ambos poderia ficar comprometida pelo fato de o subordinado deter maior competência do que o superior hierárquico.

Os dados presentes na Tabela 19 evidenciam que 79% dos homens e 81% das mulheres avaliaram não haver comprometimento na relação.

Tabela 19 Distribuição de frequências do tema Competência e comprometimento da relação hierárquica. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sim	37	22	6	20	15	18	23	19,8	14	15	9	22	15	33	0	0	81	21	38	18
Não	133	78	24	80	69	82	93	80,2	80	84	31	76	30	67	18	95	312	79	166	81
Não responderam	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1,1	1	2,4	0	0	1	5,3	1	1,1	2	7,7
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

As falas seguintes expressam as ideias dos pesquisados no sentido de que a qualificação intelectual não pode ser confundida com a hierarquia, com a disciplina e com o respeito que devem prevalecer em qualquer situação. Talvez esse posicionamento seja devido à estrutura burocrática da organização militar, com

sistema de mando e subordinação fixamente regulamentado. (WEBER, 1999).

Pois se o subordinado tem uma capacidade intelectual elevada, terá consciência de que a hierarquia deve ser respeitada, apesar de nem sempre concordar, mas em sinal de respeito não questionará. Em virtude de seu profissionalismo, irá auxiliar o seu superior. (Ind 52 - Aluno da EEAR, masculino).

A qualificação intelectual não se mistura com a hierarquia. Cada coisa no seu lugar. (Ind 57 - Aluno da EEAR, feminino).

Isso pode até ser útil para um superior ter uma opinião de quem entende de determinado assunto. O que pode comprometer essa relação é a falta de respeito que um pode desenvolver com o outro. (Ind 72 - Aluno da EEAR, masculino).

O fato de um subordinado ter maior competência do que seu superior não muda as regras da hierarquia. Ele continuará sendo subordinado. (Ind 281 – Cadete da AFA, feminino).

A hierarquia depende do posto/graduação, não da pessoa. O subordinado, mesmo mais competente, cumprirá as ordens por causa do regulamento. Essa é a regra que deve ser cumprida. (Ind 302 – Cadete da AFA, feminino).

O subordinado, mesmo sendo mais competente, deve compreender sua situação de subordinado, mas pode sempre assessorar o seu superior, e este deve ter humildade para aceitar tal situação. (Ind 417 – Cadete da AFA, masculino).

Disciplina em primeiro lugar, intelectualidade advém do conhecimento adquirido de cada um. (Ind 539 - Graduado, masculino).

Os depoimentos seguintes abordam a questão da competência técnica denominada por French e Raven (1959), de poder de especialista. Esse poder está fundamentado na influência exercida por alguém como resultado da habilidade em uma determinada situação. Nesse sentido, os subordinados detentores de conhecimentos especializados exercem esse poder por serem possuidores de um talento, todavia, não exercem influência sobre o poder legítimo delegado ao superior hierárquico.

O subordinado deve ter maior competência técnica em áreas chaves para melhor assessorar uma decisão. (Ind 216 - Oficial, masculino).

O fato do subordinado saber mais é melhor para auxiliar o superior, desde que seja aberto a sugestões. (Ind 237 - Oficial, masculino).

Em continuidade à questão anterior, a pergunta seguinte solicitou aos pesquisados que, diante da afirmação de que a hierarquia militar não tem nada a ver com a competência para a realização de uma tarefa, que pode ser possuída por um subordinado, mas sim com a responsabilidade pela sua execução, que é sempre do superior hierárquico, 21% dos homens e 15% das mulheres concordaram plenamente. Por outro lado, 55% dos homens e 56% das mulheres concordaram com a assertiva, como apresenta a Tabela 20.

Tabela 20 - Distribuição de frequências do tema Hierarquia militar e competência. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Concordo plenamente	31	18	1	3,33	16	19	19	16,4	28	29	9	22	7	16	2	11	82	21	31	15
Concordo	89	52	18	60	49	58	66	56,9	51	54	17	41	27	60	14	74	216	55	115	56
Discordo	44	26	10	33,3	11	13	26	22,4	10	11	12	29	4	8,9	3	16	69	18	51	25
Discordo plenamente	6	3,5	1	3,33	8	9,5	4	3,45	5	5,3	2	4,9	7	16	0	0	26	6,6	7	3,4
Não responderam	0	0	0	0	0	0	1	0,86	1	1,1	1	2,4	0	0	0	0	1	0,3	2	1
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Em razão das respostas à questão anterior, infere-se que, para os militares pesquisados, a hierarquia não está vinculada à competência, mas sim ao grau hierárquico daquele a quem foi conferida a responsabilidade de cumprimento da missão, tendo em vista que o poder decisório sempre está concentrado no militar de maior patente.

Em outra questão, indagou-se aos militares se concordam que existe diferença na formação dos oficiais e dos graduados, no que se refere à hierarquia, no sentido de que “o oficial é mais preparado para dar ordens” e “o graduado é mais preparado para cumprir tarefas”, embora este tenha também outros militares sob a sua responsabilidade.

A alternativa “concordo” foi escolhida por 49% dos homens e por 52% das mulheres. Concordaram plenamente, 23% dos homens e 24% das mulheres como aponta a Tabela 21.

Tabela 21 - Distribuição de frequências do tema Diferenças na formação de oficiais e graduados. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Concordo plenamente	41	24	7	23,33	19	23	27	23,28	20	21	7	17	10	22	9	47	90	23	50	24
Concordo	75	44	16	53,33	48	57	65	56,03	48	51	18	44	22	49	8	42	193	49	107	52
Discordo	46	27	7	23,33	12	14	21	18,1	23	24	12	29	10	22	2	11	91	23	42	20
Discordo plenamente	8	4,7	0	0	5	6	3	2,586	4	4,2	2	4,9	2	4,4	0	0	19	4,8	5	2,4
Não responderam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4,9	1	2,2	0	0	1	0,3	2	1
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

De acordo com o Estatuto dos Militares, (BRASIL, 1980), no seu artigo 36 “Os oficiais são preparados, ao longo da carreira, para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção”. Quanto aos graduados, o artigo 37 indica que estes “[...] auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego de meios, quer na instrução e na administração”. O que preconiza esse regulamento se confirma nas falas de duas alunas da EEAR:

É exatamente isso que consta em nosso Estatuto: oficiais destinados a comandar e graduados a auxiliar o oficial. (Ind 119 - Aluno da EEAR, feminino).

Sem desmerecer, pois um subordinado pode até ser um bom líder, a formação militar é exatamente assim. No regulamento é assim, independentemente da capacidade é assim que funciona. (Ind 313 - Aluno da EEAR, feminino).

O percentual de graduados que concordou com a afirmação foi muito próximo daquele manifestado pelos oficiais. Os excertos exemplificam as opiniões dos militares:

O oficial é preparado para receber ordens durante a formação e durante os anos aprende a dar ordens. O graduado não possui muita autonomia para trabalhar dando ordens e também não aprende na escola de formação. (Ind 211 - Oficial, masculino).

O oficial ocupará cargos mais elevados e terá um maior número de pessoas para comandar, já o graduado dará ordens aos subordinados, entretanto atuará em áreas mais operacionais, recebendo ordens. (Ind 307 – Cadete da AFA, masculino).

O oficial realmente é preparado para dar ordens e para isso tem que obedecer. Já o graduado vem sendo também preparado para mandar, porém ele sempre terá um oficial a obedecer. (Ind 400 – Cadete da AFA, masculino).

Os oficiais são preparados para a liderança, e em razão disso decorrem as ordens. Os graduados são preparados para o cumprimento de tarefas, e daí decorre que possuem atribuições exclusivas como a confecção de itens de boletim e uso do SISBOL. (Ind 476 - Oficial, feminino).

A formação dos oficiais dá ênfase na formação da liderança, enquanto que a formação dos graduados valoriza a formação técnico-especializada, ainda que estes últimos tenham subordinados sob sua tutela. (Ind 208 - Oficial, masculino).

O oficial ocupará um cargo para dar ordens logo tem que ser preparado para isso. O graduado apesar de também dar ordens a cabos e soldados receberá mais ordens de seus superiores. Logo, devem saber comandar e também acatar ordens. (Ind 5 – Aluno da EEAR, feminino).

Os oficiais dão as ordens e o graduado as realiza, porém a responsabilidade é do mais antigo. Portanto, é necessário que haja confiança e responsabilidade. (Ind 48 – Aluno da EEAR, feminino).

O posicionamento de um dos militares aborda as diferenças entre chefia e liderança discutidas nesta pesquisa:

Concordo com a afirmativa. Porém, é importante que todos saibam ser líderes em diversas situações. Ser chefe não quer dizer que seja um líder. (Ind 6 - Aluno da EEAR, feminino).

É possível verificar nas respostas à questão que tanto cadetes da AFA quanto oficiais são os dois grupos com mais alto percentual de discordância. Em relação à essas discordâncias, os oficiais apontam as suas opiniões nestes relatos.

Não existe esta preparação "para dar ordens" ou "para cumprir ordens", pois no militarismo, todos dão ordens e cumprimos ordens também. (Ind 205 - Oficial, masculino).

Cada qual tem função específica dentro do sistema, para que a engrenagem funcione. Ninguém só manda como também ninguém só obedece, é sempre bom lembrar. (Ind 223 – Oficial, masculino).

Ambos são preparados para as duas coisas, dar e receber ordens. (Ind 333 – Cadete da AFA, masculino).

Ambos devem saber executar e dar ordens. (Ind 566 - Oficial, feminino).

Ao serem questionados quanto à recorrência de intimidação de um superior a um subordinado, por meio de punição, no ambiente de trabalho ou de formação, os respondentes dividiram-se em relação a essa situação, de acordo com a Tabela 22.

Tabela 22 - Distribuição de frequências do tema Intimidação superior hierárquico x subordinado. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Quase sempre	64	38	9	30	19	23	37	31,9	1	1,1	0	0	1	2,2	0	0	85	22	46	22
Muito	58	34	19	63,3	27	32	40	34,5	4	4,2	5	12	6	13	3	16	95	24	67	33
Ocasionalmente	35	21	2	6,67	16	19	24	20,7	34	36	7	17	17	38	3	16	102	26	36	17
Pouco	11	6,5	0	0	15	18	9	7,76	49	52	22	54	15	33	9	47	90	23	40	19
Nunca	2	1,2	0	0	6	7,1	5	4,31	4	4,2	7	17	5	11	4	21	17	4,3	16	7,8
Não responderam	0	0	0	0	1	1,2	1	0,86	3	3,2	0	0	1	2,2	0	0	5	1,3	1	0,5
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

As respostas se distribuíram entre “quase sempre”, “muito”, “ocasionalmente” e “pouco”. Os percentuais mais elevados foram para a resposta “muito”, principalmente entre os cadetes da AFA, alunos da EEAR e no grupo de graduados do segmento masculino.

Em complemento ao item anterior, os pesquisados foram questionados se consideram a situação descrita como uma decorrência natural da base hierárquica institucional das Forças Armadas ou como uma conduta de caráter estritamente

peçoal por parte do superior. Em resposta, 66% dos homens e 60% das mulheres assinalaram essa última opção. Infere-se, de acordo com as respostas dos pesquisados, que a intimidação seja feita, em grande parte, por uma relação hierárquica conturbada.

Tabela 23 - Distribuição de frequências do tema Intimidação superior hierárquico x subordinado. N = 600 militares da FAB. Rio de Janeiro. 2010.

RESPOSTAS/ CATEGORIAS	CADETES DA AFA				ALUNOS DA EEAR				OFICIAIS				GRADUADOS				TOTAL			
	H		M		H		M		H		M		H		M		H		M	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Decorrência natural	64	38	12	40	28	33	47	40,5	27	28	14	34	4	8,9	5	26	123	31	78	38
Conduta pessoal	104	61	17	56,7	53	63	66	56,9	61	64	27	66	41	91	14	74	259	66	124	60
Não responderam	2	1,2	1	3,33	3	3,6	3	2,59	7	7,4	0	0	0	0	0	0	12	3	4	1,9
TOTAL	170	100	30	100	84	100	116	100	95	100	41	100	45	100	19	100	394	100	206	100

Do conjunto de respostas relativas à base institucional das Forças Armadas, verificou-se que, para o grupo de militares pesquisados, a hierarquia é considerada muito importante, pois é identificada como o pilar de sustentação da organização militar. Por essa razão, julgam que, sem ela, não seria possível o cumprimento da missão a que se destina e, conseqüentemente haveria a falência da instituição. Para os militares, a autonomia pode ocorrer sem ferir a escala hierárquica. Todavia, a iniciativa deve existir apenas em situações de urgência para evitar que o cumprimento da hierarquia comprometa a execução da tarefa. Os respondentes avaliam ainda que manifestações como a obediência e a prestação de continência devem pautar-se no respeito e na disciplina. Eles acreditam que nas relações hierárquicas é comum a maior qualificação de um subordinado, bem como a competência, contudo, sem que ambas comprometam essas relações. Apontam também que a cobrança de condutas nas relações hierárquicas entre os postos e sexos tem o mesmo rigor, sendo maiores as exigências para os alunos em formação por ainda se encontrarem em processo de integração à vida militar. Desse modo, a hierarquia, norteada por um conjunto de regras que regula e assegura a disciplina e o respeito, direciona o comportamento dos militares, durante a formação e no decorrer da carreira. “Nesse sentido, a hierarquia não é somente a matriz

operacional da conduta militar: ela é também o eixo de uma ‘visão de mundo conforme’”. (LEIRNER, 1997, p. 111).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 atribui às Forças Armadas a defesa da Pátria, a garantia dos poderes constitucionais, a garantia da lei e a garantia da ordem, com base nos preceitos da hierarquia e da disciplina. Eis, então, a Missão da Aeronáutica: “Manter a soberania no espaço aéreo nacional com vistas à defesa da Pátria”. (BRASIL, p. 17, 2007). A Força Aérea Brasileira – “braço-armado” da Aeronáutica – dispõe de estrutura e princípios sólidos que, amparados nos regulamentos, compõem o corpo normativo da instituição e regem a vida militar durante a formação e no decorrer da carreira dos seus integrantes. Para cumprir a sua missão e assegurar o compromisso e a observância à hierarquia, a FAB promove a integração dos militares à cultura organizacional a partir da incorporação de valores, comportamentos e disposições que assegurem ao grupo o sentido de coesão e de pertencimento à instituição.

Entendendo que a identidade dos militares é definida pela vivência de valores e crenças e não somente pelos interesses comuns no cumprimento da missão constitucional da FAB, pretendeu-se, neste estudo, identificar, a partir do universo consensual, como pensam, o que pensam da hierarquia, alunos da Academia da Força Aérea, alunos da Escola de Especialistas de Aeronáutica e oficiais e graduados formados, de ambos os sexos, bem como essa mesma hierarquia se insere no contexto cotidiano desses militares. Para tanto, na presente pesquisa objetivou-se analisar as representações sociais de hierarquia construídas pelos militares da FAB, considerando suas segmentações em termos dos círculos de oficiais e graduados, dos respectivos processos de formação, dos sexos de seus componentes e dos estágios – se formados ou em formação – em que se encontram. Para investigá-las fundamentou-se na abordagem estrutural e na abordagem processual das representações sociais.

Partindo da noção de que a “representação é um conjunto organizado de opiniões, de crenças, de atitudes e de informações referentes a um objeto ou a uma situação” (ABRIC, 2001, p. 156) e da articulação entre os elementos afetivos, cognitivos e sociais, presentes na representação social do conjunto dos militares pesquisados, procurou-se uma aproximação com os motivos norteadores na opção

dos militares pela carreira militar. Consoante Jodelet (2001, p. 21), “os elementos são organizados sempre sob a aparência de um saber que diz algo sobre o estado da realidade”. Para essa tomada de decisão pela carreira, os militares demonstraram, em seus discursos, que diferentes fontes de informação os auxiliaram em suas escolhas. Os resultados obtidos na pesquisa empírica indicaram que os militares pesquisados decidiram ingressar na carreira militar influenciados por fatores de natureza econômica – a “estabilidade financeira” – e de natureza social – a “afinidade com a carreira” e a “influência familiar”. Entre as fontes, a família foi aquela em que se observou maior influência, pois, situada no nível dos universos consensuais, e impregnada de crenças e interpretações, possibilitou aos pesquisados conhecerem um pouco mais sobre a vida militar a partir dos seus pais ou familiares. Do mesmo modo que a família, os amigos também foram identificados, em algumas situações, como influenciadores do posicionamento adotado em relação à opção almejada. De acordo com os discursos dos pesquisados, a influência familiar apresentou-se mais decisiva entre os oficiais do segmento masculino.

O segmento de graduados destacou a “estabilidade financeira” e a “afinidade com a carreira”, em oposição ao conjunto de oficiais do segmento masculino, para os quais prevaleceu a “influência familiar” e o “desejo de ser piloto”, restrito a esse grupo, por sua especificidade. Em contrapartida, no segmento feminino, tanto de oficiais, quanto de graduados, a “estabilidade financeira” predominou como elemento motivacional, muito provavelmente, atrelado à economia de mercado do mundo moderno. Infere-se, por conseguinte, que a característica da profissão que mais interessa, aos graduados e aos oficiais do segmento feminino, é o fator econômico, pelo fato de proporcionar segurança financeira e, conseqüentemente, estabilidade profissional. Depreende-se do conjunto de considerações que, para os militares pesquisados, a carreira militar, dada a sua inserção no mundo do trabalho, é vislumbrada, em maior proporção, pela dimensão financeira e, em menor escala, pela dimensão do ideal pela profissão.

Procurou-se também uma aproximação com as reações emocionais e julgamentos dos militares sobre as normas hierárquicas de conduta exigidas, após seu ingresso, na escola de formação. Diante dos discursos dos pesquisados, percebeu-se que ingressaram na vida militar levando consigo um padrão de referência, baseado na tradição, e se utilizaram desse mesmo padrão para mensurar

as situações que não lhes eram familiares. Ao defrontar-se com a hierarquia, objeto, em princípio, abstrato e sobre a qual só havia conhecimentos de fontes informais, os militares reagiram, positiva ou negativamente, às circunstâncias apresentadas. As reações positivas podem ser divididas em três dimensões. Na dimensão da normalidade, enquadram-se os militares, cujos pais ou parentes pertencem ao meio militar; na dimensão da naturalidade, encaixam-se os militares que já apresentam algum conhecimento prévio sobre a carreira militar e, na dimensão da aceitação, os militares que aceitam as regras impostas, por almejarem se ajustar a elas. Todos esses militares julgaram o período de adaptação “necessário” e “condizente ao meio militar”.

Por outro lado, percebeu-se que as reações negativas parecem ser devidas ao medo daquilo que é desconhecido e estranho. De acordo com Moscovici (2003, p. 56), “isso se deve ao fato de que a ameaça de perder os marcos referenciais, de perder contato com o que propicia sentido de continuidade, de compreensão mútua, é uma ameaça insuportável”. As expressões “mundo novo” e “vida civil”, presentes nos discursos, parecem retratar a ameaça sentida pelos militares sobre a possível perda dos marcos referenciais da vida civil para inserirem-se nesse novo mundo, o militar. Essa transição é percebida pelos pesquisados como “alienação do mundo externo”, “desvincular dos hábitos civis” e “choque com a vida militar”. Nessa passagem de um polo ao outro, de um mundo ao outro, como percebem os pesquisados, verificou-se que a hierarquia, antes abstrata, aos poucos, vai tornando-se concreta, visto que, consoante Sá (1993), apenas quando o novo se incorpora aos universos consensuais, a realidade é apropriada pelo grupo.

À medida que se iniciam as relações hierárquicas, entre alunos e instrutores e entre superiores hierárquicos e subordinados – como descrita nos relatos de dois participantes: “cadetes mais novos (idades) mandando em mim e suboficiais mais velhos me chamando de Senhor” e “eu dizia para aquela pessoa, que era praticamente da minha idade, sim senhor ou não senhor” –, são estabelecidas as relações de comando-subordinação e as relações de poder entre quem ordena e quem obedece. As declarações de que “achava um certo exagero o trato dos superiores com os subordinados”, “ouvir uma voz de comando bem forte no início não era fácil”, “nunca ninguém tinha gritado no meu ouvido” e “havia muita cobrança e uma forte pressão psicológica” parecem indicar a aplicação do poder coercitivo

pela figura da autoridade, no sentido de punir ou recompensar os comportamentos, constantemente exercitados pelos militares no período de adaptação. Das considerações, depreende-se que as reações do conjunto dos militares, quando positivas, registram a aceitação aos princípios da hierarquia e, quando negativas, registram a rejeição inicial aos preceitos institucionais.

Os discursos assinalam que a atitude de rejeição foi substituída pela de compreensão, a partir do momento em que ocorreram mudanças de valores e sentimentos. Esse resultado permite concluir que a hierarquia, anteriormente incompreensível para muitos militares, tornou-se familiar. Essas inferências podem ir ao encontro das ideias e explicações de Moscovici (2003, p. 57) ao afirmar que “[...] as imagens, as ideias e a linguagem compartilhadas por um determinado grupo sempre parecem ditar a direção e o expediente iniciais, com os quais o grupo deve tentar se acertar com o não familiar”. Das expressões “já está no sangue” e “já faz parte de mim”, deduz-se que o espírito de corpo, consolidado pelos militares, e a vivência acerca das normas hierárquicas de conduta compartilhados na escola de formação, possibilitaram a compreensão da hierarquia que, internalizada, tornou-se um costume para esse grupo.

No intuito de aproximação, também do conjunto de elementos cognitivos que, ligados por suas relações, fundamentam o modo de pensar e julgar dos pesquisados, procedeu-se à análise do conteúdo e da estrutura das representações sociais acerca da hierarquia para que se encontrassem os prováveis elementos centrais e periféricos e se identificassem a sua estrutura e organização. De acordo com os resultados obtidos, pôde-se inferir que os temas “respeito”, “disciplina” e “obediência” constituíram-se nos prováveis elementos centrais da hierarquia para o conjunto dos 600 militares pesquisados, resultado confirmado quando da análise dos questionários de caracterização.

Relacionada ao “respeito”, essa constatação deve ser entendida, na consideração dos militares pesquisados, que, no contexto da caserna, a hierarquia presume o respeito aos costumes e às pessoas e o acatamento à decisão ou regra estabelecida pelo superior hierárquico. Relacionada à “disciplina”, os militares julgam-na de fundamental importância para assegurar a ordem e o respeito. E, por fim, relacionada à “obediência” os respondentes avaliam-na necessária para a permanência da ordem e do respeito.

Os elementos centrais “disciplina”, “respeito” e “obediência”, por sua determinação histórica e tradição militar e, pelas mesmas razões, referências para o conjunto de militares pesquisados, mantêm a hierarquia estável e resistente a mudanças, tendo em vista ser, esta hierarquia, um dos preceitos basilares do militarismo, por definição constitucional. Esse resultado se confirma, visto o grupo de militares julgar que a missão da FAB não seria cumprida sem a hierarquia. Infere-se daí que essa homogeneidade na avaliação do grupo e a identificação da hierarquia como o pilar de sustentação da organização militar são garantidas pelo sistema central da representação do conjunto dos militares. Entendendo a disciplina como o regime de ordem imposto, para esses militares, a quebra da hierarquia causaria desordem e desrespeito, com disputas pelo poder, decorrentes da falta de subordinação, da falta de comando e da falta de autoridade e, em consequência, culminaria na “quebra da disciplina”, na “perda da unidade de comando”, na “anarquia” e na “queda do militarismo”. Desse modo, a ausência da disciplina e do respeito desestruturaria a representação social do grupo de militares ou, como afirma Abric (2001, p. 163), “daria uma significação radicalmente diferente à representação em seu conjunto”.

Evidencia-se que “comando” “autoridade” e “ordem” são conteúdos presentes na periferia das representações sociais dos militares pesquisados. A mesma alusão se faz ao “poder”, que também permeia a periferia nos diferentes segmentos de militares da FAB. Tomando-se por base a abordagem estrutural, pode-se concluir que, na representação social do conjunto dos militares pesquisados, a ausência dos elementos supracitados, no cotidiano, ocasionaria a perda do controle interno da instituição, desorganizaria e desestabilizaria a hierarquia, deixando-a vulnerável e suscetível a mudanças no contexto militar, por vezes, contrárias à tradição vigente.

A hierarquia, enquanto definidora das relações de comando e subordinação, dividiu as opiniões dos militares quanto ao exercício da autonomia. No segmento de oficiais de ambos os sexos, as expressões “pode dar autonomia, em certa medida” e “dentro de seu nível de competência”, sinalizam a possibilidade da autonomia, desde que essa autonomia não exceda os limites da hierarquia. Entretanto, para o segmento de graduados, declarações tais como “acatamento à escala hierárquica”, “fazer o que nos mandam”, “instituição hierárquica”, “tudo tem que ser autorizado” e “o comando perderia o controle”, indicam não haver flexibilização na hierarquia para

esse segmento.

Considerando a elevada frequência do tema “subordinação” na periferia da representação social do segmento de graduados, infere-se que o grupo parece aceitar sem questionamentos a existência de diferentes níveis hierárquicos, com suas respectivas funções e responsabilidades, pela condição institucional de subordinação. A atitude dos graduados permite a dedução de que a submissão à autoridade tenha decorrido do poder legítimo ou poder formal. De acordo com Sá (2002), as diferenças verificadas entre os dois grupos se devem à flexibilidade dos elementos periféricos, em função do contexto de inserção desses militares, visto o sistema periférico comportar a heterogeneidade do grupo. Por sua característica de flexibilidade, incumbe-se de integrar as experiências individuais dos militares à realidade.

A partir dessas inferências, são constatadas algumas particularidades distintivas entre os segmentos de oficiais e de graduados, assim como entre os estágios – se formados ou em formação. O fato é devido às diferenças existentes no sistema periférico das representações sociais desses militares, provavelmente, em função da posição ocupada na escala hierárquica. No decorrer das análises, foi possível perceber que, embora o “respeito”, a “disciplina” e a “obediência” sejam os conteúdos, consensualmente, representativos da conduta militar, os elementos do sistema periférico apontam situações que definem, com clareza, o pertencimento de cada um dos segmentos na escala hierárquica. Os temas “poder” e “subordinação”, para além do seu entendimento, por parte dos militares, como um meio de controle interno da instituição, cujo objetivo é obter a participação e o engajamento dos seus membros, estão fortemente presentes no cotidiano do segmento de graduados. Submetidos ao poder, quer seja pela condição de alunos em formação, quer seja pela condição de formados, parecem negar a possibilidade de autonomia que implique no descumprimento do princípio da subordinação ao superior hierárquico.

No segmento de oficiais, também se percebeu a presença da “subordinação”, mas com um conteúdo mais tênue, tendo em vista esse segmento também obedecer a um superior hierárquico, posto que esta seja a regra entre todos os militares em que uns, em ordem de precedência, sempre virão antes de outros. O mesmo também ocorre em relação ao “poder”, no entanto, com a prerrogativa de que será exercido, em maior escala, pelos oficiais sobre os graduados que, por sua vez,

também exercem o poder sobre seus subordinados, porém em menor proporção.

Por outro lado, os militares pesquisados avaliam que o cumprimento da hierarquia pode comprometer a eficiência militar em situações que exijam iniciativa, principalmente, aquelas não rotineiras. Nesse caso, mesmo contrariando princípios estabelecidos, entendem que, ainda sem a anuência do superior hierárquico, devem tomar as providências necessárias ao eficiente cumprimento da missão. Verifica-se que também os graduados se posicionaram, positivamente, em detrimento da condição de subordinação, pois, nessa situação, e em prol da missão, esse segmento parece não estabelecer referência à submissão hierárquica. Portanto, na representação social dos respondentes, a hierarquia não parece ameaçada quando se fizer necessária a tomada de posição em uma situação imprevista.

Em se tratando das manifestações de respeito e subordinação hierárquica, o segmento feminino de graduados julga menos importante a prestação de continência nas relações hierárquicas, por entender que essa manifestação se refere apenas a “uma forma de cumprimento ao superior”. Em contrapartida, o grupo feminino atribuiu maior importância à obediência, pois, conforme a declaração, “deve ser cobrada sempre”. Os demais grupos consideraram não existir uma pessoa “meio-obediente” e que, pautadas pelo respeito e pela disciplina, as duas manifestações têm a mesma importância.

Com base nas relações hierárquicas que permeiam a instituição militar, os pesquisados formados afirmam manter proximidade, tanto em relação aos superiores hierárquicos, quanto em relação aos subordinados. Os militares em formação, por outro lado, vivenciam um relacionamento mais distanciado, fato que se justifica pela sua condição de alunos. Por essa mesma condição, as exigências no cumprimento às normas de conduta são entendidas, pelo conjunto de militares, como maiores para os militares em formação, por ainda se encontrarem em processo de integração à vida militar.

Ao tratar das relações hierárquicas entre postos e sexos, a partir da intensidade da cobrança no cumprimento das normas, com exceção do segmento de alunos da EEAR, os demais segmentos consideraram, na relação hierárquica entre superior do sexo masculino e subordinado do sexo feminino, a possibilidade do cumprimento às normas, pelas mulheres, com menos rigor, talvez, pela condição de feminilidade que as torna, aos olhos dos homens, um sexo frágil. Para os grupos

pesquisados, na relação hierárquica entre superior do sexo feminino e subordinado do sexo masculino, as exigências são feitas com o mesmo rigor. Entretanto, o segmento masculino assinalou que a mulher exige o cumprimento das normas com mais rigor, provavelmente, pelo desejo de mostrar que as características femininas não as impedem de impor respeito àqueles que lhes são hierarquicamente subordinados.

Os pesquisados também emitiram suas opiniões sobre a qualificação intelectual ou técnica de um subordinado, em relação ao superior hierárquico, e assinalaram que essa é uma situação comum em seu ambiente de trabalho ou de formação. No entanto, avaliaram que a competência não compromete essa relação, visto a capacidade do subordinado não interferir na hierarquia de postos. Então, conclui-se que, diferentemente de exercer o poder legítimo ou poder formal, a capacitação intelectual ou técnica de um subordinado lhe confere o poder de especialista e o influencia apenas na execução de uma tarefa. Por essa razão, os militares confiam a responsabilidade do cumprimento da missão ao superior hierárquico, a quem é delegado o poder legítimo ou poder formal.

Em referência a essas relações de poder, há concordância, para um percentual significativo dos militares pesquisados, de que os oficiais são preparados, ao longo da carreira, para o exercício de funções de comando, de chefia e de direção, enquanto os graduados auxiliam ou complementam as atividades dos oficiais, quer no adestramento e no emprego de meios, quer na instrução e na administração, de acordo com o preconizado no Estatuto dos Militares (1980). Um grupo de militares, percentualmente menor, discordou das afirmativas por entenderem que ambos, oficiais e graduados, são preparados para dar e receber ordens. Em referência à intimidação por meio da aplicação de punição, por um superior hierárquico a um subordinado, os resultados sinalizaram ainda que as opiniões se dividiram em relação à intensidade com que ocorrem, contudo, indicaram decorrer de uma conduta de caráter estritamente pessoal.

Pelo ato de representar a hierarquia, objeto abstrato e desconhecido na sua quase totalidade, no meio civil, ao ingressar no mundo militar, o conjunto dos 600 militares pesquisados internalizou novos padrões de conduta, modificou valores e sentimentos que, adicionados a novos conceitos e imagens, permitiram a compreensão da hierarquia como condição fundamental em uma instituição militar,

cuja missão primordial é a defesa da Pátria em tempos de paz ou de guerra. Também a identificaram como a base que estrutura a instituição militar e orienta as ações para o cumprimento de sua missão, amparada pelo respeito, pela disciplina e pela obediência.

Retomando o critério comparativo de Abric (1998), as representações sociais dos diferentes segmentos de militares da FAB apresentaram nos seus respectivos núcleos centrais os mesmos conteúdos – “respeito”, “disciplina” e “obediência” –, sendo correto afirmar que ambos os segmentos, de cadetes da AFA, de alunos da EEAR, de oficiais e de graduados, possuem a mesma representação social de hierarquia. Pode-se afirmar, ainda, que, para os militares pesquisados, a hierarquia é representada basicamente em termos de respeito, disciplina e obediência e tornada concreta pelas normas hierárquicas de conduta na instituição militar. Como forma de saber elaborado nas escolas de formação e compartilhado nas relações sociais entre superiores hierárquicos e subordinados, no decorrer da carreira, com o objetivo prático de assegurar o cumprimento da missão precípua da Força Aérea Brasileira, a representação social de hierarquia construída pelo conjunto dos 600 militares pesquisados contribui para a unidade e a coesão dos segmentos de cadetes, alunos, oficiais e graduados, por meio do espírito de corpo. Tomando a hierarquia como uma classe ou categoria representacional, pode-se convir, com Moscovici (2003, p. 63) “que a principal força de uma classe, o que a torna tão fácil de sustentar, é o fato de ela proporcionar um modelo ou protótipo apropriado para representar a classe [...]”.

REFERÊNCIAS

- ABRIC, J-C. Les représentations sociales: aspects théoriques. In: _____. **Pratiques sociales et représentations**. Paris: Presses Universitaires de France, 1994. p. 11-35.
- _____. A abordagem estrutural das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P.; OLIVEIRA, D. **Estudos interdisciplinares de representação social**. 2.ed. Goiânia: Editora AB, 1998. p. 27-37.
- _____. O estudo experimental das representações sociais. In: JODELET, D. **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ. 2001. p. 155-171.
- _____. La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. In: ABRIC, J-C. **Méthodes d'étude des représentations sociales**. Toulouse: Éres, 2003. p. 59-80.
- _____. A abordagem estrutural das Representações Sociais: desenvolvimentos recentes. In: CAMPOS, F. P. H.; LOUREIRO, M. C. da S. **Representações sociais e práticas educativas**. Goiânia: Ed da UCB, 2003a. p. 37-57.
- ACADEMIA DA FORÇA AÉREA. Apresenta informações sobre a estrutura e o funcionamento da Academia da Força Aérea. Disponível em: <<http://www.afa.aer.mil.br/>>. Acesso em: 25 mar 2007.
- ARAÚJO, R. C. S. S. **O trabalho na aviação e as práticas de saúde sob o olhar do controlador de tráfego aéreo**. 2000. 126 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DE DEFESA. Apresenta informações sobre os encontros nacionais e a divulgação científica da Associação Brasileira de Estudos de Defesa. Disponível em: <<http://www.abed-defesa.org>>. Acesso em 20 out. 2008.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM CIÊNCIAS SOCIAIS. Apresenta informações sobre o Portal das Ciências Sociais Brasileiras. Disponível em: <<http://www.anpocs.org.br>>. Acesso em: 27 set. 2006.
- BALANDIER, G.. **O poder em cena**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1982.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. 140p.
- _____. **Estatuto dos Militares**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, 1980. (RMA 35-1).

BRASIL. **Instrução do Comando da Aeronáutica**. Brasília, DF: Comando da Aeronáutica, 2007 (ICA 11-1- Missão da Aeronáutica).

_____. **Regimento Interno da Academia da Força Aérea**. Brasília, DF: Comando da Aeronáutica, 2005 (RICA 21-103).

_____. **Regulamento da Escola de Especialistas de Aeronáutica**. Brasília, DF: Comando da Aeronáutica, 2002 (RCA 21-18).

_____. **Regulamento do Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica**. Brasília, DF: Comando da Aeronáutica, 2005 (ROCA 21-35).

_____. **Regulamento do corpo do pessoal graduado da Aeronáutica**. Brasília, DF: Comando da Aeronáutica, 2000 (RCA 39-1).

CAMPOS, P. H. F. A abordagem estrutural e o estudo das relações entre práticas e representações sociais. In: CAMPOS P. H. F.; LOUREIRO, M. C. S. (Orgs.).

Representações sociais e práticas educativas. Goiânia: Ed. da UCG, 2003. p. 21-36.

CARREIRAS, H. Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. **Sociologia, problemas e práticas**, Lisboa, n.18, p. 97-128, 1995. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10071/895>>. Acesso em: 15 jan 2011.

CARTAXO, M. A. **Ambiente de aprendizagem organizacional**: análise do construto em uma organização militar. 2000. 109 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade de Brasília, Brasília, 2000.

CASTRO, C. **O espírito militar**: um antropólogo na caserna. 2.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed, 2004.

_____. A socialização profissional dos militares brasileiros: notas sobre uma investigação antropológica na caserna. **Etnográfica**, Lisboa, v. 8, p. 79-90, 2004a.

CENTRO DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DA AERONÁUTICA: Sala de Imprensa. Apresenta informações relativas à Comunicação Social da Aeronáutica. Disponível em: <<http://www.fab.mil.br/imprensa/html/efetivo.htm>>. Acesso em: 03 out 2008.

CENTRO DE INSTRUÇÃO ESPECIALIZADA DA AERONÁUTICA. Apresenta informações sobre a estrutura e o funcionamento do Centro de Instrução Especializada da Aeronáutica. Disponível em: <<http://www.ciear.aer.mil.br/index.php>>. Acesso em: 10 mar 2007.

COUTINHO, S. A. de A. **Exercício do comando**: a chefia e a liderança militares. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1997.

DECETY, J.; JACKSON, P. L. The functional architecture of human empathy. **Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews**, n.3, p.71-100, 2004. Disponível em: <<http://www.sagepub.com/journalsReprints.nav>>. Acesso em: 2009.

DUMONT, L. **Homo hierarchicus**: o sistema de castas e suas implicações. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1997.

DUVEEN, G. O poder das ideias. In: MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigação em psicologia social. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 7-28.

ESCOLA DE ESPECIALISTAS DE AERONÁUTICA. Apresenta informações sobre a estrutura e o funcionamento da Escola de Especialistas de Aeronáutica. Disponível em: <<http://www.eear.aer.mil.br/>>. Acesso em: 05 mar 2007.

ETZIONI, A. **Análise comparativa de organizações complexas**: sobre o poder, o engajamento e seus correlatos. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1974.

FALCONE, E. O. Habilidades sociais: para além da assertividade. In: R. C. Wielenska (Org.). **Sobre comportamento e cognição**: questionando e ampliando a teoria e as intervenções clínicas e em outros contextos. São Paulo: SET Editora Ltda, 2000. V.6, p. 1-13.

FARIA, J. H. Poder e relações de poder nas organizações. In: VIEIRA, M. M. F.; CARVALHO, C. A. (Orgs.). **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p. 67-121.

FLAMENT, C. Estrutura e dinâmica das representações sociais. In: JODELET, D. **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ. 2001. p. 173-186.

FRENCH Jr., J. R. P.; RAVEN, B. The bases of social power. In: CARTWRIGHT, D. **Studies in social power**. Ann Arbor: Institute for Social Research. University of Michigan, 1959. p. 150-167.

_____. As bases do poder social. In: CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. (Orgs.). **Dinâmica de grupo**: pesquisa e teoria. V.2. São Paulo: Herder, 1969. p. 758-779.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil. **Consórcio Forças Armadas Século XXI**. Rio de Janeiro: CPDOC/FGV, [s.d.]. Apresenta informações sobre o Programa de Apoio ao Ensino e à Pesquisa Científica e Tecnológica em Defesa Nacional (Pró-Defesa), da CAPES. Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/projetos/cfa21/htm/apresentacao.asp>>. Acesso em: 22 mar 2009.

GARDNER. H. **Estruturas da mente**: a teoria das inteligências múltiplas. Porto Alegre: Artmed, 2002.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 64-89.

HERKENHOFF, A. T. **Práticas e representações sociais do trabalho em equipe na Marinha do Brasil**. 2007. 191 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

HIDALGO, C.; ABARCA, M. **Comunicacion interpersonal**: programa de entrenamiento em habilidades sociales. 5.ed. Santiago: Ediciones Universidad Católica do Chile, 2000.

HUNTINGTON, S. **El soldado y el estado**. Buenos Aires: Círculo Militar, 1964.

_____. **O soldado e o estado**: teoria e política das relações entre civis e militares. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 1996.

INSTITUTO HISTÓRICO-CULTURAL DA AERONÁUTICA. **História geral da Aeronáutica brasileira**. Rio de Janeiro: INCAER, 1991.

JANOWITZ, M. **O soldado profissional**. Rio de Janeiro: GRD, 1967.

JODELET, D. Representações sociais: um domínio em expansão. In: JODELET, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ. 2001. p. 17-44.

_____. Representaciones sociales: contribución a um saber sociocultural sin fronteras. In: JODELET, D.; & TAPIA, A. G. (Orgs.). **Develando la cultura**: estúdios em representaciones sociales. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Psicología: México, 2000. p. 7-29.

_____. Loco y locura en um medio rural francés: uma aproximación monográfica. In: DOISE, W., PALMONARI, A. **L'étude des representations sociales**. Ed. Delachaux et Niestlé: Paris, 1986. p. 1-17.

LAVÈNERE-WANDERLEY, N. F. **História da Força Aérea Brasileira**. 2.ed. Rio de Janeiro: Editora Gráfica Brasileira Ltda., 1975.

LEIRNER, P. C. Etnografia com militares: fórmula, dosagem e posologia. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. **Antropologia dos militares**: reflexões sobre pesquisas de campo. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009. p. 31-51.

_____; SILVA, C. R. Gênero, Hierarquia e Forças Armadas: um estudo etnográfico acerca da presença das mulheres nos quartéis. Disponível em: <<http://www.abant.org.br/conteudo/000noticias/Premios/LeviStrauss/Cristina.pdf>>. Acesso em: 21 nov 2008. (Prêmio Claude Lévi-Strauss, 2006).

_____. **Meia-volta volver**: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

LOMBARDI, M. R. (Org.). **As mulheres nas Forças Armadas Brasileiras**: a Marinha do Brasil. São Paulo: FCC/DPE, 2009.

MARKOVÁ, I. Ideias e seu desenvolvimento: um diálogo entre Serge Moscovici e Ivana Marková. In: MOSCOVICI, S. **Representações sociais: investigação em psicologia social**. Tradução Pedrinho Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2003. p. 305-387.

MOSCOVICI, S. **A representação social da psicanálise**. Tradução Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

_____. Das representações coletivas às representações sociais: elementos para uma história. In: Jodelet, D. (Org.). **As representações sociais**. Tradução Lilian Ulup. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001. p. 45-64.

_____. **Representações sociais: investigação em psicologia social**. Tradução Pedrinho Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2003.

_____. Por que estudar representações sociais em psicologia? **Estudos: Revista da Universidade Católica de Goiás**, Goiânia, v.30, n.1, p.11-30, 2003a.

MOURA, N. **Um voo na história**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1996.

NÓBREGA, S. M. Sobre a teoria das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P. (Org.). **Representações sociais: teoria e prática**. João Pessoa: Editora Universitária, 2001. p. 123-144.

OLIVEIRA, D. C. *et al.* Análise estrutural das representações sociais através da técnica de evocações livres. In: PAREDES, A. S.; JESUÍNO, J. C. **Métodos em Representações Sociais**. João Pessoa: Editora UBPB; Lisboa: Livros Horizonte, 2005. p.1-24.

_____. **Análise de Conteúdo Temática: uma proposta de operacionalização**. [S.l.: s.n., 2005]. [Mimeo. - Texto Didático e Instrumentos].

OLIVEIRA, F. M. **Hierarquia, disciplina e a adoção de inovação em uma organização militar**. 2008. 160 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2008.

OLIVEIRA, T. R. P. G. T. **Ensino de História Militar: uma análise centrada na concepção do ensino de história na formação dos oficiais da Força Aérea Brasileira**. 2001. 352 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2001.

_____. T. R. P. G. T. **O estudo da guerra e a formação da liderança militar brasileira**. (1996-2004). 2004. 344 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

PEREIRA, F. J. C. Análise de dados qualitativos aplicados às representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P. (Org.). **Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais**. João Pessoa: Editora Universitária, 2005. p. 25-60.

PORTAL DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA. Apresentação informações institucionais, serviços, formas de ingresso e imprensa da Força Aérea Brasileira. Disponível em: <<http://www.fab.mil.br/portal/capa/index.php>>. Acesso em: 19 mar 2007.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DA FORÇA AÉREA. **Área de Concentração**. Apresenta a estrutura e o funcionamento do Programa de Pós-graduação da Universidade da Força Aérea. Disponível em: <<http://www.unifa.aer.mil.br/posgrad/?p=areaconcentracao> />. Acesso em: 16 jun 2008.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIVERSIDADE DA FORÇA AÉREA. **Linha de Pesquisa**. Apresenta a estrutura e o funcionamento do Programa de Pós-graduação da Universidade da Força Aérea. Disponível em: <<http://www.unifa.aer.mil.br/posgrad/?p=linhaspesquisa/>>. Acesso em: 16 jun 2008.

RATTENBACH, B. **El sistema social-militar en la sociedad moderna**. Buenos Aires: Editorial Pleamar, 1972.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2004.

RODRIGUES DOS SANTOS, J. Modelos de análise da profissão militar: crítica dos principais modelos e proposta de um modelo a três dimensões para a análise das profissões militares. **Episteme**, Lisboa, v.1- 2ª Série, n.15-16-17, p. 209-252, 2006.

ROSADO, D. M. P. A instituição castrense: estrutura e função numa sociedade em mudança. **Revista Militar**, Lisboa, 2006. Disponível em: <<http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/article.php?id=53>>. Acesso em: 02 abr. 2007.

SÁ C. P. Representações sociais: o conceito e o estado atual da teoria. In: SPINK, M. J. (Org.). **O conhecimento no cotidiano**. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 19-45.

_____. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 1998.

_____. **Núcleo central das representações sociais**. 2.ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

_____. ; SILVA, A. V. V. **A polícia militar e a sociedade na representação social dos policiais militares do Rio de Janeiro**. 2006. 159 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

SALGADO, M.; CORRÊA, E. **Salgado Filho: primeiro ministro da Aeronáutica do Brasil**. Rio de Janeiro: Adler, 2007.

SANTOS, M. M. L. **Da sombra aos holofotes: a construção da identidade das primeiras mulheres aviadoras da Força Aérea Brasileira.** 2008. 131 f. Dissertação (Mestrado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

SANTOS, P. P. **Representações sociais de gênero e Forças Armadas: a experiência no Comando da Aeronáutica.** 2008. 150 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

SANTOS, M. **O caminho da profissionalização das Forças Armadas.** Rio de Janeiro: INCAER, 1991.

SCHATAE, A. M. Representações: a polícia militar feminina no Paraná. **Revista de História Regional**, Ponta Grossa, v.9, n.2, p.111-127, Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2004. Disponível em: <http://www.revistas.uepg.br/index.php?journal=rhr&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=238&path%5B%5D=191>>. Acesso em: 06 jan 2009.

SCHIRMER, P. **Das virtudes militares.** Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 2007.

SHINYASHIKI, G. O processo de socialização organizacional. In: FLEURY, M. (Coord.). **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002. p. 165-184.

SOARES, D. H. P. **A escolha profissional: do jovem ao adulto.** São Paulo: Summus, 2002.

TAVARES, F. P. A cultura organizacional como um instrumento de poder. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v.1, n.3, p. 1-5, 2º Sem. 1996.

TAKAHASHI, E. E. **Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar.** 2002. 276 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

TREVISAN, L. **O pensamento militar brasileiro.** Rio de Janeiro: DigitalRocketEdition eBooksBrasil, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 02 out. 2006.

VALA, J. Representações sociais e psicologia social do conhecimento cotidiano. In: VALA, J.; MONTEIRO, M. B. (Org.). **Psicologia social.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2000. p. 457-501.

VALENTE, T. A. **Capacitação de liderança militar: uma análise de resultados.** 2007. 231 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

VERGÈS, P. Os questionários para análise das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P. (Org.). **Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais**. João Pessoa: Editora Universitária, 2005. p. 201-228.

_____. **Ensemble de programmes permettant l'analyse des evocations**: manuel version 2. Aix-en-Provence: LAMES, 1997.

VIEIRA, M. M. F; CARVALHO, C. A. Sobre organizações, instituições e poder. In: _____. (Orgs.). **Organizações, instituições e poder no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2003. p. 11-26.

WAGNER, W. Sócio-gênese e características das representações sociais. In: MOREIRA, A. S. P; OLIVEIRA, D. C. (Orgs.). **Estudos interdisciplinares de representação social**. Goiânia: AB, 2000. p. 3- 25.

WEBER, M. **Ensaio de sociologia**. 5.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

_____. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999. V. 2.

WORTMEYER, D. S. **Desafios da internalização de valores no processo de socialização organizacional**: um estudo da formação de oficiais do exército. 2007. 345 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL
CURSO DE DOUTORADO

Caro colaborador,

Nós o convidamos a responder ao questionário abaixo, que tem por objetivo coletar dados para a pesquisa empírica de uma tese de Doutorado, no Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da UERJ, voltada para um estudo psicossocial no âmbito da Força Aérea Brasileira. Agradecemos a sua valiosa contribuição!

Doutoranda: Marta Maria Telles
Orientador: Celso Pereira de Sá

1) Para começar, escreva, por favor, nas linhas abaixo, as 5 (cinco) palavras ou expressões que lhe vêm imediatamente à cabeça quando ouve a expressão que eu vou dizer agora:

() _____ (+) 0 (-)

() _____ (+) 0 (-)

() _____ (+) 0 (-)

() _____ (+) 0 (-)

() _____ (+) 0 (-)

2) Agora, por favor, coloque as palavras ou expressões que escreveu em ordem de importância, registrando, nos espaços entre parênteses à esquerda de cada resposta, o número “1” para aquela que é, no seu entender, a mais importante, o número “2” para aquela que você julga seguir-se em importância e assim por diante.

3) Finalmente, para cada expressão ou palavra que escreveu, marque com um “X” o sentido avaliativo que o Sr(a) quis lhe dar: Positivo (+), Negativo (-) ou Neutro (0).

Seguem-se agora três perguntas sobre suas motivações, reações emocionais e julgamentos quanto à carreira militar e às normas hierárquicas de conduta no âmbito da Força Aérea Brasileira.

4) Por que o(a) Sr(a) decidiu seguir a carreira militar?

5) Quais foram suas primeiras reações emocionais e julgamentos a respeito das normas hierárquicas de conduta que lhe foram exigidas ao ingressar no curso de formação?

6) Quais são hoje as suas reações emocionais e julgamentos quanto às normas hierárquicas de conduta que lhe são exigidas?

Agora, considerando que uma das primeiras coisas que o(a) Sr(a) aprendeu ao ingressar na FAB foi que, de acordo com o Estatuto dos Militares, em seu Artigo 14, “[...] a hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas”, responda, por favor, às perguntas que se seguem, com base no seu próprio entendimento e na sua própria experiência militar.

7) Qual o nível de importância que o(a) Sr(a) acha que a hierarquia tem como base da instituição militar?

Muito importante () Relativamente importante () Pouco importante ()

8) O(a) Sr(a) acha que o cumprimento da missão militar seria possível sem a existência de hierarquia nas Forças Armadas?

() Sim () Não

Justifique sua resposta:

9) Quais o(a) Sr(a) acha que seriam as conseqüências que a quebra de hierarquia traria para a instituição e a missão militares?

10) Numa organização hierárquica, como a FAB, lhe parece ser possível o exercício de autonomia por parte dos seus membros?

Sim Não

Justifique sua resposta:

11) O(a) Sr(a) concordaria que, em determinadas situações que exijam iniciativa, o cumprimento da hierarquia pode comprometer a eficiência militar?

Sim Não

Justifique sua resposta:

12) As manifestações de respeito e subordinação hierárquicas (como a prestação de continência aos superiores) são tão importantes para a instituição militar quanto a efetiva obediência e acatamento das decisões superiores?

Ambas tem igual importância As manifestações são menos importantes

Justifique sua resposta:

13) No seu ambiente de trabalho ou de formação, qual é o nível de relacionamento que seus superiores hierárquicos mantêm em relação ao(a) Sr(a)?

Muito próximo Próximo Distante Muito distante

14) No seu ambiente de trabalho ou de formação, qual é o nível de relacionamento que o(a) Sr(a) mantém em relação àqueles que lhe são hierarquicamente subordinados?

Muito próximo Próximo Distante Muito distante

15) Para o(a) Sr(a), o fato de que o convívio social entre os militares (nas refeições, no lazer, etc) seja limitado aos seus respectivos círculos hierárquicos é uma medida importante para assegurar a manutenção da hierarquia?

Sim Não

Justifique sua resposta:

16) O(a) Sr(a) acha que existem diferenças em relação à exigência do cumprimento das normas hierárquicas de conduta em relação aos militares em formação e em relação aos militares já formados?

- As exigências são as mesmas nos dois casos
- São maiores para os militares em formação e menores para os já formados
- São menores para os militares em formação e maiores para os já formados

17) Pensando a relação hierárquica entre superior do sexo masculino e subordinado do sexo feminino, o(a) Sr(a) considera que, em comparação com a relação entre militares do mesmo sexo, a cobrança no cumprimento das normas é realizada:

Com mais rigor Com o mesmo rigor Com menos rigor

18) Pensando a relação hierárquica superior do sexo feminino e subordinado do sexo masculino, o(a) Sr(a) considera que, em comparação com a relação entre militares do mesmo sexo, a cobrança no cumprimento das normas é realizada:

Com mais rigor Com o mesmo rigor Com menos rigor

19) No seu ambiente militar, o fato de um subordinado apresentar maior qualificação intelectual ou técnica do que o seu superior é uma situação:

Frequente Comum Rara Ausente

20) Com base na sua resposta à questão anterior, o(a) Sr(a) acha que o fato de um subordinado ter maior competência do que o seu superior pode comprometer a relação hierárquica entre ambos?

Sim Não

Justifique sua resposta:

21) Em continuidade à questão anterior, o que o(a) Sr(a) acha da afirmativa de que a hierarquia militar não tem nada a ver com a competência para a realização de uma tarefa, que pode ser possuída por um subordinado, mas sim com a responsabilidade pela sua execução, que é sempre do superior hierárquico.

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

22) O(a) Sr(a) acha que há uma diferença na formação dos oficiais e dos graduados, no que se refere à hierarquia, no sentido de que “o oficial é mais preparado para dar ordens” e “o graduado é mais preparado para cumprir tarefas”, embora este tenha também outros militares sob a sua responsabilidade.

Quanto à preparação dos oficiais:

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

Quanto à preparação dos graduados:

Concordo plenamente Concordo Discordo Discordo plenamente

Justifique suas respostas:

23) No seu ambiente de trabalho ou de formação, um superior intimidar um subordinado por meio de ameaça de punição é uma situação que ocorre:

Quase sempre Muito Ocasionalmente Pouco Nunca

24) O(a) Sr(a) considera que a situação descrita na questão anterior é:

uma decorrência natural da base hierárquica institucional das Forças Armadas.

uma conduta de caráter estritamente pessoal por parte do superior.

25) Leia, por favor, os itens apresentados na tabela abaixo, que são comumente vistos como relacionados à hierarquia militar. Em seguida:

a) Escolha os 3 (três) itens que, no seu entender, são os **mais** característicos das situações regidas pela hierarquia militar e marque um “X” no quadro correspondente.

b) Escolha os 3 (três) itens que, no seu entender, são os **menos** característicos das situações regidas pela hierarquia militar e marque um “X” no quadro correspondente:

ITENS	MAIS CARACTERÍSTICOS	MENOS CARACTERÍSTICOS
DISCIPLINA		
ORDEM		
RESPEITO		
PODER		
COMANDO		
ANTIGUIDADE		
AUTORIDADE		
REGULAMENTO		
SUBORDINAÇÃO		

Para finalizar, nos itens abaixo marque, por favor, a situação em que o(a) Sr(a) se encaixa:

Escola: <input type="checkbox"/> AFA
Ano: <input type="checkbox"/> 2º <input type="checkbox"/> 3º <input type="checkbox"/> 4º
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
Escola: <input type="checkbox"/> EEAR
Série: <input type="checkbox"/> 2ª <input type="checkbox"/> 3ª <input type="checkbox"/> 4ª
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino
Escola: <input type="checkbox"/> CIEAR
Posto/Graduação: _____

APÊNDICE B – CARTA DE INFORMAÇÃO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL****CARTA DE INFORMAÇÃO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA**

O(a) Sr(a) está sendo solicitado(a) a participar de uma pesquisa sobre certos aspectos da vida militar, no âmbito da Força Aérea Brasileira, que integrará a tese de Doutorado de Marta Maria Telles, sob a orientação do Prof. Celso Pereira de Sá.

A sua participação na pesquisa consistirá em responder a um questionário, no qual lhe serão solicitadas opiniões, impressões, julgamentos e relatos de reações, mas respeitando sempre o seu direito à privacidade. As respostas de todos os participantes serão analisadas em conjunto, sem que nenhum deles seja identificado pessoalmente. Os questionários preenchidos serão mantidos sob a guarda da pesquisadora e do seu orientador e manuseados exclusivamente por eles. As informações obtidas serão utilizadas somente para a realização da pesquisa. Os resultados da análise, expressos em termos percentuais e comentados de um modo geral, assegurando o anonimato dos participantes, serão divulgados apenas através de eventos científicos, livros e artigos em revistas especializadas, aos quais o(a) Sr(a) poderá ter acesso se assim o desejar.

A participação na pesquisa não envolverá qualquer tipo de despesa ou de recompensa para os participantes. A participação não implicará ainda qualquer risco ou incômodo e é de caráter voluntário, podendo o participante retirar-se do estudo a qualquer momento, sem que haja conseqüências para ele, agora ou no futuro. O participante poderá ainda, quando quiser, contatar a responsável pela pesquisa, para obter novas informações ou esclarecer qualquer dúvida.

Rio de Janeiro, 11 de maio de 2010.

Marta Maria Telles
Pesquisadora Responsável

Celso Pereira de Sá
Orientador

Rua São Francisco Xavier, 524, bloco F, sala 10015. CEP. 20559-900 – Rio de Janeiro, RJ. Telefone para contato: (21) 8138-0100
E-mail: tellesmartam@hotmail.com

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Declaro que li e compreendi com clareza a natureza do estudo e da minha participação nele, conforme exposto na “Carta de Informação aos Participantes da Pesquisa”, da qual recebi uma cópia. Tendo sido também informado (a) pela pesquisadora responsável acerca da necessidade e das implicações do presente Termo de Consentimento, declaro, ao assiná-lo, concordar livremente em participar da pesquisa proposta.

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____

Assinatura: _____

Nome legível: _____

APÊNDICE D – DICIONÁRIO E PADRONIZAÇÃO DAS PALAVRAS EVOCADAS

PADRONIZAÇÃO	EVOCAÇÕES
Abuso	Abuso Abusos Abuso do poder Abuso de autoridade Abuso no uso
Acatamento	Acatamento Acatamento de ordem Acatamento de responsabilidade Acato
Ação	Ação
Adestramento	Adestramento
Admiração	Admiração
Administração	Administração
Aeronáutica	Aeronáutica
Agora	Agora
Aluno	Aluno
Amizade	Amizade
Amor	Amor
Anotação	Anotação
Antiguidade	Antiguidade Mais antigo Antigo
Antiquado	Antiquado
Aparência	Aparência
Aprendizado	Aprendizado Aprendizagem
Armas	Armas
Ascensão	Ascensão
Assédio-moral	Assédio moral
Atitude	Atitude
Atribuição	Atribuição Atribuições
Autonomia	Autonomia
Autoridade	Autoridade
Autoritarismo	Autoritarismo
Autocracia	Autocracia
Benefício	Benefício
Bom-senso	Bom senso
Bondade	Bondade
Burocracia	Burocracia
Cadete	Cadete
Camaradagem	Camarada Camaradagem Companheirismo
Capacitação	Capacitação
Capitão	Capitão
Caráter	Caráter
Carreira	Carreira Estágios da carreira Plano de carreira Caminho a ser trilhado
Casta	Casta
Chefia	Chefia Chefe Chefia e liderança
Classes	Classes classificação
Clareza	Clareza
Círculo-hierárquico	Círculo social Círculo hierárquico Círculos hierárquicos
Coação	Coação

Cobertura	Cobertura
Cobrança	Cobrança
Coerência	Coerência
Status	Colocação Posição Status Posição social
Coletividade	Coletividade
Combate	Combate
Comando	Comando Comandante Cadeia de comando Unidade de comando Comandar Excesso de comando
Compaixão	Compaixão
Competência	Competência Capacidade
Compreensão	Compreensão Entendimento
Compromisso	Compromisso
Comprometimento	Comprometimento
Comunicação	Comunicação Falta de comunicação
Conduta	Conduta Boa conduta Conduta militar Comportamento Postura Postura Militar
Concorrência	Concorrência
Conhecimento	Conhecimento
Confiança	Confiança
Conflito	Conflito
Conjunto	Conjunto
Conquista	Conquista
Consciência	Consciência Conscientização
Consideração	Consideração
Continência	Continência
Conduta	Controle
Convivência	Conviver
Coordenação	Coordenação
Coragem	Coragem
Cordialidade	Cordialidade
Correção	Correção
Cortesia	Cortesia
Covardia	Covardia
Crescimento	Crescimento
Cumprimento	Cumprir Cumprimento Cumprimento da tarefa Cumprimento de ordem Cumprimento da missão
Decisão	Decisão
Dedicação	Dedicação
Degraus	Degraus Degrau Escada
Desenvolvimento	Desenvolvimento
Desigualdade	Desigualdade
Desrespeito	Desrespeito
Determinação	Determinação Determinismo
Dever	Dever Dever cumprido Deveres cumpridos Dever militar
Desordem	Desordem
Devoção	Devoção
Diferenciação	Diferença Diferenciação

Dignidade	Dignidade
Direitos	Direitos
Discernimento	Discernimento
Disciplina	Disciplina Disciplina militar Disciplina consciente Disciplina Pseudo disciplina
Distância	Distância
Divisão	Divisão Divisão de cargos Divisão de poder Separação de funções Divisão de tarefas Distribuição ordenada de poderes
Domínio	Domínio
Doutrina	Doutrina
Duração	Duração
Dureza	Dureza
Educação	Educação
Eficácia	Eficácia
Egocentrismo	Egocentrismo
Empatia	Empatia
Emprego	Emprego
Empresa	Empresa
Entrave	Entrave
Equilíbrio	Equilíbrio
Equipe	Equipe
Escalonamento	Escalonamento Escala Enfileiramento Classificação Ordem gradativa
Escola	Escola Esquadrão verde verde bct EEAR AFA
Escolha	Escolha
Esforço	Esforço
Espelho	Espelho
Estabilidade	Estabilidade
Estrelas	Estrelas
Estudo	Estudo
Estupidez	Estupidez
Estrutura	Estrutura
Evolução	Evolução
Exemplo	Exemplo Exemplos
Exercício-campanha	Exercício de campanha
Experiência	Experiência
Flexibilidade	Flexibilidade
Fidelidade	Fidelidade
Fila	Fila
Formalidade	Formalidade
Formatura	Formatura Entrada em forma
Força	Força Vigor
Força-Aérea	Força Aérea
Forças-Armadas	Forças Armadas
Funcional	Funcional funcionalidade
Graduação	Graduação Graduações Grau
Grupo-social	Grupo social

Honra	Honra
Humildade	Humildade
Humilhação	Humilhação
Idade	Idade
Ideal	Ideal
Deus	Igreja Deus
Imobilismo	Imobilismo
Ineficiência	Ineficiência
Inferior	Inferior Inferiores
Instituição	Instituição
Invisível	Invisível
Injustiça	Injustiça
Impessoalidade	Impessoalidade
Importante	Importância Importante
Imposição	Imposição
Integridade	Integridade
Inteligência	Inteligência
Julgo	Julgo
Justiça	Justiça justo
Lealdade	Lealdade
Lentidão	Lentidão
Liderança	Liderança Líder Liderar A tropa é o espelho do líder
Limites	Limitações Limites
Mando	Mandar Mando
Mais-moderno	Mais moderno Modernidade Moderno
Maturidade	Maturidade
Merecimento	Merecimento
Medo	Medo Temor Receio
Mérito	Mérito
Militarismo	Militarismo Militar Meio militar Vida militar
Missão	Missão
Modelo	Modelo
Moral	Moral Valores Valor Valor moral Princípio Princípios Ética Formação moral
Natural	Natural
Necessidade	Necessária Necessidade Necessária a todas as profissões
Níveis	Níveis nível nivelamento
Obediência	Obediência Obedecer Obediência às ordens dadas Acatar ordens obediência legal
Objetivo	Objetivo
Obrigaçã	Obrigaçã
Omissão	Omissão
Operacional	Operacional
Oportunidade	Oportunidade
Ordem	Ordem Ordens Ordenaçã Ordem de comando Ordenamento Ordem de batalha
Organizaçã	Organizaçã Organizaçã militar

Organograma	Organograma rígido organograma
Orientação	Orientação
Oprimir	Oprimir
Orgulho	Orgulho
Paciência	Paciência
Padrão	Padronização Padrão
Família	Pais Pai Família Vem de família
Palestra	Palestra
Pátria	Pátria Brasil
Pilar	Pilar Pilar do militarismo O que rege o militarismo Base Base do militarismo Base militar Alicerce Sustentação Pilares Fundamento Princípio militar Fundamental Necessária Indispensável Essencial Importante Necessidade Essência Sustentáculo
Pirâmide	Pirâmide
Poder	Poder Poder de responsabilidade Administração do poder Delimitação de poderes Poder centralizado
Posto	Posição Posto Postos Cargo Cargos superior Cargo Ocupação de cargos Posto hierárquico Patente Patente militar Divisa
Possibilidade-motivação	Possibilidade motivação
Pouco-saber	Pouco saber
Precedência	Precedência
Preferências	Preferências
Prepotência	Prepotência
Prioridade	Prioridade
Proatividade	Proatividade
Procedimento	Procedimento
Profissionalismo	Profissionalismo profissional profissão
Progresso	Progresso
Promoção	Promoção
Punição	Punição
Quartel	Quartel
Ranço	Ranço
Reconhecimento	Reconhecimento
Rede	Rede
Referencial	Referencial
Regulamento	Regra Regras Regulamento Normas Normatização
Regularidade	Regularidade
Reinado	Reinado
Relações	Relações
Renúncia	Renúncia
Reprimir	Reprimir
Respeito	Respeito Respeito aos mais antigos Respeito ao próximo
Responsabilidade	Responsabilidade Responsabilidades Aumento de responsabilidade

Rigidez	Rígido Rigidez Rígida Muita rigidez
Rigor	Rigor Rigoriedade
Sabedoria	Sabedoria
Segurança	Segurança
Sem soberba	Sem soberba
Seqüência	Seqüência
Seriedade	Seriedade
Servir	Servir
Silêncio	Silêncio
Sinceridade	Sinceridade
Soberba	Soberba
Social	Social
Solidariedade	Solidariedade
Submissão	Submissão aos superiores Submissão
Subordinação	Subordinado Subordinados Subordinação Subalternos
Sucesso	Sucesso
Superior	Superior Superiores Superioridade Superior hierárquico
Supremacia	Supremacia
Tarefas	Tarefas
Trabalho	Trabalho modo de trabalho
Teatro	Teatro
Tempo-serviço	Tempo de serviço Tempo Tempo na força Serviço prestado
Tenente-Martins	Tenente Martins
Tensão	Tensão
Tradição	Tradição
Tropa	Tropa
Tolerância	Tolerância
União	União
Unidade	Unidade
Uniforme	Uniforme
Vassalagem	Vassalagem
Vergonha	Vergonha
Verticalidade	Verticalidade Verticalização Ordenamento vertical
Virtude	Virtude
Voluntário	Voluntário
Vontade	Vontade

ANEXO A - PARECER DA COMISSÃO DE ÉTICA EM PESQUISA



Universidade do Estado do Rio de Janeiro/Sr2 Comissão de Ética em Pesquisa – COEP

Rua São Francisco Xavier, 524, bloco E, 3º andar, sala 3018 - Maracanã.
CEP 20550-900 – Rio de Janeiro, RJ.
E - mail: etica@uerj.br - Telefone: (21) 2569-3490

PARECER COEP 008/2010

A Comissão de Ética em Pesquisa – COEP, em sua 1ª Reunião Ordinária em 11 de fevereiro de 2010, analisou o protocolo de pesquisa nº. **001.3.2010**, segundo as normas éticas vigentes no país para pesquisa envolvendo sujeitos humanos e emite seu parecer.

Projeto de pesquisa – “A construção da representação social de hierarquia na Força Aérea Brasileira”

Pesquisador Responsável: Celso Pereira de Sá.

Doutoranda: Marta Maria Telles

Instituição Responsável – Instituto de Psicologia - UERJ

Área do Conhecimento: 7.00 - Ciências Humanas – 7.07 Psicologia

Palavras-chave: Hierarquia militar, Representação social, Força Aérea Brasileira

Sumário: Este estudo tem como objetivo identificar e comparar as representações sociais que os alunos das escolas de formação de oficiais e de graduados da Força Aérea Brasileira (FAB), bem como oficiais e sargentos já formados, de ambos os sexos, constroem acerca do exercício da hierarquia naquela instituição e analisar sua influência na relacionamento entre os militares de diferentes círculos hierárquicos e sexos.

Objetivo: Identificar e comparar as representações sociais que os alunos das escolas de formação de oficiais e de graduados da Força Aérea Brasileira (FAB), bem como oficiais e sargentos já formados, de ambos os sexos.

Considerações Finais: A COEP considerou o projeto bem detalhado e documentado, com longa apresentação. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) está bem formulado e adequado ao nível sócio-cultural das pessoas que irão compor a amostra.

Ante o exposto, a COEP deliberou pela **aprovação** do projeto.

Faz-se necessário apresentar Relatório Anual - **previsto para fevereiro de 2011**, para cumprir o disposto no item VII. 13.d da RES. 196/96/CNS. Além disso, a COEP deverá ser informada de fatos relevantes que alterem o curso normal do estudo, devendo o pesquisador apresentar justificativa, caso o projeto venha a ser interrompido e/ou os resultados não sejam publicados.

Situação: Projeto Aprovado

Rio de Janeiro, 12 de fevereiro de 2010.


Prof. Dr. Olinto Pegoraro

Coordenador da Comissão de Ética em Pesquisa/UERJ

Olinto Pegoraro
Coordenador
Comissão de Ética em Pesquisa - UERJ

ANEXO B – EVOC – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ CONJUNTO DOS 600 MILITARES DA FAB

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE :2102 :422* 421* 418* 422* 418*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 225

Nombre total de mots cites : 2102

moyenne generale : 3.00

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. * nb. mots * Cumul evocations et cumul inverse

1 *	115	115	5.5 %	2102	100.0 %
2 *	31	177	8.4 %	1987	94.5 %
3 *	13	216	10.3 %	1925	91.6 %
4 *	9	252	12.0 %	1886	89.7 %
5 *	9	297	14.1 %	1850	88.0 %
6 *	7	339	16.1 %	1805	85.9 %
7 *	7	388	18.5 %	1763	83.9 %
8 *	4	420	20.0 %	1714	81.5 %
10 *	2	440	20.9 %	1682	80.0 %
11 *	1	451	21.5 %	1662	79.1 %
12 *	3	487	23.2 %	1651	78.5 %
15 *	2	517	24.6 %	1615	76.8 %
16 *	1	533	25.4 %	1585	75.4 %
17 *	2	567	27.0 %	1569	74.6 %
18 *	1	585	27.8 %	1535	73.0 %
21 *	1	606	28.8 %	1517	72.2 %
23 *	1	629	29.9 %	1496	71.2 %
26 *	1	655	31.2 %	1473	70.1 %
35 *	1	690	32.8 %	1447	68.8 %
36 *	1	726	34.5 %	1412	67.2 %
41 *	1	767	36.5 %	1376	65.5 %
56 *	1	823	39.2 %	1335	63.5 %
60 *	1	883	42.0 %	1279	60.8 %
61 *	1	944	44.9 %	1219	58.0 %
72 *	1	1016	48.3 %	1158	55.1 %
79 *	1	1095	52.1 %	1086	51.7 %
84 *	1	1179	56.1 %	1007	47.9 %
93 *	1	1272	60.5 %	923	43.9 %
100 *	1	1372	65.3 %	830	39.5 %
103 *	1	1475	70.2 %	730	34.7 %
132 *	1	1607	76.5 %	627	29.8 %
246 *	1	1853	88.2 %	495	23.5 %
249 *	1	2102	100.0 %	249	11.8 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :
 au Mot
 à sa Fréquence
 à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 18

Cas ou la Fréquence ≥ 81
 et
 le Rang Moyen < 3

disciplina	246	2,134
obediência	100	2,650
respeito	249	2,084

Cas ou la Fréquence ≥ 81
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

militarismo	84	3,190
ordem	132	3,152
poder	103	3,456
subordinação	93	4,054

Cas ou la Fréquence < 81
 et
 le Rang Moyen < 3

autoridade	61	2,738
liderança	35	2,543
organização	56	2,804
pilar	41	2,829
responsabilidade	72	2,028

Cas ou la Fréquence < 81
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	79	3,354
comando	60	3,317
dever	23	3,739
posto	26	3,808
regulamento	18	3,333
submissão	21	3,238
superior	36	3,528

ANEXO C – EVOC – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ CADETES DA AFA

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE : 803 : 160* 161* 161* 161* 160*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 126

Nombre total de mots cites : 803

moyenne generale : 3.00

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. * nb. mots * Cumul evocations et cumul inverse

1 *	61	61	7.6 %	803	100.0 %
2 *	21	103	12.8 %	742	92.4 %
3 *	9	130	16.2 %	700	87.2 %
4 *	3	142	17.7 %	673	83.8 %
5 *	7	177	22.0 %	661	82.3 %
6 *	1	183	22.8 %	626	78.0 %
7 *	3	204	25.4 %	620	77.2 %
8 *	3	228	28.4 %	599	74.6 %
11 *	2	250	31.1 %	575	71.6 %
12 *	1	262	32.6 %	553	68.9 %
14 *	1	276	34.4 %	541	67.4 %
15 *	1	291	36.2 %	527	65.6 %
16 *	1	307	38.2 %	512	63.8 %
17 *	1	324	40.3 %	496	61.8 %
24 *	1	348	43.3 %	479	59.7 %
26 *	1	374	46.6 %	455	56.7 %
27 *	1	401	49.9 %	429	53.4 %
28 *	1	429	53.4 %	402	50.1 %
30 *	1	459	57.2 %	374	46.6 %
31 *	1	490	61.0 %	344	42.8 %
33 *	1	523	65.1 %	313	39.0 %
43 *	1	566	70.5 %	280	34.9 %
54 *	1	620	77.2 %	237	29.5 %
86 *	1	706	87.9 %	183	22.8 %
97 *	1	803	100.0 %	97	12.1 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :

au Mot

à sa Fréquence

à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 11

Cas ou la Fréquence ≥ 35

et

le Rang Moyen < 3

disciplina	97	2,041
obediência	43	2,721
ordem	54	2,981
respeito	86	2,267

Cas ou la Fréquence ≥ 35

et

le Rang Moyen ≥ 3

Cas ou la Fréquence < 35

et

le Rang Moyen < 3

autoridade	28	2,750
exemplo	12	2,083
lealdade	11	2,818
liderança	17	2,235
organização	16	2,563
pilar	15	2,800
responsabilidade	26	2,000

Cas ou la Fréquence < 35

et

le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	27	3,444
comando	24	3,375
dever	14	3,786
militarismo	31	3,452
poder	33	3,545
subordinação	30	4,167
superior	11	3,727

ANEXO D – EVOC – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ ALUNOS DA EEAR

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE :1002 :200* 202* 199* 202* 199*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 155

Nombre total de mots cites : 1002

moyenne generale : 3.00

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. * nb. mots * Cumul evocations et cumul inverse

1 *	84	84	8.4 %	1002	100.0 %
2 *	28	140	14.0 %	918	91.6 %
3 *	10	170	17.0 %	862	86.0 %
4 *	5	190	19.0 %	832	83.0 %
5 *	2	200	20.0 %	812	81.0 %
6 *	1	206	20.6 %	802	80.0 %
7 *	1	213	21.3 %	796	79.4 %
8 *	2	229	22.9 %	789	78.7 %
9 *	2	247	24.7 %	773	77.1 %
10 *	1	257	25.6 %	755	75.3 %
11 *	1	268	26.7 %	745	74.4 %
12 *	1	280	27.9 %	734	73.3 %
13 *	1	293	29.2 %	722	72.1 %
15 *	1	308	30.7 %	709	70.8 %
17 *	1	325	32.4 %	694	69.3 %
23 *	1	348	34.7 %	677	67.6 %
24 *	1	372	37.1 %	654	65.3 %
28 *	1	400	39.9 %	630	62.9 %
29 *	1	429	42.8 %	602	60.1 %
38 *	1	467	46.6 %	573	57.2 %
40 *	1	507	50.6 %	535	53.4 %
41 *	1	548	54.7 %	495	49.4 %
46 *	1	594	59.3 %	454	45.3 %
52 *	1	646	64.5 %	408	40.7 %
55 *	1	701	70.0 %	356	35.5 %
62 *	1	763	76.1 %	301	30.0 %
112 *	1	875	87.3 %	239	23.9 %
127 *	1	1002	100.0 %	127	12.7 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :
 au Mot
 à sa Fréquence
 à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 10

Cas ou la Fréquence ≥ 40
 et
 le Rang Moyen < 3

disciplina	112	2,223
obediência	46	2,500
respeito	127	1,913
responsabilidade	41	2,000

Cas ou la Fréquence ≥ 40
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	40	3,375
ordem	55	3,418
poder	62	3,500
subordinação	52	4,096

Cas ou la Fréquence < 40
 et
 le Rang Moyen < 3

liderança	15	2,667
militarismo	38	2,842
organização	28	2,893
pilar	13	2,308

Cas ou la Fréquence < 40
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

autoridade	24	3,125
chefia	12	3,917
comando	29	3,345
posto	17	4,000
regulamento	10	3,500
submissão	11	3,000
superior	23	3,435

ANEXO E – EVOC – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ OFICIAIS FORMADOS

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE : 679 : 137* 137* 135* 136* 133*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 166

Nombre total de mots cites : 679

moyenne generale : 2.98

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. *	nb. mots *	Cumul evocations	et cumul inverse
1 *	105	105	15.5 % 679 100.0 %
2 *	22	149	21.9 % 574 84.5 %
3 *	8	173	25.5 % 530 78.1 %
4 *	8	205	30.2 % 506 74.5 %
5 *	4	225	33.1 % 474 69.8 %
6 *	1	231	34.0 % 454 66.9 %
7 *	2	245	36.1 % 448 66.0 %
9 *	2	263	38.7 % 434 63.9 %
10 *	1	273	40.2 % 416 61.3 %
12 *	1	285	42.0 % 406 59.8 %
13 *	1	298	43.9 % 394 58.0 %
15 *	1	313	46.1 % 381 56.1 %
16 *	1	329	48.5 % 366 53.9 %
19 *	1	348	51.3 % 350 51.5 %
21 *	1	369	54.3 % 331 48.7 %
23 *	3	438	64.5 % 310 45.7 %
32 *	1	470	69.2 % 241 35.5 %
54 *	1	524	77.2 % 209 30.8 %
70 *	1	594	87.5 % 155 22.8 %
85 *	1	679	100.0 % 85 12.5 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :
 au Mot
 à sa Fréquence
 à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 10

Cas ou la Fréquence ≥ 35
 et
 le Rang Moyen < 3

disciplina	85	1,988
ordem	54	2,889
respeito	70	2,171

Cas ou la Fréquence ≥ 35
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

Cas ou la Fréquence < 35
 et
 le Rang Moyen < 3

autoridade	21	2,667
liderança	10	2,700
militarismo	23	2,783
organização	32	2,594
pilar	15	2,133

Cas ou la Fréquence < 35
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	19	3,105
comando	16	3,313
obediência	23	3,348
poder	13	4,000
precedência	12	3,917
subordinação	23	3,783

ANEXO F – EVOC – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ GRADUADOS FORMADOS

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE : 310 : 62* 62* 61* 62* 62*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 98

Nombre total de mots cites : 310

moyenne generale : 2.99

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. * nb. mots * Cumul evocations et cumul inverse

1 *	66	66	21.3 %	310	100.0 %
2 *	11	88	28.4 %	244	78.7 %
3 *	4	100	32.3 %	222	71.6 %
4 *	2	108	34.8 %	210	67.7 %
5 *	3	123	39.7 %	202	65.2 %
6 *	2	135	43.5 %	187	60.3 %
8 *	1	143	46.1 %	175	56.5 %
10 *	1	153	49.4 %	167	53.9 %
11 *	2	175	56.5 %	157	50.6 %
12 *	2	199	64.2 %	135	43.5 %
18 *	1	217	70.0 %	111	35.8 %
24 *	1	241	77.7 %	93	30.0 %
31 *	1	272	87.7 %	69	22.3 %
38 *	1	310	100.0 %	38	12.3 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :
 au Mot
 à sa Fréquence
 à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 6

Cas ou la Fréquence ≥ 21
 et
 le Rang Moyen < 3

disciplina	38	2,500
ordem	24	2,750
respeito	31	2,000

Cas ou la Fréquence ≥ 21
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

Cas ou la Fréquence < 21
 et
 le Rang Moyen < 3

autoridade	6	1,833
comando	11	2,545
obediência	10	2,800
organização	12	2,917

Cas ou la Fréquence < 21
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	8	3,250
militarismo	12	3,583
poder	11	3,000
posto	6	3,667
subordinação	18	3,944

ANEXO G – EVOC – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ SEGMENTO MASCULINO DE MILITARES

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE :1314 :264* 263* 262* 263* 261*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 175

Nombre total de mots cites : 1314

moyenne generale : 2.99

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. * nb. mots * Cumul evocations et cumul inverse

1 *	92	92	7.0 %	1314	100.0 %
2 *	19	130	9.9 %	1222	93.0 %
3 *	12	166	12.6 %	1184	90.1 %
4 *	8	198	15.1 %	1148	87.4 %
5 *	8	238	18.1 %	1116	84.9 %
6 *	5	268	20.4 %	1076	81.9 %
7 *	3	289	22.0 %	1046	79.6 %
8 *	4	321	24.4 %	1025	78.0 %
9 *	1	330	25.1 %	993	75.6 %
10 *	3	360	27.4 %	984	74.9 %
11 *	1	371	28.2 %	954	72.6 %
13 *	1	384	29.2 %	943	71.8 %
14 *	1	398	30.3 %	930	70.8 %
15 *	2	428	32.6 %	916	69.7 %
19 *	1	447	34.0 %	886	67.4 %
26 *	1	473	36.0 %	867	66.0 %
30 *	1	503	38.3 %	841	64.0 %
34 *	1	537	40.9 %	811	61.7 %
39 *	1	576	43.8 %	777	59.1 %
42 *	1	618	47.0 %	738	56.2 %
45 *	2	708	53.9 %	696	53.0 %
50 *	1	758	57.7 %	606	46.1 %
53 *	1	811	61.7 %	556	42.3 %
57 *	1	868	66.1 %	503	38.3 %
62 *	1	930	70.8 %	446	33.9 %
89 *	1	1019	77.5 %	384	29.2 %
139 *	1	1158	88.1 %	295	22.5 %
156 *	1	1314	100.0 %	156	11.9 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :
 au Mot
 à sa Fréquence
 à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 11

Cas ou la Fréquence ≥ 53
 et
 le Rang Moyen < 3

disciplina	156	2,026
obediência	57	2,737
respeito	139	2,309

Cas ou la Fréquence ≥ 53
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

militarismo	53	3,340
ordem	89	3,101
poder	62	3,548

Cas ou la Fréquence < 53
 et
 le Rang Moyen < 3

autoridade	39	2,615
exemplo	13	2,154
liderança	26	2,385
organização	34	2,647
responsabilidade	45	2,111

Cas ou la Fréquence < 53
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	45	3,333
comando	42	3,333
coragem	11	3,818
dever	15	3,467
pilar	30	3,000
posto	19	3,789
regulamento	14	3,429
subordinação	50	3,980
superior	15	3,400

ANEXO H – DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIAS – RANGMOT E RANGFRQ SEGMENTO FEMININO DE MILITARES

RANGMOT

DISTRIBUTION TOTALE :1006 :201* 201* 199* 204* 201*
 RANGS 6 ... 15 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 16 ... 25 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0* 0*
 RANGS 26 ... 30 0* 0* 0* 0* 0*

Nombre total de mots differents : 181

Nombre total de mots cites : 1006

moyenne generale : 3.00

DISTRIBUTION DES FREQUENCES

freq. * nb. mots * Cumul evocations et cumul inverse

1 *	113	113	11.2 %	1006	100.0 %
2 *	28	169	16.8 %	893	88.8 %
3 *	8	193	19.2 %	837	83.2 %
4 *	6	217	21.6 %	813	80.8 %
5 *	2	227	22.6 %	789	78.4 %
6 *	2	239	23.8 %	779	77.4 %
7 *	2	253	25.1 %	767	76.2 %
8 *	3	277	27.5 %	753	74.9 %
9 *	1	286	28.4 %	729	72.5 %
13 *	1	299	29.7 %	720	71.6 %
16 *	1	315	31.3 %	707	70.3 %
18 *	1	333	33.1 %	691	68.7 %
22 *	1	355	35.3 %	673	66.9 %
27 *	2	409	40.7 %	651	64.7 %
32 *	2	473	47.0 %	597	59.3 %
34 *	1	07	50.4 %	533	53.0 %
42 *	1	549	54.6 %	499	49.6 %
48 *	1	597	59.3 %	457	45.4 %
51 *	1	648	64.4 %	409	40.7 %
54 *	1	702	69.8 %	358	35.6 %
56 *	1	758	75.3 %	304	30.2 %
116 *	1	874	86.9 %	248	24.7 %
132 *	1	1006	100.0 %	132	13.1 %

RANGFRQ

Les 3 colonnes correspondent respectivement :
 au Mot
 à sa Fréquence
 à son Rang Moyen

Le Fréquence minimale des mots est 9

Cas ou la Fréquence ≥ 49
 et
 le Rang Moyen < 3

disciplina	116	2,284
obediência	51	2,627
respeito	132	1,742

Cas ou la Fréquence ≥ 49
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

ordem	56	3,214
subordinação	54	4,111

Cas ou la Fréquence < 49
 et
 le Rang Moyen < 3

autoridade	32	2,969
organização	32	2,813
pilar	18	2,500
responsabilidade	27	1,889

Cas ou la Fréquence < 49
 et
 le Rang Moyen ≥ 3

antiguidade	42	3,429
comando	27	3,148
liderança	13	3,077
militarismo	34	3,029
poder	48	3,438
posto	9	3,778
submissão	16	3,438
superior	22	3,727