



MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
DECEx - DETMil
CENTRO DE ESTUDOS DE PESSOAL E FORTE DUQUE DE CAXIAS

MESTRADO PROFISSIONAL INTERDISCIPLINAR HUMANIDADES EM CIÊNCIAS MILITARES

André Rodrigues de Almeida

**DESAFIOS DO EXÉRCITO BRASILEIRO FRENTE À FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS
SARGENTOS DE LOGÍSTICA: UM ESTUDO SOBRE O PERFIL PROFISSIONAL**

Rio de Janeiro
2021

ANDRÉ RODRIGUES DE ALMEIDA

DESAFIOS DO EXÉRCITO BRASILEIRO FRENTE À FORMAÇÃO PROFISSIONAL
DOS SARGENTOS DE LOGÍSTICA: UM ESTUDO SOBRE O PERFIL
PROFISSIONAL

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Profissional Interdisciplinar em Humanidades em Ciências Militares, como exigência final para obtenção do título de Mestre em Humanidades em Ciências Militares pelo Centro de Estudos de Pessoal/Forte Duque de Caxias, sob a orientação do Cel R/1 Carlos Alberto Schettini Pinto

Rio de Janeiro
2021

A meu filho João Pedro e a minha família. Uma homenagem como recompensa pela execução deste trabalho, diante da grandeza do que significam em minha vida.

RESUMO

O presente trabalho destina-se ao estudo do perfil profissiográfico dos alunos do Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS) da Escola de Sargentos de Logística (EsSLog), com o marco temporal a partir do ano de 1989, tendo em vista os trabalhos de estudos, diagnósticos e formulações pelo Comando e pelo Estado-Maior do Exército sobre a ascensão da carreira e a valorização das praças, emolduradas em discussões acerca do 'Exército do Futuro', que deram origem a uma das mais importantes metodologias para planejamento no Exército Brasileiro, que é o Sistema de Planejamento do Exército - SIPLEX, mantendo como recorte de estudo nas turmas de formação dos CFGS/EsSLog de 2019/2020. Ressalta-se que a temática em voga reverbera a partir do questionamento se o perfil profissiográfico trabalhado nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos da EsSLog está atendendo ao esperado pela Força frente a seu projeto de transformação. Nesta perspectiva, é elaborada essa dissertação, embasada na pesquisa bibliográfica, documental, na aplicação de questionários aos discentes e entrevistas com os instrutores e monitores da Escola, com uma abordagem analítica. Apresenta, ainda, um estudo sobre as prescrições normativas acerca do perfil profissiográfico elaboradas pelo Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), perpassando pelo processo de transformação que ocorreu no Exército Brasileiro, a partir de 1990. Descreve sobre essas transformações ocorridas na Força que reverberaram sobre o Sistema de Educação Militar, concretizadas pela modernização do ensino e, atualmente, pela implantação do ensino por competências. Objetiva, ainda, discorrer sobre o processo da evolução da formação dos sargentos, que passou do ensino técnico para o tecnólogo e, ainda, detalhar quem é o guerreiro, descrevendo o perfil dos cidadãos que ingressam nos cursos de formação de sargentos de carreira. Conclui que o perfil profissiográfico está adequado ao previsto nas normas de ensino do Exército, necessitando de algumas melhorias, dentre elas da sistematização do ensino e o tempo disponível para o desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais, além da necessidade da diminuição da quantidade de conteúdos atitudinais previstas, bem como de ajuste das normas do DECEX com as normas relacionadas ao Sistema de Gestão do Desempenho, expedidas pelo Chefe do Departamento Geral do Pessoal.

Palavras-chave: Perfil Profissiográfico. Sargentos. Formação. Logística. Conteúdos atitudinais.

ABSTRACT

The present work is intended to study the professional profile of the students of the Training and Graduation Course of Sergeants (CFGS) of the School of Sergeants of Logistics (EsSLog), with the time frame from the year 1989, in view of the works of studies, diagnoses and formulations by the Command and the General Staff of the Army on career advancement and the valorization of soldiers, framed in discussions about the 'Army of the Future', which gave rise to one of the most important methodologies for planning in the Army Brazilian, which is the Army Planning System - SIPLEX, keeping as a study cutout in the training classes of the CFGS/EsSLog of 2019/2020. It is noteworthy that the theme in vogue reverberates from the questioning whether the professional profile worked in the Training and Graduation Courses of Sergeants at EsSLog is meeting the expectations of the Force facing its transformation project. In this perspective, this dissertation is prepared, based on bibliographical and documentary research, on the application of questionnaires to students and interviews with the instructors and monitors of the School, with an analytical approach. It also presents a study on the normative prescriptions about the professional profile elaborated by the Department of Education and Culture of the Army (DECEx), passing through the transformation process that took place in the Brazilian Army, from 1990. It describes these transformations that occurred in the Force which reverberated on the Military Education System, materialized by the modernization of education and, currently, by the implementation of teaching by competences. It also aims to elucidate the evolution of training for sergeants, which went from technical education to technologists, and also to detail who the warrior is, describing the profile of citizens who join the training courses for career sergeants. It concludes that the professional profile is adequate to that provided for in the Army's teaching standards, requiring some improvements, including the systematization of teaching and the time available for the development and evaluation of attitudinal contents, in addition to the need to reduce the amount of attitudinal contents foreseen, as well as the adjustment of the DECEx norms with the norms related to the Performance Management System, issued by the Head of the General Personnel Department.

Keywords: Professional Profile. Sergeants. Formation. Logistics. Attitudinal contents.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1. O PROBLEMA E A METODOLOGIA	19
1.1 O PROBLEMA.....	19
1.1.1 Objetivos e finalidade	20
1.1.2 Relevância do Estudo	21
1.2 METODOLOGIA.....	24
1.2.1 Coleta de dados	24
1.2.1.1 Questionários	26
1.2.1.2 Entrevistas	27
1.2.1.3 Pesquisas com ex-discentes e com chefes imediatos de ex-discentes do CFS da EsSLog	29
1.2.2 Limitações do método	30
1.3 O PERFIL PROFISSIOGRÁFICO – PRESCRIÇÕES NORMATIVAS.....	30
2. O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DA FORÇA	37
2.1 MUDANÇAS INTERNAS NO EXÉRCITO BRASILEIRO A PARTIR DE 1990.....	37
2.2 TRANSFORMAÇÕES NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO MILITAR: A MODERNIZAÇÃO DO ENSINO E O ENSINO POR COMPETÊNCIAS.....	41
2.2.1 Considerações iniciais	41
2.2.2 O Sistema de Ensino do Exército	43
2.2.3 A Modernização do Ensino	46
2.2.4 A implantação do Ensino por Competências	51
2.3 A EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO DOS SARGENTOS DO EXÉRCITO.....	54
2.3.1 Considerações iniciais	54
2.3.2 O processo de formação dos Sargentos – o ontem e o hoje	56
2.3.3 De olho no futuro: a transformação do ensino técnico para o ensino tecnólogo	58
2.3.4 A inserção curricular do Ensino por Competências	63
2.3.5 A importância da formação dos sargentos logísticos	65
3. ESTUDO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS SARGENTOS DE LOGÍSTICA	68
3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS	68
3.1.1 O desenvolvimento da Liderança nos cursos de Sargentos do Exército	70
3.2 O ANTES - DESCRIÇÃO DO PERFIL DO CIDADÃO QUE ANUALMENTE PRESTA O CONCURSO PARA O CFGS.....	74
3.3 ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS ALUNOS DO CFGS DA EsSLog.....	90
3.3.1 Considerações iniciais	90
3.3.2 Da análise do perfil profissiográfico dos CFGS e pesquisas de ex-discentes e chefes imediatos	94
3.3.3 Da análise do eixo transversal do perfil profissiográfico dos CFGS da EsSLog e o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais na Escola	99
3.3.4 Da análise das capacidades atitudinais avaliadas durante os CFGS da EsSLog e as competências relacionadas no SGD/DAProm	111

CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
REFERÊNCIAS	126
ANEXO A – MODELO DE PERFIL PROFISSIONAL (APLICADO AO CONCLUENTE DO CURSO DE FORMAÇÃO E GRADUAÇÃO DE SARGENTOS DE MATERIAL BÉLICO - MANUTENÇÃO DE ARMAMENTO).....	133
ANEXO B – DADOS PARA PERFIL DOS INGRESSANTES NOS CFGS.....	136
ANEXO C – RESULTADO DAS PESQUISAS DE OPINIÃO DE EX-DISCENTES (CFS 2018/2019)	143
ANEXO D - RESULTADO DAS PESQUISAS DE OPINIÃO DOS CHEFES IMEDIATOS DOS CFS/EsSLog DOS ANOS DE 2018 E DE 2019.....	148
ANEXO E – CARGOS OCUPADOS PELOS EX-DISCENTES APÓS A CONCLUSÃO DO CFS 18/2019.....	150
ANEXO F – AVALIAÇÃO DO CONTEÚDO ATITUDINAL DO CFGS INTENDÊNCIA DAS TURMAS DE 2019 E DE 2020.	150
ANEXO G - NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO DOS CONTEÚDOS ATITUDINAIS DO CFGS INTENDÊNCIA DAS TURMAS DE 2019 E 2020.....	153
ANEXO H - ATITUDES E VALORES DO EIXO TRANSVERSAL DOS CFGS/EsSLog....	154
ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	157
ANEXO J – EXTRATO PERFIL PROFISSIONAL DOS CFGS/EsSLog.....	159
ANEXO k - PESQUISA COM OS INSTRUTORES/MONITORES.....	167
ANEXO L - PESQUISA COM OS ALUNOS DO CFGS/ EsSLog.....	169
ANEXO M - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS.....	169
ANEXO N - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS COM OS INSTRUTORES/MONITORES.....	177

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Fluxograma do processo da Construção do Perfil Profissiográfico dos cursos à cargo do DECEEx.....	31
Ilustração 2 – Organograma DECEEx.....	32
Ilustração 3 – Fluxograma Mapa Funcional.....	33
Ilustração 4 – Criação/transferências de Organizações Militares.....	39
Ilustração 5: Escola de Sargentos de Logística.....	57
Ilustração 6: Organograma do DECEEx.....	59
Ilustração 8: Portal Monumental da Escola de Sargentos das Armas.....	71
Ilustração 9: Sargentos Max Wolf Filho – Força Expedicionária Brasileira.....	74
Ilustração 10: Taxa de analfabetismo entre pessoas de 15 anos ou mais (2018).....	81

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Relação candidato/vaga do Vestibular da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) no ano de 2018.....	77
Quadro 2 – Percentual relativo à desistência na fase de designação (anos de 2017 e 2018)	80
Quadro 3 – taxa de analfabetismo dos dez últimos municípios do país, cuja população de 15 anos ou mais tem, em média, os menores índices de anos de estudo.....	82
Quadro 4 - Taxa de Evasão Escolar na EsSLog nos anos de 2018 e de 2019.....	83
Quadro 5 – Quantidade de candidatos para a Qualificação Militar Combatente/Logística-Tecnológica/Aviação (Cmb/Log-Tec/Av) do sexo masculino, com a amostragem feita nos anos de 2017 e 2018.....	136
Quadro 6 – Quantidade de candidatas (Sexo Feminino) na QM Cmb/Log-Tec/Av, realizada na amostragem dos anos de 2017 e 2018.....	136
Quadro 7 - resumo da Quantidade de candidatos para as diversas QM nos Concursos de 2017 e 2018.....	136
Quadro 8 – Relação de inscrição de militares dos anos de 2017 e de 2018.....	137
Quadro 9 – Relação de inscrição de civis dos anos de 2017 e de 2018.....	138
Quadro 10 – Relação do nível de escolaridade dos militares aprovados no Exame Intelectual dos anos de 2017 e de 2018	139
Quadro 11 – quantidade de alunos por região do Brasil entre os anos de 2016 e 2020.....	139
Quadro 12 – quantidade de alunos matriculados, desligados e aqueles que continuaram matriculados após o término do Período Básico dos Cursos de Formação e graduação de Sargentos entre os anos de 2016 e 2020.....	140
Quadro 13 - principais causas de pedido de desligamento do CFS nos anos de 2017 e 2018 (âmbito geral)	140
Quadro 14 - Situação financeira familiar do aluno dos CFGS dos anos de 2016 e 2021.....	141
Quadro 15 – profissão do responsável (amostragem entre os anos de 2016 e 2021)	141
Quadro 16 – Faixa etária dos alunos do CFGS	142
Quadro 17 – Pesquisas de opinião de ex-discentes.....	143
Quadro 18 – Pesquisas de opinião dos chefes imediatos CFS de Intendência, Topografia e Material Bélico Viatura Automóvel	145
Quadro 19 – Pesquisas de opinião dos chefes imediatos CFS Armamento, de Mecânico Operador e de Saúde	146

Quadro 20 – Pesquisas de opinião dos chefes imediatos CFS de Comunicações e de Música	147
Quadro 21 – relação de cargos ocupados pelos ex-discentes após CFS	148
Quadro 22 - atitudes e valores que compõem os eixos transversais os perfis profissiográfico dos CFGS de Material Bélico Manutenção de Armamento, Material Bélico Mecânico Operador, Material Bélico Manutenção de Viatura Auto e Manutenção de Comunicações.....	154
Quadro 23 - atitudes e valores que compõem os eixos transversais os perfis profissiográfico dos CFGS de Saúde, CFGS de Topografia, CFGS de Música e CFGS de Intendência.....	155
Quadro 24 - Conteúdos atitudinais que compõem as pautas da heteroavaliação dos CFGS/EsSlog.....	156
Quadro 25 - Conteúdos atitudinais perante os quais os 3º Sargentos de Carreira e os Comandantes de Pequenas frações são avaliados (SGD)	156

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Relação candidato/ vaga para Qualificação Militar Cmb/Log-Tec/Av (sexo masculino) em ambos os anos.....	76
Gráfico 2 - Relação candidato/ vaga para Qualificação Militar Cmb/Log-Tec/Av (sexo feminino) nos anos de 2017 e 2018.....	77
Gráfico 3 – relação de inscrição entre militares e civis dos anos de 2017 e de 2018.	78
Gráfico 4- Relação do nível de escolaridade dos militares aprovados no Exame Intelectual dos anos de 2017 e de 2018.....	79
Gráfico 5 – quantidade de alunos matriculados, desligados e aqueles que continuaram matriculados após o término do Período Básico dos Cursos de Formação e graduação de Sargentos entre os anos de 2016 e 2020.....	83
Gráfico 6 – média da situação financeira familiar do aluno dos CFGS média dos CFS entre os anos de 2016 e 2021.....	84
Gráfico 7 - profissão do responsável (amostragem entre os anos de 2016 e 2021)	86
Gráfico 8 – Faixa Etária dos CFGS.....	87
Gráfico 9: avaliação conteúdo atitudinal cooperação CFGS Intendência 2019.....	150
Gráfico 10: avaliação conteúdo atitudinal cooperação CFGS Intendência 2020.....	150
Gráfico 11: avaliação conteúdo atitudinal disciplina CFGS Intendência 2019.....	150
Gráfico 12: avaliação conteúdo atitudinal disciplina CFGS Intendência 2020.....	150
Gráfico 13: avaliação conteúdo atitudinal responsabilidade CFGS Intendência 2019.....	151
Gráfico 14: avaliação conteúdo atitudinal responsabilidade CFGS Intendência 2020.....	151
Gráfico 15: avaliação conteúdo atitudinal zelo CFGS Intendência 2019.....	151
Gráfico 16: avaliação conteúdo atitudinal zelo CFGS Intendência 2020.....	151
Gráfico 17: avaliação conteúdo atitudinal flexibilidade CFGS Intendência 2019.....	152
Gráfico 18: avaliação conteúdo atitudinal flexibilidade CFGS Intendência 2020.....	152
Gráfico 19: nota final dos conteúdos atitudinais CFGS Intendência 2019.....	153
Gráfico 20: nota final dos conteúdos atitudinais CFGS Intendência 2020.....	153
Gráfico 21: alunos que eram ou não militares quando fizeram o concurso.....	170
Gráfico 22: Relação de militares do CFGS que trabalhavam antes de ingressar no EB.....	170
Gráfico 23: quantidade de vezes que tentaram o concurso para os CFGS.....	171
Gráfico 24: Se realizaram outros concursos além do processo seletivo para os CFGS.....	172
Gráfico 25: visão sobre o sistema de recompensas e punições no Exército.....	175

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Cand/Vaga – candidato/vaga

Cb/Sd – Cabo/soldado

CEADEx – Centro de Educação à Distância do Exército

CFS – Curso de Formação de Sargentos

CFGS – Curso de Formação e Graduação de Sargentos

Cel – Coronel

CIAvEx – Centro de Instrução de Aviação do Exército

Cmb/Log – Tec/Av – Combatente Logística – Tecnologia Aviação

Cmt – Comandante

CSOp – Curso de Saúde Operacional

DECEX – Departamento de Educação e Cultura do Exército

DESMil – Diretoria de Educação Superior Militar

DETMil – Diretoria de Educação Técnica Militar

DFA – Diretoria de Formação e Aperfeiçoamento

EIEsp – Estágio de Instrução Especial

EsSEx – Escola de Saúde do Exército

EsSLog – Escola de Sargentos de Logística

ESOp – Estágio de Saúde Operacional

EstAp – Estágio de Atualização Pedagógica

Estb Ens – Estabelecimento de Ensino

Fed – Federal

Func Pub – Funcionário Público

Est – Estadual

Mnt – Manutenção

Mun – Municipal

Nr – número

P Bas – Período Básico

PEEX – Projeto Estratégico do Exército

Pel – Pelotão

Sgt – Sargento

Qnt – quantidade

Téc Enf – Técnico de Enfermagem

TFM – Treinamento Físico Militar

INTRODUÇÃO

As Forças Armadas são constituídas por seus oficiais gerais, pelos demais oficiais (superiores, intermediários e subalternos), por seus graduados (subtenentes e sargentos) e por seus cabos e soldados, sendo que estes três últimos são também denominados de praças.

O objeto de estudo da pesquisa é o estudo sobre o perfil profissiográfico dos alunos do Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS) da Escola de Sargentos de Logística (EsSLog) e está delimitado ao contexto do projeto de transformação do Exército Brasileiro que, dentre outras finalidades, está relacionado a seus Objetivos Estratégicos - traçados de acordo com as estratégias e ações decorrentes da Força, contempladas no Plano Estratégico do Exército, a fim de cumprir suas missões conforme o previsto na Constituição Federal de 1988.

Isto posto, ressalta-se que a escolha do tema se justifica quanto ao interesse do pesquisador – autor em razão da experiência profissional, desde 2010, ao trabalhar com a Formação dos Sargentos como instrutor da Divisão de Ensino da EsSLog, período em que o proponente teve a oportunidade em conhecer um pouco da sua história frente à “junção” dos cursos integrantes de quatro Estabelecimentos de Ensino distintos, da extinta Escola de Material Bélico (cursos de material bélico), da Escola de Comunicações (Curso de Manutenção de Comunicações) e da Escola de Instrução Especializada (cursos de Música e de Topografia).

Logo após, houve a transferência para a Diretoria de Educação Técnica Militar, integrando a Seção de Ensino, até o ano de 2018, onde o autor persistiu com a curiosidade acerca do trabalho realizado em relação ao perfil profissiográfico dos alunos, que emerge e instiga o desenvolvimento da análise científica em apreço.

A escolha pela EsSLog, dentre os demais Estabelecimentos de Ensino que formam os sargentos de carreira da Força, está fundamentada nas justificativas acima, somadas ao nosso engajamento à missão e responsabilidade na qualificação dos militares em formação para o Serviço de Intendência, de Topografia, de Música, de Manutenção de Comunicações, do Serviço de Saúde e de Material Bélico (Mecânico Operador, de Manutenção de Armamento e Manutenção de Viatura Auto).

Destaca-se que, no Exército Brasileiro, a formação dos sargentos de carreira acontece em três estabelecimentos de ensino (Estb Ens) diferentes, e além da

EsSLog temos: na Escola de Sargentos das Armas (ESA), os sargentos das armas, e no Centro de Aviação do Exército (CIAvEx), os sargentos de aviação.

As tropas de apoio logístico são constituídas pelos serviços de Saúde, de Intendência e Material Bélico que trabalham para atender as demandas inerentes às atividades fim do Exército Brasileiro que juntamente com militares combatentes (Infantaria e Cavalaria) ou de apoio ao combate (Artilharia, Engenharia e Comunicações) formam as Unidades (Batalhões, Regimentos ou grupos) ou as subunidades de tropa (Companhias, esquadrões e baterias) espalhadas pelo território brasileiro, conforme as prioridades estabelecidas pelo Comando da Força.

Braz (2014) afirma que a Logística é comumente relegada a um plano secundário nos planejamentos operacionais, mas que, acima de tudo, constitui-se em fator determinante para a condução das operações militares, em qualquer nível, tornando-se a grande responsável por inúmeras vitórias e fracassos nos conflitos armados, pois tem como missão fundamental proporcionar às Forças Armadas os meios humanos e materiais necessários para satisfazer as exigências de guerra.

Dentre as funções da logística militar, está a de auxiliar o comando da Administração Militar na direção e a execução do suprimento, da hospitalização, da evacuação, do transporte, da manutenção e das comunicações, em proveito das operações militares, distribuindo a mão de obra no lugar certo, no tempo certo e com o equipamento adequado, informação que é ratificada por Castro (1991): “uma boa Logística, isoladamente, não vence uma guerra é bem verdade, mas uma Logística má por si só constitui a causa da perda dessa guerra”.

A partir dos fundamentos acima expostos, é importante reafirmar que o recorte de estudo desta pesquisa se centrará nos discentes formados (praças) para a carreira logística, que apoiam o combate.

Para tanto, o marco temporal que constitui a pesquisa é do ano de 1989 em diante, tendo em vista que a partir daquela década iniciaram-se os trabalhos de estudos, diagnósticos e formulações pelo Comando e pelo Estado-Maior do Exército visando a ascensão da carreira e a valorização das praças, emolduradas em discussões acerca do ‘Exército do Futuro’.

Essas mudanças que ocorreram implicaram na criação de uma geração a partir de uma das mais importantes metodologias para planejamento no Exército Brasileiro (Sistema de Planejamento do Exército - SIPLEX), que levou a FT-90 até o Processo de Transformação do Exército, que substituiu a FT 21.

O passado, mediante do que foi vivido, está registrado na história do país, e com o processo das transformações ocorridas no Exército Brasileiro não foi diferente. Kuhlmann (2007) afirma que o maior impacto da transformação ocorreu após a Guerra das Malvinas (década de 1980), que serviu de reflexão em virtude de seu impacto negativo.

Na ocasião, o General Leônidas Pires Gonçalves determinou que o Estado-Maior do Exército planejasse a reestruturação da Força, demarcando a origem do SIPLEX que existe até hoje.

Inicialmente, o SIPLEX que previu a reestruturação do Exército a partir de um prazo curto (cinco anos), a denominada de FT 90 – de 1986 a 1990, seguida da FT 2000 com um prazo médio de quinze anos, seguida da FT 21 cuja reestruturação seria para os próximos trinta anos (a partir de 1990), em um longo prazo, com algumas conjecturas acerca da capacitação operacional progressiva, repensando e planejando o futuro sobre o que se almejava para a Força.

Essa reestruturação passou por outras reformulações, conforme o Plano Estratégico do Exército, implicando em um novo marco temporal, que permeia entre os anos de 2020 e 2023, tendo em vista as evoluções tecnológicas, utilização maciça da *internet*, que disponibiliza o aumento da velocidade das informações, das redes sociais, da atuação midiática, a partir das quais possibilitou o aumento da influência da sociedade em assuntos como os relativos aos contextos dos conflitos armados.

Ressalta-se que, a partir das atividades relacionadas à FT 21 foram iniciados os trabalhos que implicaram nas diretrizes PROFORÇA, não só no Exército, mas em âmbito do Ministério da Defesa, que utiliza como marco preliminar a transformação da “Dimensão Humana” – “A Força de nossa Força” – com o devido aperfeiçoamento de novas competências e capacidades, preparando os militares para aumentar sua efetividade diante dos desafios que, em um horizonte próximo, aparecerão.

O presente estudo, juntamente com outros que o Exército tem feito, implicará em definir qual o perfil mais desejado para o militar do futuro próximo, notadamente os sargentos de carreira logísticos, seus atributos e suas capacidades para uma pronta resposta.

Os impactos referentes à política de reestruturação da Força frente às evoluções tecnológicas que aconteceram (e que acontecem) no mundo são gigantescos, em que pese a premente globalização mediante a qual diferentes nações estão inseridas.

Nesse contexto, é necessário que o Comando do Exército prepare seu efetivo (Recursos Humanos) para uma possível guerra híbrida, nas quais os conhecimentos e habilidades são fundamentais para lidar com o avanço das novas tecnologias que constituem o cenário mundial, envolto na constante preocupação com a minimização da perda de vidas, em caso extremo da necessidade da deflagração de algum conflito.

Para que todas essas propostas de futuro sejam concretizadas, há a necessidade da capacitação e qualificação dos oficiais e praças Exército Brasileiro, especializando-os cada vez mais, seja no trabalho de missões conjuntas, multinacionais ou em interações que congreguem uma atuação eficaz em conflitos que porventura possam ocorrer.

Diante desse cenário, houve sequenciais estudos sobre a transformação da Força, que contêm a seguinte preocupação fundamental: o da manutenção dos valores institucionais, em particular em relação às estratégias devotadas às mudanças que versem sobre o capital humano.

A partir dessa conjectura, perpassando pelo viés educacional da formação das praças de carreira do Exército Brasileiro, tem-se o desafio relacionado à construção dos perfis profissiográficos dos CFGS da EsSLog - que são os elementos desta pesquisa, e que estão baseados no publicado nas Normas de Construção Curricular pelo Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército.

Especificamente, o recorte necessário são as últimas turmas de formação dos CFGS/EsSLog (2019/2020), porém o histórico dos últimos trinta anos na formação dos sargentos é fundamental para análise das transformações que ocorreram.

A situação-problema deste trabalho acadêmico surge, preliminarmente, na importância que se tem da construção do Perfil Profissiográfico dos cursos, tendo em vista que é o documento que determina as habilidades profissionais a serem obtidas pelos discentes ao concluí-los, com a descrição da atividade laboral do militar formado, discriminando as competências a serem desenvolvidas pelos concludentes.

Desta forma, indiscutivelmente é um documento basilar (a “pedra fundamental curricular”), pois através dele tem-se o “retrato do militar formado após a conclusão do curso”, e que, a partir da confecção desses perfis profissiográficos, o Grupo de Construção Curricular dos Estabelecimentos de Ensino elaborará os demais documentos, como os Planos de Disciplinas e os Planos Integrados de Disciplinas, que serão trabalhados e desenvolvidos durante toda a formação do discente (conteúdos factuais, atitudinais, capacidades físicas e motoras e os valores).

Dessa feita, ratificando a descrição já feita nesta pesquisa, as dúvidas deste pesquisador cercam-se em relação ao trabalho da Escola frente à confecção dos perfis profissiográficos dos CFGS; além disso, a legislação de ensino é silente acerca da necessidade de revisão (não determina um prazo ou ações propriamente ditas para a melhoria desse documento).

Tem-se, ainda, a situação de que os Órgãos de Direção Setorial (ODS) que compõem a Força não discutiram, ainda, da possibilidade de a avaliação da gestão do desempenho dos militares, aprovadas pelo Chefe do Departamento Geral do Pessoal (DGP) mediante a Portaria nº 174 – DGP, de 17 de agosto de 2017 e as Normas de Avaliação da Aprendizagem (Chefe do DECEX) serem ou estarem inter-relacionadas.

Neste contexto, somado ao fato de que, após trinta anos de serviço na Força, visualizamos que uma das metas do Exército Brasileiro (EB) está em seu estabelecimento contínuo como uma forte instituição, trabalhando com bastante afinco para bem capacitar seus recursos humanos, conforme está descrito em cada um dos Programas integrantes do Portifólio Estratégico do Exército, dentre os quais a Dimensão Humana (BRASIL, 2018) é contemplada como um dos principais objetivos acerca dos fatores institucionais para seu fortalecimento que influenciam, notadamente, no profissional militar e em seu ambiente de trabalho.

Esse fortalecimento inclui ações voltadas para atrair, reter, motivar e comprometer recursos humanos no projeto “Força da Nossa Força”, objetivando aumentar a capacidade do Exército Brasileiro no cumprimento de suas missões.

Embasado nessa descrição e a partir da renovação anual dos Recursos Humanos da Força Terrestre que ocorre através dos concursos para as diferentes Escolas de Formação que integram o Exército Brasileiro (quer seja da Academia Militar das Agulhas Negras, quer seja da Escola de Formação Complementar do Exército ou da Escola de Saúde do Exército, que formam oficiais, quer seja da ESA, da EsSLog ou do CIAvEx na formação das praças), todas têm como baluarte forjar os futuros líderes, os quais atuarão, conjuntamente, nas missões que advirão em contextos próprios a despeito da realidade que enfrentarão em suas carreiras.

Além disso, em relação à liderança, conforme o descrito nas paredes da tradicional ESA - “O Sargento é o elo fundamental entre o Comando e a Tropa” – a formação das praças é voltada para as missões que o sargento terá que desempenhar

como Comandante de pequenas frações, seja no Grupo de Combate (GC), constituído de nove a doze militares, ou como Adjunto de pelotão.

A carreira dos Sargentos tem sido vista com olhar bastante diferenciado pelo Comando do Exército, conforme o “Projeto Formação do Sargento de Carreira do Exército Brasileiro”, imprimindo-lhes uma oportunidade de melhoria da carreira, pois, atualmente, já saem de seus Cursos de Formação com uma graduação superior tecnológica¹.

No entanto, há bem poucas referências ou trabalhos acadêmicos acerca da Formação dos Sargentos do Exército, sendo necessário compreender melhor como se dá essa formação e como ela está acontecendo nesses últimos anos; grande parte da literatura disponível direciona a discussão acerca das peculiaridades da carreira dos oficiais egressos da Academia Militar das Agulhas Negras.

Para tanto, o estudo bibliográfico e documental serão fundamentais para os trabalhos desta pesquisa que, juntamente com a análise dos dados coletados de entrevistas com os instrutores e monitores e com os questionários com os discentes em formação, pretende-se verificar se o perfil profissiográfico construído ao longo do ano de formação profissional de qualificação atende ao pretendido pelo comando da Força.

Visando um embasamento mais preciso da pesquisa, buscou-se a opinião dos ex-discentes das últimas turmas que se formaram na Escola, assim como através de entrevistas aos instrutores e monitores que labutam com o CFGS naquela Escola e de questionários aplicados, por amostragem, com a turma formada em 2020.

Por oportuno, ressalta-se que o apoio que este pesquisador recebeu do Comando da EsSLog foi fundamental nesta pesquisa acadêmica, com abertura para o acesso aos dados do ensino, da avaliação dos conteúdos atitudinais dos discentes, bem como a disponibilização dos instrutores e monitores do Corpo docente e dos alunos da turma de 2020.

Pretende-se, portanto, ao final deste trabalho, comparar-se o referencial teórico com os dados obtidos, através das pesquisas e/ou questionários, com o perfil profissiográfico em vigor, definido pelo Estado-Maior do Exército para os CFGS de carreira da EsSLog.

¹Portfólio Estratégico do Exército. Projeto de Formação do Sargento de Carreira do Exército Brasileiro. Estado Maior do Exército. Brasília-DF. 2008, p. 77.

Desde já, registra-se que os assuntos abordados neste trabalho científico não são definitivos, haja vista as mudanças que ocorrem no contexto educacional, que ocorrem ao longo dos anos.

Do exposto, fica lançado o incentivo a que outros pesquisadores estudem sobre a carreira das praças do Exército, visando a melhoria de sua formação.

1. O PROBLEMA E A METODOLOGIA

Este capítulo objetiva esmiuçar o assunto que será investigado durante essa pesquisa, bem como os objetivos que se pretende alcançar, a delimitação, além de indicar a importância do estudo.

A metodologia utilizada para chegar aos objetivos supracitados também estará no presente capítulo.

1.1 O PROBLEMA

O funcionamento do Curso de Formação de Sargentos de carreira ocorre durante dois anos, sendo que o primeiro é o denominado período básico, realizado nas Organizações Militares de Corpo de Tropa (no total de treze espalhadas por todo o território nacional), que além das missões que lhes são inerentes, recebem orientações técnico-pedagógicas da Escola de Sargentos das Armas (ESA).

Já o segundo ano, o período de qualificação, acontece na ESA, na EsSLog e no CIAvEx.

No entanto, há um projeto para a construção da nova escola de formação dos sargentos de carreira do Exército Brasileiro que pretende reunir todos os CFGS em um único local, tanto o período básico quanto o de qualificação.

A pesquisa bibliográfica se debruçará na formação das praças do Exército Brasileiro, apesar do fato de serem incipientes e poucos os trabalhos que aprofundam o estudo sobre esses militares.

Durante os anos em que este pesquisador foi instrutor da EsSLog e dos que estava na Diretoria, foi possível acompanhar as discussões acerca da construção do perfil profissiográfico dos sargentos logísticos, em particular por ocasião da mudança do ensino por objetivos para o ensino por competências².

A construção do perfil centrou-se entre o que a própria Escola indicou, baseado em reuniões docentes e, em um segundo momento, com a Diretoria de Educação

² Ensino por objetivos: pouca contextualização e interdisciplinaridade com uma didática baseada em objetivos e com mínima interação com outras áreas do conhecimento. Ensino por competências – há a mobilização de conhecimentos, atitudes, valores e experiências para solucionar problemas que os discentes poderão se deparar no futuro em suas carreiras, composto pelo foco no que irão fazer em suas carreiras, com uma metodologia adequada ao conteúdo, composto por padrões de desempenho e visando a solução de problema.

Técnica Militar, escalão imediatamente superior à EsSLog e pelo Departamento de Educação e Cultura do Exército, do qual a supracitada Diretoria é subordinada e, por fim, para consolidação pelo Estado Maior do Exército, que publica as normativas.

Nesse sentido, formula-se a seguinte questão: a partir da análise dos perfis profissiográficos dos cursos que funcionam na EsSLog, das características apresentadas pelos cidadãos que fazem parte do corpo discente daquele Estabelecimento de Ensino, provenientes de diversas origens do país, das avaliações dos conteúdos atitudinais³ dos alunos da Escola, embasados nas pautas presentes nas Normas Internas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais e das pesquisas de ex-discentes aos Comandantes de Organização Militar, o perfil profissiográfico trabalhado nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos da EsSLog atende ao esperado pela Força frente a seu projeto de transformação?

1.1.1 Objetivos e finalidade

O objetivo geral deste estudo é analisar o perfil profissiográfico dos cursos de formação de sargentos que funcionam na EsSLog, embasado em sua documentação de ensino, observando se atendem ao processo de transformação do Exército Brasileiro, inserido em seus Objetivos Estratégicos.

Os seguintes Objetivos Intermediários foram levantados:

- descrever e analisar o perfil do cidadão que chega à Escola de Sargentos de Logística;

³ Os Conteúdos Atitudinais estão previstos em legislação específica do Departamento de Educação e Cultura do Exército (Portaria nº 001 - DECEX, de 8 de janeiro 2018, que aprova as Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais) e auxiliam no processo de formação da identidade militar a serem desenvolvidos por intermédio das atividades pedagógicas e das práticas específicas do ensino militar.

Ressalta-se que os conteúdos atitudinais são aqueles em que os docentes trabalham em seus alunos para desenvolver atitudes, capacidades e valores inerentes ao profissional militar. Por exemplo em uma instrução de Progressão do terreno, um conteúdo atitudinal a ser desenvolvido seria o de “agir de modo resiliente”.

O planejamento do desenvolvimento e avaliação desses conteúdos perpassam pela análise do Perfil Profissiográfico dos discentes e estão relacionados com outras documentações de ensino que embasam a formação militar, tal como o Plano Integrado de Disciplinas (PLANID), o Plano de Disciplinas (PLADIS) e o Plano de Sessão.

Por fim, o resultado obtido pelo discente será convertido em uma menção ou nota e fará parte da nota final de curso do discente conforme previsão nas Normas Internas de Avaliação da Aprendizagem, juntamente com as notas das avaliações cognitivas previstas e das avaliações somativas de treinamento físico militar.

- analisar o perfil profissiográfico constante na legislação de ensino aprovada pelo DECEX e pelo Estado Maior do Exército;
- analisar como acontece a avaliação dos conteúdos atitudinais na EsSLog;
- analisar se a capacitação está sendo realizada plenamente dentro do perfil esperado pelo Comando do Exército Brasileiro de um 3º Sargento do Exército, agora tecnólogo (formação a partir de 2019 e conclusão em 2020); e
- apurar se os sargentos recém-egressos das Escolas de Formação se sentem preparados para as funções administrativas e operacionais, para atuarem nas diversas Organizações Militares do Brasil e de que jeito visualizam seu trabalho como futuros sargentos.

Pretende-se, com este trabalho, ratificar ou não, mediante análise científica, se as competências profissionais e o eixo transversal que fazem parte dos perfis profissiográficos dos concludentes dos CFGS/EsSLog atendem os objetivos da Educação Militar, em que pese todo o trabalho da construção da “identidade militar” do aluno formado naquele Estabelecimento de Ensino.

Propõe-se, ainda, compreender, através de questionário aos alunos, a razão pela qual o cidadão deseja ser um Sargento do Exército.

Pretende-se, outrossim, através de entrevistas com os instrutores/monitores da EsSLog, verificar de que forma eles estão trabalhando para que ocorram as modificações de atitudes e valores necessárias à carreira do Sargento, após os dois anos de formação.

1.1.2 Relevância do estudo

O artigo 115 do Regulamento Interno dos Serviços Gerais – R1 (RISG) define que os sargentos são auxiliares do Comandante e dos oficiais da Subunidade em educação, instrução, disciplina e administração e lhes incumbe assegurar que as ordens sejam cumpridas, conquistando a confiança de seus chefes e o respeito dos que lhes são subordinados.

Castro (2012) defendeu a ideia da necessidade do aumento das pesquisas para o estudo dos profissionais militares, classificando-os como incipientes, pois há poucos trabalhos acerca desse universo, sobretudo no campo da antropologia brasileira.

A Portaria do Comandante do Exército de nº 1.968, de 3 de dezembro de 2019 (BRASIL, 2019), aprovou o Plano Estratégico do Exército 2020-2023, que estabeleceu o Objetivo Estratégico do Exército de número 12, que o é de “Implantar um novo e efetivo Sistema de Educação e Cultura”, no qual está contida a Estratégia 12.2 “Educação do Militar na Era do Conhecimento”, que tem como objetivo de capacitar o militar para atuar em operações no amplo espectro, operações conjuntas, interagências e multinacionais.

Na carreira militar, há determinadas atitudes (exemplo: a honestidade e a camaradagem) e valores (exemplo: a disciplina e o civismo) que fazem parte da cultura da Força e são inerentes à tradição e ao ambiente do Exército Brasileiro, que aderem à própria personalidade do militar, dos quais não se esperam desvios.

De acordo com o documento intitulado Concepção Estratégica do Exército 2019 (Brasil, 2019), integrante do Sistema de Planejamento Estratégico do Exército, aprovado pela Portaria do Comandante do Exército de número 1967, de 3 de dezembro de 2019, ficou estabelecido no Vetor Gestão em Recursos Humanos, os objetivos e os êxitos determinados pelo Exército Brasileiro que serão alcançados se a gestão de pessoal o acompanhar, com recursos humanos mais bem capacitados.

Parte-se da premissa de que os militares do século XXI, da Era do Conhecimento, são aqueles que conseguirão agir autonomamente, exigindo, portanto, uma reflexão crítica a partir da legislação vigente.

Acerca do assunto, Macedo (1996) nos reporta os conceitos de autonomia e heteronomia, *apud* Kant, sendo que esta última (heteronomia) é quando agimos de acordo com o regramento e legislações pertinentes, por inclinação ou comodidade. Ressalta-se que, em função dos princípios fundamentais do Exército - da hierarquia e da disciplina, os militares são obrigados a agir conforme leis e ordens em vigor.

Em contrapartida, segundo o mesmo autor, a autonomia é o poder de criatividade, um poder agir de uma forma mais expansiva, descentralizadora, fazendo com que nasçam novas ideias e perspectivas, propiciando a possibilidade de crescimento das pessoas que o compõem progressivamente.

Essa autonomia é o que se pretendeu alcançar com o planejamento e com a execução do projeto de transformação do curso técnico para superior (tecnólogo) na formação dos sargentos de carreira, um trabalho voltado, também, para a internalização dos valores e ética militares nos sargentos recém-formados, além do consequente aperfeiçoamento da formação deles.

Registra-se que em alguns momentos esta pesquisa trata o curso em análise como Curso de Formação de Sargentos (CFS), com a última turma formada em 2019, e também como Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS) – cuja primeira turma foi formada em 2020 – sendo que muitos dos dados que fundamentam essa pesquisa são os inerentes ao CFS e outros no próprio CFGS.

A inserção do currículo tecnólogo na carreira do Sargento é direcionada, ainda, para o desenvolvimento do pensamento crítico do militar que, conforme a afirmativa de Cerullo & Cruz (2010), os Estabelecimentos de Ensino devem oferecer oportunidades de ensino aprendizagem adequadas que favoreçam a criatividade, mediante testes, atividades em pequenos grupos, estudos de caso e participação dos formandos em processos decisórios, que lhes darão um suporte adequado para o que, futuramente, se depararão no percurso da carreira militar.

Isto posto, a relevância do trabalho se justifica na necessidade da análise do perfil profissiográfico dos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos que funcionam na EsSLog que, além das razões já expostas, é um documento que determina as habilitações profissionais que os discentes deverão obter até sua formação, corroborada com as necessidades da Força, embasado no Processo de Transformação do Exército, estabelecendo, as condições de funcionamento do curso.

Tomar-se-á como ponto de partida a análise das características dos cidadãos que são distribuídos às Organizações Militares de Tropa para realizarem o período básico, tentando entender, inicialmente, quem são, suas origens, renda familiar, se provenientes do “meio civil” ou não, dentre outras.

Em seguida, pretende-se estudar como está se desenvolvendo o trabalho dos componentes dos perfis profissiográficos dos discentes da EsSLog (competências profissionais e eixo transversal) frente aos objetivos da Educação Militar, que perpassa pelo processo da construção da “identidade militar”, necessitando, ainda, através de questionário aos alunos, compreender a razão pela qual o cidadão deseja ser um Sargento do Exército.

Procurar-se-á, ainda, por intermédio de entrevistas, verificar de que forma os instrutores estão trabalhando para que ocorram as modificações de atitudes e valores necessárias à carreira do sargento após os dois anos de formação.

Isto posto, pesquisar-se-á se os perfis profissiográficos dos alunos dos CFGS/EsSLog, aprovados pelo Estado-Maior do Exército, por proposta da Diretoria de Educação Técnica Militar e do Departamento de Educação e Cultura do Exército

estão atendendo o planejado e o esperado pelo Exército Brasileiro por meio de seu projeto de transformação.

Acredita-se na importância da qualidade da formação dos sargentos frente à necessidade da Força, em estarem nas melhores condições de bem cumprir seus preceitos constitucionais.

São essas as conjecturas acerca do desenvolvimento deste trabalho, pretendendo-se, ao final, que os objetivos propostos para essa pesquisa sejam alcançados.

1.2 METODOLOGIA

A partir da exposição dos problemas a serem estudados neste trabalho (conforme exposição na parte introdutória), com seus objetivos e relevância do estudo, passar-se-á, nesta fase, para a demonstração da metodologia para que os objetivos propostos sejam alcançados.

1.2.1 Coleta de dados

A presente dissertação será, em uma parte, baseada nos livros, em artigos acadêmicos, em legislações publicadas pelo Exército Brasileiro e em outras literaturas que se debruçam sobre este objeto de estudo, que tem por finalidade analisar “quem são” os cidadãos que incorporam, a cada ano, nas Escolas de Formação de Sargentos de Carreira, seguido da análise do perfil profissiográfico dos discentes da EsSLog, relacionando-os com aquele esperado pela Força ao final de seu Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS), como já mencionado neste documento.

As publicações de revistas que tratam sobre a formação de sargentos (tais como a Verde Oliva, a Revista do Exército Brasileiro, a *Military Review*) também serão contempladas na presente pesquisa, as quais serão de fundamental importância, tendo em vista a especificidade perante as quais tratam do tema.

A pesquisa utilizará, ainda, a entrevista e questionários como técnicas para coleta de dados, para aprofundar o tema com os instrutores e monitores dos CFGS da EsSLog e com os discentes que estão sendo formados em 2020 (ambos por amostragem), tendo como base o que afirmam Chaer, Diniz e Ribeiro (2011), de que

a escolha da técnica a ser trabalhada estará umbilicalmente ligada à natureza da pesquisa a ser desenvolvida.

Em acréscimo ao acima descrito, os supracitados autores afirmam que a técnica de pesquisa escolhida poderá não ser única, mas deve, sim, ser a principal, tendo em vista que, para execução e finalização do trabalho acadêmico, mais de uma técnica será necessária durante seu desenvolvimento.

Corroborando com essa assertiva, Marconi & Lakatos (1999) ratificam que tanto os métodos quanto as técnicas devem adequar-se ao problema a ser estudado, às hipóteses levantadas e que se queria confirmar e ao tipo de informantes com que se vai entrar em contato.

As hipóteses deste trabalho são as seguintes:

À partir da análise dos perfis profissiográficos dos cursos de formação de sargentos que funcionam na EsSLog, acrescido das características sociométricas apresentadas pelos cidadãos que farão parte do corpo discente daquele Estabelecimento de Ensino - provenientes de diversas origens do país - bem como das avaliações dos conteúdos atitudinais dos alunos da Escola, embasados nas pautas presentes nas Normas Internas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais e das pesquisas de ex-discentes aos Comandantes de Organização Militar, questiona-se:

Os perfis profissiográficos trabalhados nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos da EsSLog atendem ao esperado pela Força frente a seu projeto de transformação?

As necessidades da Força, em particular aos Sargentos formados na EsSLog, baseado nas prescrições e planejamentos que fazem parte do Processo de Transformação do Exército, estão sendo atendidas?

Durante a pesquisa, far-se-á, entrevistas com os instrutores e com os monitores para verificar, na visão de cada um deles, como está ocorrendo a formação dos sargentos de carreira naquele Estabelecimento de Ensino, bem como a analisar-se-á o questionário que será aplicado aos alunos do CFGS/EsSLog sobre as perspectivas para a carreira militar.

Na técnica do questionário, há alguns pontos fortes e fracos, a saber:

Questionário – Pontos fortes: garante o anonimato; questões objetivas de fácil pontuação; questões padronizadas garantem uniformidade; deixa em aberto o tempo para as pessoas pensarem sobre as respostas; facilidade de conversão dos dados para arquivos de computador; custo razoável.

- Pontos Fracos: baixa taxa de respostas para questionários enviados pelo correio; inviabilidade de comprovar respostas ou esclarecê-las; difícil pontuar questões abertas; dá margem a respostas influenciadas pelo “desejo de nivelamento social”; restrito a pessoas aptas à leitura; e pode ter itens polarizados/ambíguos. (RIBEIRO, 2019).

Em que pese a opção por essas técnicas, Rosa e Arnoldi (2006) afirmam que a entrevista deve ser escolhida como técnica quando o pesquisador deseja conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores inerentes ao comportamento, “o que significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores”.

Ratifica-se que a pretensão deste trabalho é com a perspectiva de saber se o perfil profissiográfico construído pelos docentes e a formação propriamente dita, segundo esses aspectos (atitudes e valores para a construção da personalidade militar), está sendo adequada ao que a Força espera frente aos seus Objetivos Estratégicos descritos.

Acredita-se que, essas entrevistas, juntamente com o questionário e com o aporte teórico trabalhado mediante a pesquisa bibliográfica, devam dar suporte à finalidade precípua do trabalho, pois segundo os pesquisadores já citados, esses instrumentos permitem o registro do pensamento daqueles que perpassaram por todas as etapas inerentes ao processo de formação, desde a época da seleção até a chegada nas Unidades escolhidas por eles mediante sua classificação final de curso.

Por fim, será realizada uma análise e interpretação dos dados que serão utilizados como subsídios para a comparação e estudo da temática em questão, viabilizando o alcance dos objetivos propostos na dissertação.

1.2.1.1 O questionário

O questionário foi aplicado aos alunos do CFGS no ano de 2020, integrantes da turma pioneira da reestruturação dos cursos de formação de sargentos da EsSLog, com a implantação do grau de tecnólogo, composta pelo efetivo total de 403 alunos.

Foi realizada reunião com o Subcomandante daquela Escola e com o Chefe da Divisão de Ensino e ficou decidido que a aplicação desse instrumento de pesquisa seria feita em duas oportunidades, com uma amostra total de 45 alunos, compostos de vinte e cinco militares do segmento masculino e vinte do segmento feminino.

A estratégia adotada na aplicação teve a pretensão de conhecê-los melhor, além do descrito nos documentos institucionais, com a verificação dos parâmetros que

fazem parte da identidade militar, com o objetivo de levantar suas opiniões sobre temas que revelem suas visões de mundo e de seus valores pessoais.

Isto posto, será estabelecido um diagnóstico qualitativo desses militares, frente suas opiniões sobre questões que envolvem a imagem e o papel da Instituição diante da sociedade da qual fazem parte, com a tabulação dos questionários aplicados.

Ressalta-se que esses questionários, continham questões abertas, de modo que os alunos ficassem à vontade em revelar, dentre outros, suas motivações, aspirações, valores, seus interesses profissionais em relação à carreira militar, cujas questões estão dispostas no Anexo L, mediante o caráter voluntário de suas participações.

A aplicação desse instrumento contribuiu, em muito, para esta pesquisa, haja vista que os alunos pontuaram seus pensamentos, suas motivações que os levaram a escolher a profissão militar, suas aspirações em relação à carreira, sobre questões afetas à hierarquia e disciplina, perpassando sobre os atributos importantes para um sargento do Exército e seu papel nas Forças Armadas. A transcrição tabulada está no Anexo M.

Por fim, pretende-se, com esta investigação, colher subsídios para facilitar a tomada de decisão do Comando do Exército em relação à recém-estruturada carreira das praças, com uma profissionalização ajustada aos desafios contemporâneos das Forças Armadas.

1.2.1.2 Entrevistas

Com a finalidade em elucidar o objeto desta pesquisa acadêmica, foram realizadas entrevistas com os instrutores da EsSLog (oficiais) e, em particular, com os monitores (subtenentes e sargentos), pois o produto a ser formado (3º sargento) faz parte de um caminho que essas mesmas praças percorreram durante suas carreiras militar.

Ressalta-se que a receptividade pelo comando da EsSLog a este pesquisador foi excepcional, com apoio total com a pesquisa a ser desenvolvida na Escola.

Do exposto, de maneira voluntária, algumas indagações foram feitas aos instrutores/monitores, conforme o Anexo K, dentre as quais sobre suas motivações no trabalho para a formação dos sargentos de carreira logísticos para o Exército, bem como aquelas pertinentes às suas carreiras militar, à preparação prévia em relação à

documentação de ensino, em que pese a mudança curricular do “ensino por objetivos” para o “ensino por competências”, os pontos favoráveis para essa formação, a respeito da modificação entre o que é hoje e o que era, há alguns anos, no tocante à carreira das praças, além do que a Força pode esperar do atual curso de Formação dos Sargentos.

Visando a ética e a prática de boas condutas nesta pesquisa científica, logo no início da atividade, assinou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo I), com a devida explanação e elucidação sobre o projeto da pesquisa, reforçando-se, aos entrevistados, que seus nomes não seriam revelados ao longo da pesquisa, bem como da seriedade e importância do trabalho acadêmico que, em termos de vulto e grandeza, é o derradeiro na carreira deste pesquisador.

Sendo coronel e por ter sido instrutor da EsSLog há anos atrás, pensou-se que talvez a recepção por parte dos monitores fosse ser um tanto mais acanhada, tendo em vista o distanciamento hierárquico entre o posto e suas graduações; no entanto, após a ambientação e exposição dos motivos da pesquisa, bem como a pretensão de que seja fomentado o estímulo a que outros pesquisadores de estudarem e escreverem mais sobre a carreira das praças, eles ficaram bastante à vontade, seguros e entusiasmados em dar o maior apoio em informações possíveis.

Todas as entrevistas foram gravadas e ocorreu, como acima exposto, de maneira muito amena, não sendo necessário estímulo para que participassem mais ativamente; todos se mostravam bastante motivados.

O Chefe da Divisão de Ensino da EsSLog informou que, ao total, eram noventa e quatro instrutores e monitores, sendo que setenta e sete deles estavam distribuídos pelos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos (CFGs) da seguinte forma: vinte e sete no Curso de Material Bélico, nove no Curso de Manutenção de Comunicações, nove no Curso de Saúde, oito no Curso de Intendência, oito no Curso de Topografia e seis no Curso de Música, e que dez instrutores e monitores desempenham suas funções junto ao Comando do Corpo de Alunos da Escola.

Ressalta-se, outrossim, que nenhum dos instrutores e monitores possuem somente essa função nos CFGs, mas que cumprem outras, a depender das atividades previstas em PGE e necessidade de apoio em pessoal.

Isso foi muito reverberado durante as entrevistas, chamando a atenção deste pesquisador pela quantidade de vezes repetido por eles da quantidade de missões

que têm de desempenhar além de suas funções com o CFGS, tais quais as administrativas (sindicâncias, missões de representação, escalas de serviço, equipe de exame de contracheque, dentre outras).

Outra situação bem comum é a de que muitos deles têm que apoiar nas instruções durante os três turnos do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, que funcionam durante o ano; os instrutores/monitores do Curso de Música ainda apoiam o Curso de Mestre de Música e o corpo docente que compõe o CFGS de Saúde ainda executa os trabalhos junto aos cursos e estágios de Saúde Operacional.

Isto posto, não há dúvidas da grande quantidade de missões que têm de cumprir frente à tarefa precípua de formar os sargentos logísticos, uma situação que fora vivenciada por este pesquisador quando integrou o corpo permanente daquela Escola, e que, pelo que expuseram, ainda permanece.

Por fim, ao total foram entrevistados trinta e seis militares e a transcrição da entrevista está no Anexo N.

1.2.1.3 Pesquisas com ex-discentes e com os chefes imediatos de ex-discentes do CFS da EsSLog

A Portaria nº 072-DECEEx, de 22 de março de 2018, que aprova as Normas para a Gestão do Ensino, descreve que a validação do ensino acontecerá por intermédio das pesquisas de opinião realizadas pelos Estabelecimentos de Ensino, Centros de Instrução e Organizações Militares com encargos de ensino.

As pesquisas relacionadas aos ex-discentes e a seus chefes imediatos têm por base os elementos de competências dos respectivos mapas funcionais dos cursos e estágios, sendo que a organização dos dados obtidos por essas pesquisas auxilia nos trabalhos de revisão curricular.

Dessa forma, as pesquisas de opinião são levadas em consideração, juntamente com outras documentações de ensino afins, que são levadas em consideração para a validação curricular do curso.

E, conforme a referida legislação, a pesquisa de opinião ao chefe imediato de ex-discente deverá, como subsídio, utilizar o perfil profissiográfico do curso através do *site* do Estabelecimento de Ensino, cujos modelos estão nos Anexos C e D da portaria em comento.

No entanto, a EsSLog não disponibiliza essa legislação no *site* e a pesquisa feita para o chefe imediato não leva em consideração o importante documento que deveriam se basear, que é o perfil profissiográfico.

Isto posto, foi disponibilizado pela Divisão de Ensino da EsSLog as pesquisas de ex-discentes referentes às turmas do CFS 2018 e de 2019 que em muito ajudará para o sucesso desta pesquisa acadêmica, as quais estão no Anexo C.

Diga-se de passagem, que não há disponibilidade (não existem), na Escola, de outras pesquisas com esse mesmo público nos anos anteriores, por não serem de interesse deste trabalho.

1.2.2 Limitações do método

O método está limitado ao estudo do perfil profissiográfico dos alunos da EsSLog e, conforme já repercutido nesta pesquisa, há outras escolas de formação de sargentos de carreira, como a ESA e o CIAvEx, que possuem, obviamente, peculiaridades distintas, tendo em vista que formam sargentos combatentes e de aviação.

Reforça-se que a formação dos sargentos logísticos é tão fundamental para o cumprimento das missões inerentes à Força quanto a dos demais (não há uma formação mais importante do que a outra), sendo que as ações de controle, planejamento e execução das funções logísticas são de suma importância.

Outrossim, visualiza-se que, apesar da limitação da pesquisa na EsSLog, a quantidade de informações a serem colhidas será de grande valia, tendo em vista a quantidade de alunos (em torno de quatrocentos por ano) e da distinção entre cada um dos cursos que funcionam no mesmo Estabelecimento de Ensino.

Limitando-se a essa área na pesquisa outros desdobramentos poderão surgir, sendo um deles inerente à recém modificação curricular, como a inserção da disciplina de idiomas, sua carga horária, relacionando-os às necessidades da Força frente às missões exteriores.

1.3 O PERFIL PROFISSIOGRÁFICO – PRESCRIÇÕES NORMATIVAS

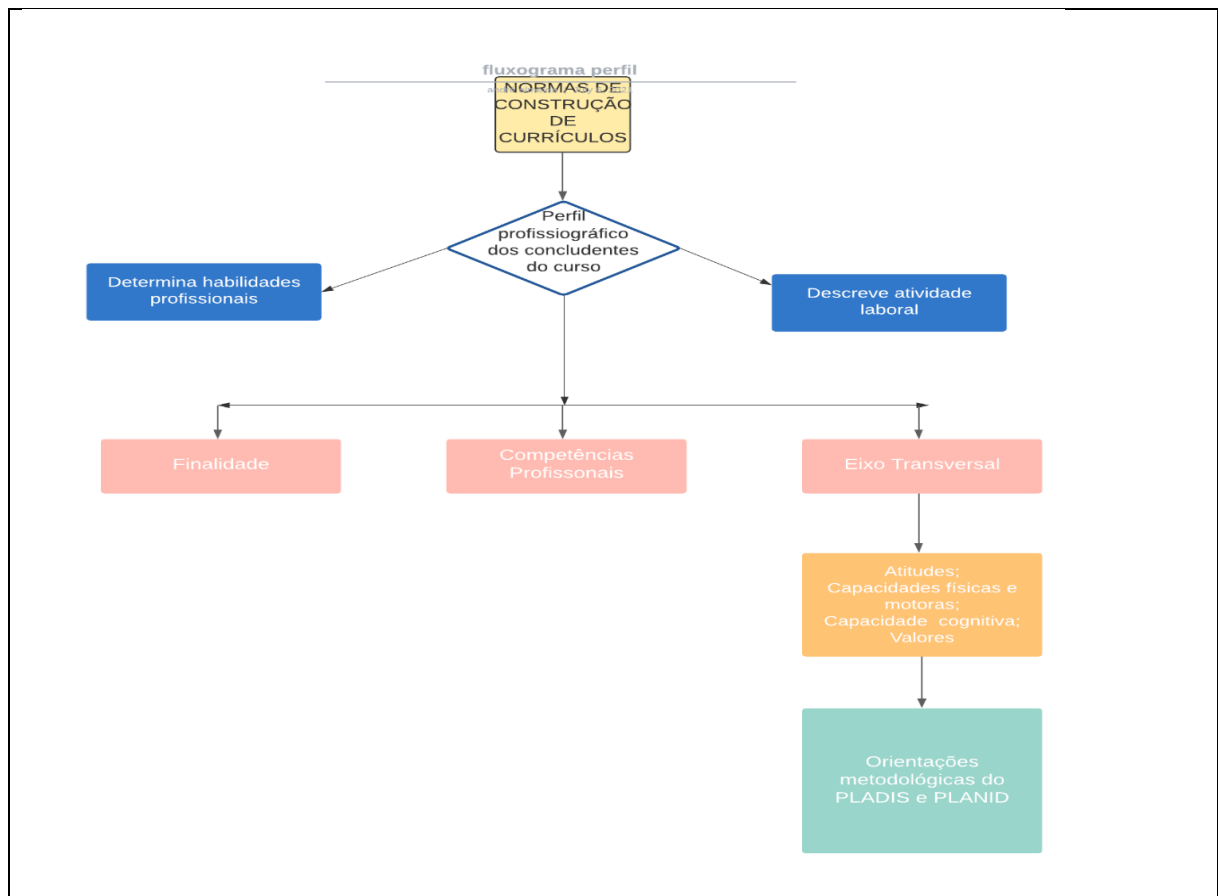
O Perfil Profissiográfico é o documento responsável por reunir dados detalhados sobre a atividade profissional a ser exercida pelo trabalhador, como

informações administrativas, descrição de cargo e resultados de análise de características peculiares à profissão.

No Exército Brasileiro, ele é utilizado para determinar as características desejáveis ao militar, especialmente em suas habilidades e competências, na busca constante da valorização dos Recursos Humanos que o compõem e, na área educacional, o citado documento é uma ferramenta muito eficaz para a construção da personalidade militar do discente.

A ilustração abaixo configura o processo da Construção do Perfil Profissiográfico dos cursos à cargo do Departamento de Educação e Cultura do Exército, seguido de seus desdobramentos conforme previsão na NCC:

Ilustração 1 – Fluxograma do processo da Construção do Perfil Profissiográfico dos cursos à cargo do DECEX.



Fonte: Portaria nº 142-DECEX, de 21 de junho de 2018.

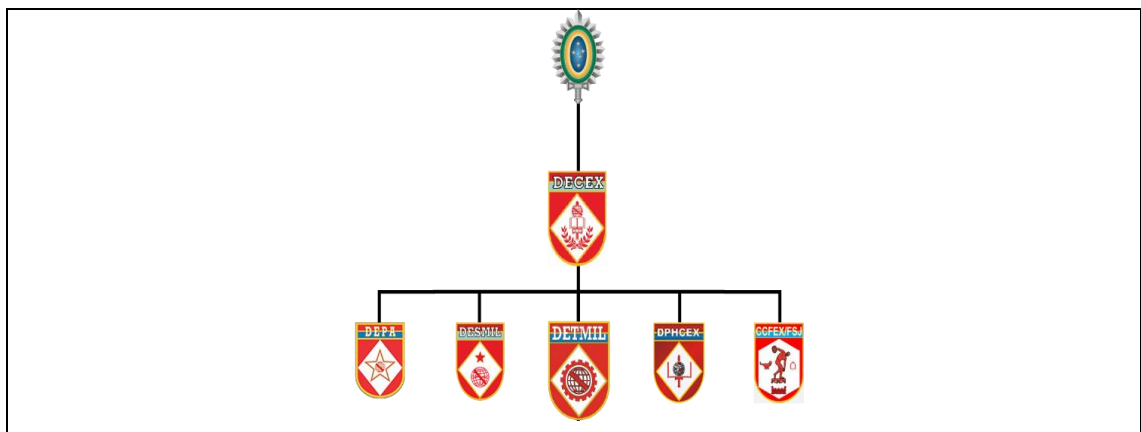
Isto posto, conforme o descrito no artigo 7º das Normas para Construção de Currículos (NCC), publicada pela Portaria nº 142-DECEX, de 21 de junho de 2018, em vigor, o perfil profissiográfico é o documento que determina as habilidades

profissionais a serem obtidas pelos concludentes dos cursos e descreve a atividade laboral por intermédio do mapa funcional (descritos nos quadros de cor azul da figura acima), que discrimina as competências a serem desenvolvidas pelos concludentes.

Esse documento é constituído pela finalidade do curso, pelas competências profissionais e pelo eixo transversal (quadros da cor rosa), que será selecionado pelos Grupos de Construção Curricular do Estabelecimento de Ensino com base nas supracitadas normas e nas Normas de Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (conforme Anexo A).

A responsabilidade para a construção dos perfis profissiográficos é o Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX) que, através das Diretorias que lhes são subordinadas (organograma da figura abaixo), as quais elaboram e submetem à apreciação, para aprovação, pelo Estado-Maior do Exército.

Ilustração 2 – Organograma DECEX.



Fonte: <http://www.detmil.eb.mil.br/subordinacao>, acesso em 7 de julho de 2021.

O eixo transversal constitui uma das partes do perfil profissiográfico do curso, o qual possui uma listagem que o compõe, imprescindível para construção do retrato do profissional militar a ser formado, englobando atitudes, capacidades cognitivas, físicas, motores e valores (quadro de cor laranja da ilustração de número 1), que orientam as ações didáticas e avaliativas⁴.

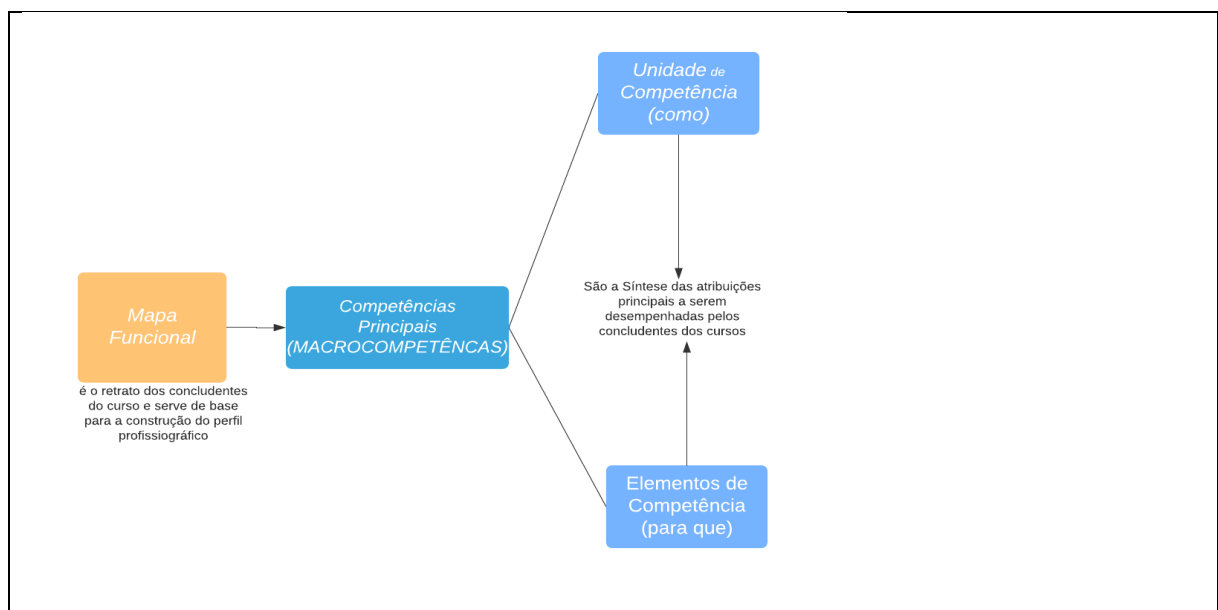
⁴ Conforme o parágrafo único do artigo 50 das Normas de Construção Curricular 4ª edição publicada pela Portaria nº 142 - DECEX, de 21 de junho de 2018, as estratégias de desenvolvimento e avaliação dos componentes do eixo transversal estão descritas nas orientações metodológicas constantes nos Planos de Disciplinas (PLADIS). A listagem com as capacidades do eixo transversal está descrita no citado documento.

A finalidade desses componentes que compõem o eixo transversal dos cursos é para o desenvolvimento e avaliação durante as atividades rotineiras com os alunos, nas instruções em salas de aula, nas situações integradoras e nos projetos facilitadores, os quais estão discriminados nas orientações metodológicas dos Planos de Disciplinas (PLADIS) e dos Planos Integrados de Disciplinas (PLANID) (quadro de cor verde da ilustração de número 1).

Conforme as NCC, os trabalhos de construção curricular são realizados em etapas pelos Estabelecimentos de Ensino (Estb Ens) onde funcionarão os cursos iniciando-se com a designação em Boletim Interno do Estb Ens do Grupo de Construção Curricular, que deverá ser composto pelo Chefe da Divisão de Ensino, pelo Chefe da Seção Técnica de Ensino ou Seção de Coordenação Pedagógica; pelo Chefe da Seção Psicopedagógica; pelo Chefe da Seção de Ensino; por especialistas na área de funcionamento do curso; e por outros agentes de ensino julgados necessários.

A próxima etapa é a construção do Mapa Funcional (conforme modelo - Anexo A), que será anexado ao Perfil Profissiográfico do curso e de acordo com o que está definido nas NCC, o “mapa funcional apresenta o retrato profissional dos concluintes do curso ou estágio e serve de base para a construção do perfil profissiográfico e do documento de currículo” e indica os aspectos legais constantes das portarias de criação e dos que estabelecem as condições de funcionamento do curso.

Ilustração 3 – Fluxograma Mapa Funcional.



Fonte: Normas de Construção Curricular, 4ª edição, publicada pela Portaria nº 142 - DECEX, de 21 de junho de 2018.

No Mapa Funcional, as competências a serem desenvolvidas nos discentes durante o curso estão subdivididas em Competências principais, denominadas de macrocompetências que, por sua vez, determinam as Unidades de Competências (UC) e os Elementos de Competências (EC) (conforme figura acima), que são a síntese das atribuições principais a serem desempenhadas pelos concludentes dos cursos, exprimindo as funções principais que caracterizam a qualificação profissional e suas capacidades. As UC e os EC são outras estruturas que fazem parte do Mapa Funcional⁵.

Isto posto, o Mapa Funcional é a representação dos resultados obtidos da análise funcional, que serve, primordialmente, para demonstrar “como” (Unidades de Competência) e “para que” (Elementos de Competência) a formação do discente será desenvolvida; seu propósito principal é descrever o que precisa ser realizado para a formação do aluno.

Segundo o descrito no documento intitulado “*Competencias laborales*”⁶ é imprescindível que no desenvolvimento de currículos de formação sejam estabelecidos os EC, com as evidências e com os critérios de desempenho que podem servir de guia para a especificação dos objetivos dos módulos de formação e objetivos de aprendizagem em cada um dos módulos definidos, de forma que se tenha a ciência do que se pode esperar de um programa de treinamento baseado em um padrão de competência.

Isto posto, e de acordo com o estabelecido nas NCC, o Mapa Funcional deve ser composto por três colunas, sendo que uma delas estão dispostas as competências principais, que devem ser elaboradas com os objetivos dispostos na descrição da

⁵ Conforme artigo 5º das NCC, as Unidades de Competências (UC) - competências de caráter intermediário, determinadas pela decomposição das CP. Explicitam as grandes funções que constituem o desempenho profissional, contribuindo para o alcance das CP. Indicam claramente a função ou atividade a ser realizada pelo concludente. Possuem grau de concretude suficiente para que sejam avaliadas. Evitam que as funções se sobreponham umas às outras. Englobam os elementos de competência; e

Elementos de Competências (EC) - microcompetências que desencadeiam a elaboração do Plano Integrado de Disciplinas (PLANID) e do Plano de Disciplinas (PLADIS). São ações elaboradas pela decomposição das UC. Descrevem o que os concludentes devem ser capazes de fazer nas situações funcionais na respectiva UC. Devem ser relevantes no interior do processo de formação e cumpridos integralmente pelo discente. Devem ser suficientemente concretos para serem avaliados segundo critérios objetivos. Mobilizam capacidades funcionais.

⁶ Disponível em

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp/index.htm>. Acesso em 26 de janeiro de 2021.

Portaria de Criação, seguido pelas UC, que são as funções produtivas a serem desempenhadas pelo discente após sua formação.

A terceira coluna do Mapa Funcional estão os EC, que dispõem das ações que deverão ser realizadas para atingirem os objetivos expostos nas UC e que descrevem o desempenho que deve ser atingido pelo discente após sua formação no campo de sua ocupação. Refere-se uma ação, um comportamento ou resultado quando da execução de suas funções nas Organizações Militares por ocasião do término do Curso de Formação e Graduação de Sargentos.

Os EC são dispostos com o verbo da ação (no infinitivo) seguido da atividade que se realizará durante o curso. São ações definidas para a operacionalização das UC esperadas para o discente, que serão alcançadas mediante os conhecimentos teóricos e os princípios de base científica que ele tem que dominar, desenvolvidas durante todo o ano de instrução.

Registra-se que, perfeitamente concatenada com o Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), a política de avaliação do desempenho, expedida pelo Departamento Geral do Pessoal (DGP), mediante a Portaria nº 174 – DPG, de 17 de agosto de 2017, que aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do Exército, estabelece, em seu artigo 4º que a gestão do desempenho está baseada na avaliação por competência dos militares.

Dessa forma, a ciência do que são competências é corroborada pelo que prevê a supracitada legislação do DGP e pelas Normas para Avaliação da Aprendizagem, assinadas pelo Chefe do DECEX, através da Portaria nº 147 – DECEX, de 27 de junho de 2019, sendo a primeira através do artigo 4º, §1º, e a segunda por seu artigo 2º, que apresenta a seguinte definição, a saber: “competência é a capacidade de mobilizar, ao mesmo tempo e de maneira inter-relacionada, conhecimentos, habilidades, atitudes, valores e experiências para decidir e atuar em situações diversas”.

As Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho Pessoal Militar do Exército, em seu artigo 4º, §2º estabelece que as competências estão divididas em básicas, que são comuns a todos os militares, “independente do posto, da graduação, do cargo ou da função desempenhada”, e específicas, que caracterizam “o desempenho no posto, na graduação, no cargo ou na função desempenhada pelo militar”, *in verbis*.

O supracitado documento, em seu artigo 8º discrimina que as competências básicas são as seguintes: a camaradagem, a dedicação, a disciplina, a iniciativa, a resistência física, a responsabilidade, a competência técnico-profissional e a integridade.

As competências específicas estão estabelecidas ao longo do artigo 9º, que são: autoaperfeiçoamento, comunicação, conhecimento institucional, coragem moral, criatividade, cultura geral, direção e controle, discrição, estabilidade emocional, flexibilidade, liderança, objetividade, persistência, postura e apresentação, produtividade, sociabilidade, tato e zelo.

Do exposto, pode-se inferir que, para a área educacional, a construção criteriosa do perfil profissiográfico é de vital importância para a elaboração do currículo de um determinado curso, em que pese o valor vital quando de sua concepção e de sua manutenção de determinado curso. Dessa forma, faz-se mister um estudo mais detalhado de como ocorreu, seu planejamento e reverberações, frente ao Processo de Transformação da Força e visão de futuro, que serão detalhados no próximo capítulo.

2. O PROCESSO DE TRANSFORMAÇÃO DA FORÇA

2.1 MUDANÇAS INTERNAS NO EXÉRCITO BRASILEIRO - A PARTIR DE 1990

Segundo Rodrigues (2020), os anos de 1990 foram remodelados através de documentos regulatórios que constavam na elaboração do projeto de reestruturação da Força Terrestre, a cargo do Sistema de Planejamento do Exército (SIPLEX), com prazos de execução e desenvolvimento variando entre quinze anos (médio prazo FT 2000) e de longo prazo (de trinta anos) para o ano de 2021 (FT 21).

Tal assertiva é corroborada por Kuhlmann (2007), onde afirma que esses planejamentos foram reavaliados sequencialmente, mas que foram fundamentais para a reestruturação do Exército, e que vários de seus princípios são seguidos até os dias atuais.

O referido pesquisador segue informando que os objetivos iniciais visariam a diminuir o “hiato tecnológico” através da implantação da Aviação no Exército, da Guerra Eletrônica, além da criação de novas Brigadas na Amazônia, inter-relacionado ao Projeto Calha Norte, com a finalidade, ainda, de desconcentrar as Organizações Militares sediadas no Rio de Janeiro (1ª Região Militar), redistribuindo-as, estrategicamente.

Sobre o SIPLEX, Diniz (1996) afirma que através dele são estabelecidas metodologias de planejamento, homogeneizando a forma e a maneira de pensar militar, desde a própria interpretação da missão da Força, bem como suas concepções estratégicas, diretrizes e planos de execução e que organizam os trabalhos do Exército, formalizando o planejamento no Plano Estratégico do Exército (PEEx).

Em relação às mudanças que ocorreram na Força, está o Projeto Calha Norte, que foi executado com a implantação de novas Organizações Militares (OM) na área da Amazônia Ocidental, ampliando a presença da Força Terrestre naquela área.

De acordo com Monteiro Filho (1992), o desdobramento da FT 90 ocorreu de forma que as OM denominadas prioritárias deveriam profissionalizar seus quadros, empreendendo uma capacitação operacional permanente. A base estrutural da Força Terrestre demonstrou estar apta a absorver as reestruturações previstas, mas não foram implementadas todas devido ao orçamento à época.

Mediante o Decreto Presidencial publicado no DOU nº 114, de 16 de junho de 1995, foi criada a 12^o Brigada de Infantaria Leve (Aeromóvel), sediada em Taubaté-SP, oriunda da transformação da 12^a Brigada de Infantaria Motorizada no Comando Militar do Sudeste, com sede próxima ao Comando de Aviação do Exército, a qual, este pesquisador teve a oportunidade de visitar.

Já o plano de implementação da Guerra Eletrônica (GE), que havia sido planejada pela Diretriz Normativa da 2^a Subchefia do Estado Maior do Exército, de 16 de julho de 1982, com a implantação de uma Organização Militar de GE, prosseguiu favoravelmente, com a criação do Centro de Instrução de Guerra Eletrônica (CIGE), em 1984, e a 1^a Companhia de Guerra Eletrônica – braço operacional da GE no Exército Brasileiro, com a Portaria Ministerial nº 029 – Reservada, de 31 de outubro de 1991.

Destaca-se que a FT 2000 correspondeu a um planejamento de dez anos na estrutura do Exército, de maneira que houvesse sua modernização, tentando absorver os reajustes necessários das metas que não foram implementadas pela FT 90, prevendo, ainda, outras inovações doutrinárias e tecnológicas.

Alguns foram os resultados implementados pelas FT 90 e FT 2000, a saber:

[...] a transformação de unidades (unidades de selva e a brigada aeromóvel); a criação da Aviação do Exército; e a articulação de forças nas Forças de cobertura/vigilância estratégica, Forças de reservas locais, gerais e estratégicas, e Força de Pronto-Emprego. Os planejamentos incluíram ainda, a criação de uma unidade de Força de Paz, meta que não foi atingida, e o desenvolvimento da capacidade expedicionária, que não foi claramente definida e, portanto, também não foi implantada (RODRIGUES, 2020).

Algumas brigadas de Selva foram criadas ou transferidas (conforme ilustração 4) e houve, ao final das implementações, redução das brigadas do Rio de Janeiro, um dos objetivos iniciais da FT 90.

Ilustração 4 – Criação/transferências de Organizações Militares

1989	Comando de Aviação do Exército - Taubaté, SP (criação)
1987	23ª Bda Inf SI - Marabá - PA - mudança de localização
1991	1ª Bda Inf SI - Boa Vista-RR - transferência da 1ª Bda Inf Mtz - Petrópolis - RJ
1992	Extinção da 1ª Bda A Cós - Niterói, RJ
1993	16ª Bda Inf SI - Tefé-AM - transferência da 16ª Bda Inf Mtz - S. Ângelo - RS
1993	1ª Bda AAAé – Santos, SP - mudança de local (antes - Niterói, RJ)
1997	1ª Bda AAAé – Guarujá, SP mudança de instalações ²⁶³ (antes – Santos, SP)
1995	12ª Bda Inf L (Amv)-Taubaté-SP - transformação 12ª Bda Inf Mtz
2003	Criação da Bda Op Esp Goiania - GO – ocupa instalações da 3ª Bda Inf Mtz (Batalhão de Forças Especiais - RJ + extinção dos 42º e 43º BI Mtz, da 3ª Bda Inf Mtz)
2004	2ª Bda Inf SI - S. G. da Cachoeira-AM - transferência da 2ª Bda Inf Mtz - Niterói (RJ)
	Criação da 8ª Divisão de Exército (junto com a 8 RM)
2005	11ª Bda Inf L (GLO)- Campinas-SP - Mudança de finalidade da 11ª Bda Inf Bld. Material transferido para a 6ª Bda Inf Bld
	5ª Bda C Bld - Ponta Grossa-PR (2005) - Extinção da 5ª Bda C Bld - R. Janeiro-RJ transformação da Bda Inf Bld ²⁶⁴

Fonte: KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. Exército Brasileiro: estrutura militar e ordenamento político (1984-2007), p. 123. Disponível em https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-04032008-114202/publico/TESE_PAULO_R_LOYOLLA_KUHLMANN.pdf. Acesso em 28 de outubro de 2020.

O SIPLEX previu a criação das Forças de Ação Rápida, o que efetivamente foi implementada no Exército, corroborado pelo documento denominado “Política Nacional de Defesa Estratégia Nacional de Defesa”:

O Exército, embora seja empregado de forma progressiva nas crises e na guerra, deve ser constituído por meios modernos e por efetivos muito bem adestrados. A Força deverá manter-se em permanente processo de transformação, buscando, desde logo, evoluir da era industrial para a era do conhecimento. A concepção do Exército como vanguarda tem, como expressão prática principal, a sua reconstrução em módulo brigada, que vem a ser o módulo básico de combate da Força Terrestre. Na composição atual do Exército, as brigadas das Forças de Ação Rápida Estratégicas são as que melhor exprimem o ideal de flexibilidade. (Política Nacional de Defesa Estratégia Nacional de Defesa, 2012).

O supracitado documento previa, ainda, uma transformação no Exército baseada no “módulo brigada”, com a estratégia da presença, modernizada, em especial na região amazônica, com destacamentos avançados de dissuasão da vigilância. A capacidade de defesa antiaérea deveria ser assegurada, com o constante monitoramento e controle como componente imperativo de flexibilidade.

A Portaria nº 1253, de 5 de dezembro de 2013, aprovou a Concepção de Transformação do Exército para os anos de 2013 a 2022, com o planejamento para

acontecer em três fases, a saber: “uma fase de preparação (até 2015); - uma fase de coexistência (de 2015 a 2022); e - uma fase de consolidação (a partir de 2022)”.

A primeira fase, já passada (até 2015), foi a fase de preparação, com a implementação dos Objetivos Estratégicos do Exército (OEE), das estratégias e ações estratégicas decorrentes, contemplados no Plano Estratégico do Exército (PEEx), com a finalidade de proporcionar o desejável alinhamento estratégico de toda a Instituição, com uma autoavaliação, como forma de preparação para a transformação da Força, realizando experimentações e simulações, motivando “corações e mentes” para inovações necessárias.

A segunda fase, entre 2015 e 2022 (da época atual)⁷, é organizada para equipar a Força Terrestre, conduzindo à uma Nova Doutrina, com revisão dos quadros de organização, modificação das estruturas obsoletas, contando com forças “com características da Era Industrial, cada vez em menor quantidade, e da Era do Conhecimento, em quantidade crescente”, com prioridades muito bem delineadas segundo o planejamento estratégico do Exército.

Após essa fase, há uma consolidação, com os conceitos, competências e capacidades da Era do conhecimento, altamente utilizados por toda a Força. O documento em análise reverbera que as supracitadas fases não são estanques, mas que poderá haver sobreposição, assim como algumas Organizações Militares poderão estar em diferentes fases de evolução, todas, contudo, fazendo parte do mesmo horizonte temporal.

Em prosseguimento a seus objetivos frente à modernização da Força, há um documento denominado “O processo de transformação do Exército”, elaborado pelo Estado Maior do Exército, que nos fornece a informação de que há dois programas muito importantes em funcionamento, a saber: Programa Amazônia Protegida e Programa Sentinela da Pátria, sendo que o primeiro abrange três projetos principais que são os pelotões de fronteira, o Sistema Integrado de Monitoramento de Fronteira (SISFRON) e a Reestruturação das Brigadas de Selva, com sua modernização e com o completamento de seus sistemas operacionais.

Já o Programa Sentinela da Pátria prevê a reestruturação e modernização das Brigadas e estruturas dos demais Comandos Militares de Área.

⁷ BRASIL, Portaria nº 1253, DE 05 DE DEZEMBRO DE 2013, que aprova a Concepção de Transformação do Exército, p. 12

Mediante a Portaria nº 687 do Comandante do Exército, de 22 de setembro de 2009, foi aprovada a diretriz para o planejamento da Evolução e Transformação do EB com base na Estratégia Braço Forte, que fora fundamentada pelo diploma legal aprovado através da Portaria nº 091 do Estado-Maior do Exército - EME, de 30 de setembro de 2009, que determina as diretrizes para o planejamento da evolução do Exército até o ano de 2030.

Ainda nesse documento há um planejamento até 2030 para a Força, que visa, em particular, colaborar para a conclusão da ocupação e integração à nação brasileira de praticamente metade do território nacional, com a preocupação de não deixar ocorrer a relativização da soberania, em particular da Amazônia.

Outro aspecto é em relação ao continente sul-americano, frente à instabilidade e problemas sociais decorrentes, que poderão contribuir para agravar as desigualdades econômicas e sociais do país. E, um terceiro aspecto, é o desenvolvimento de seu poder como Força Expedicionária para se projetar em nível mundial, com a capacidade de assegurar a presença efetiva e fazer valer os interesses do Exército Brasileiro.

2.2 TRANSFORMAÇÕES NO SISTEMA DE EDUCAÇÃO MILITAR: A MODERNIZAÇÃO DO ENSINO E O ENSINO POR COMPETÊNCIAS

2.2.1 Considerações iniciais

Ao longo dos tempos, a formação do sargento de carreira tem atendido aos anseios e demandas do Exército Brasileiro, que vem trabalhando para modificações na carreira das praças a fim que possam evoluir para um necessário ajuste frente aos desafios incertos da chamada Era do Conhecimento, perante a qual não é possível prever, com exatidão, como e quais ocasiões poderão ser empregados.

Dessa forma, a carreira dos sargentos tem sido modificada, significativamente, através de um trabalho estratégico com esses recursos humanos, de modo que a carreira seja atrativa e motivadora, pois a atual geração, os nativos digitais, apresentam uma personalidade crítica, exigente e dinâmica.

A premissa maior, pelo Comando da Força, é de uma formação voltada à solução de problemas, com o desenvolvimento de competências necessárias ao desempenho eficaz do sargento em vista das demandas internas da sociedade, bem como aqueles referentes ao cenário internacional.

Dessa forma, o Estado-Maior do Exército, por meio do Grupo de Estudo Transformação da Educação Militar/Plano de Carreira (GETEM/PC), apresentou uma avaliação diagnóstica do plano de carreira das praças, em vigor, e do Sistema de Ensino e Cultura, o qual evidenciou as considerações, ratificada pela Portaria nº 130-EME, de 16 JUN 14, com o empreendimento de algumas modificações, as quais estão abaixo expostas:

- criação do Curso de Adjunto de Comando;
- transformação do curso técnico para tecnológico de formação de sargentos de carreira (Portarias de número 57 ao 70 do Estado-Maior do Exército, de 3 de abril de 2018, que cria e estabelece as condições de funcionamento dos Cursos de Formação e Graduação para Sargentos (CFGs);
 - a criação do Curso de Capacitação Administrativa para Subtenentes (Portaria nº 22-EME, de 25 de julho de 2018);
 - a criação do Curso de Especialização Básica para os concludentes dos CFGs, que aumentará o percentual do adicional de habilitação dos sargentos após a conclusão do curso, conforme portarias de nº 211 a 215-EME, de 15 de setembro de 2015;
 - estudos para que o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos seja modificado para o nível de pós-graduação para aqueles que fizeram o curso de formação de sargentos na área tecnológica e de um curso pós-técnico para aqueles que fizeram na área técnica; e
 - há, ainda, estudos para a reformulação do Curso de Habilitação para o Quadro Auxiliar de Oficiais (CHQAO), oferecendo um curso de 3º nível para os tecnólogos com o condão de habilitar subtenente para o desempenho das funções dos oficiais do QAO, em nível de pós-graduação.

Ressalta-se que as mudanças que ocorrem em nossa sociedade refletem na própria carreira militar, pois seus recursos humanos fazem parte de todo esse contexto frente à sua vocação na defesa dos interesses nacionais. Os comportamentos sociais constantemente (e velozmente) mudam, novas necessidades surgem e, a partir delas, novas perspectivas se delineiam.

E, conforme exposto acima, o Exército Brasileiro, após estudo de Estado-Maior, tem investido na transformação da carreira de seus quadros (oficiais e praças) de maneira a manter-se nas melhores condições frente às reais exigências que se

apresentam. Ressalta-se que, desde sempre, a educação militar é a prioridade da Força.

Diante dessa situação, houve uma grande reestruturação do sistema de ensino do Exército, a partir de 1995, com a “Modernização do Ensino” e criação do grupo de trabalho para o estudo de tal proposta (GETEME) no âmbito da Força, assim como a implantação do atual ensino por competências e suas consequências na formação dos sargentos de carreira, foco desta pesquisa acadêmica.

As estruturas educacionais militares são, a todo instante, adaptadas às novas exigências do cenário nacional visando sua modernização, com a constante revisão curricular e outros instrumentos importantes do processo educacional, dentre eles o perfil profissiográfico dos cursos, como ocorreu com a modificação para o ensino por competências.

O perfil profissiográfico é um documento fundamental que embasa, norteia, que guia, a construção curricular dos cursos, sendo uma ferramenta fundamental para um eficaz processo de ensino-aprendizagem.

Discutir-se-á, em seguida, as implicações educacionais por que passou o Exército com a Modernização do Ensino e a implantação do Ensino por competências nos currículos dos cursos.

2.2.2 O Sistema de Ensino do Exército

A lei nº 9.786, de 9 de fevereiro de 1999, que é a Lei de Ensino do Exército é regulamentada pelo Decreto nº 3.182, de 24 de setembro daquele mesmo ano, intitulado de Regulamento da Lei de Ensino do Exército, e que são os diplomas legais que configuram toda sistemática de ensino da Força.

Ressalta-se que ambos os documentos se fundamentaram na Lei nº 9.394, de 23 de dezembro de 1996, que é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Conforme o disposto no Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999, o Sistema de Ensino do Exército está assim organizado:

- I- Estado-Maior do Exército, órgão de direção central, a quem compete formular a política de ensino e suas respectivas diretrizes estratégicas e planejar, organizar, coordenar e controlar o funcionamento do Sistema;
- II - Departamento de Educação e Cultura do Exército, órgão de direção setorial, responsável pelas Linhas de Ensino Militar Bélico, de Saúde e Complementar, competindo-lhe planejar, organizar, coordenar e controlar as atividades de ensino e de pesquisa dos órgãos que integram essas Linhas;

III - Departamento de Ciência e Tecnologia, órgão de direção setorial, responsável pela Linha de Ensino Militar Científico-Tecnológico, competindo-lhe planejar, organizar, coordenar e controlar as atividades de ensino e de pesquisa dos órgãos que integram essa Linha;

IV - órgãos técnico-normativos, competindo-lhes dirigir, orientar, supervisionar e avaliar as atividades de ensino e de pesquisa em organizações diretamente subordinadas ou em organizações, para este efeito, vinculadas;

V - institutos de pesquisa, competindo-lhes realizar estudos e pesquisas com o propósito de dotar o Exército de novas técnicas e de novos materiais;

VI - estabelecimentos de ensino, competindo-lhes planejar, administrar e avaliar o ensino e a aprendizagem, fornecendo informações aos escalões superiores sobre a execução do processo com o objetivo de aprimorá-lo constantemente; e

VII - organizações militares designadas para colaborar nas atividades de ensino.

Parágrafo único. Compete ao Comando de Operações Terrestres planejar, organizar, coordenar e controlar as atividades relativas à Instrução Militar (BRASIL, 1999).

Está descrito no artigo primeiro da Lei que Regulamenta da Lei de Ensino do Exército (Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999) que seu sistema de ensino tem por finalidade a qualificação dos recursos humanos que ocuparão os cargos previstos, assim como, para o desempenho das funções definidas na estrutura organizacional do Exército Brasileiro, e no artigo seguinte que o “ensino no Exército obedece a um processo gradual, constantemente aperfeiçoado, de educação continuada, desde os estudos e práticas mais simples, até os elevados padrões de cultura geral e profissional”.

Dessa forma, para cumprir sua finalidade, o Sistema de Ensino do Exército está estruturado em “graus de ensino”, que estão relacionados à escolaridade das atividades escolares, que são três, a saber: o fundamental, que é destinado à qualificação de pessoal para que sejam ocupados cargos militares e para o desempenho das funções de cabos e de soldados.

Já o médio, que é para a qualificação dos militares para ocupação de cargos militares e desempenho das funções próprias de graduação de sargentos e subtenentes e dos postos inerentes ao Quadro Auxiliar de Oficiais (para aqueles militares que ingressaram na carreira cujo concurso edital determinava esse nível).

Por fim, o superior que é destinado àqueles cuja qualificação exigia formação inicial em nível tecnológico para a ocupação de cargos militares e o desempenho de funções próprias das graduações de sargentos e subtenentes e dos integrantes do Quadro Auxiliar de Oficiais, bem como à qualificação de pessoal com formação inicial

em nível de bacharelado ou de licenciatura para a ocupação de cargos militares e o desempenho de funções próprias de oficiais e de oficiais-generais.

De acordo com o citado regulamento, as Linhas de Ensino são quatro, a saber: a linha bélica, que é destinada à qualificação do pessoal necessário à direção, ao preparo e ao emprego da Força Terrestre; a linha científico-tecnológica, que é destinada à qualificação do pessoal necessário à direção e à execução das atividades científico-tecnológicas; a linha de saúde, que é destinada à qualificação de pessoal necessário à direção e à execução das atividades de saúde; e a linha complementar, que, por sua vez, é destinada à qualificação de pessoal necessário ao desempenho de atividades não enquadradas nas demais.

Conforme o artigo 18 do supracitado regulamento, o Sistema de Ensino do Exército outorga as seguintes graduações, titulações, certificações e diplomações para seus cursos e programas: para os cursos de formação, os militares são certificados à habilitação e à ocupação de cargos, ao desempenho de funções de menor complexidade em cada segmento da carreira militar e à prestação do serviço militar inicial e às suas prorrogações; já os cursos de nível médio conferem diplomação de médio técnico ou certificação de pós-técnico, em função dos projetos pedagógicos, dos pré-requisitos de matrícula e das suas correlações com os níveis funcionais militares.

Para os cursos de graduação, são conferidos a diplomação de tecnólogo, de bacharel e de licenciado, em função dos projetos pedagógicos, das suas durações e das correlações com os níveis funcionais militares. Sobre os cursos de extensão, os militares são certificados com a finalidade de ampliar os conhecimentos e as técnicas adquiridas em cursos anteriores, necessários para a ocupação de determinados cargos e para o desempenho de determinadas funções.

Os cursos de especialização profissional lhes são conferidos o certificado de especialização profissional, sem equivalência de estudos com outros sistemas de ensino civis; para os cursos com a equivalência de estudos à modalidade de pós-graduação *lato sensu* conferem a certificação de especialização; os cursos com a equivalência de estudos à modalidade de pós-graduação *stricto sensu*, conferem a diplomação de mestre profissional, de mestre acadêmico ou de doutor em decorrência do nível de aprofundamento da pesquisa científica e do tipo de trabalho científico exigido pelo curso; e para os programas conduzidos para militares e civis, com título

de doutor, conferem o certificado de pós-doutor, de acordo com ato específico do Estado-Maior do Exército.

As atividades de ensino, para a progressão na carreira militar, são subdivididas em quatro ciclos: fazem parte do primeiro os cursos de formação e graduação; já no segundo, os cursos de aperfeiçoamento; o terceiro ciclo são os cursos com altos estudos militares e no quarto, o curso de Política, Estratégia e Alta Administração do Exército. Destaca-se que as praças e os integrantes do Quadro Auxiliar de Oficiais podem progredir até o segundo ciclo da carreira militar.

2.2.3 A Modernização do Ensino

Saber as motivações por que passou a Força, ao longo dos tempos, é fundamental para se entender como o funcionamento de outrora na estrutura de ensino, quais as mudanças que foram implementadas em um passado tão próximo (final do milênio passado), estabelecendo-se uma relação aos atuais anseios fruto do Projeto de Transformação do Exército Brasileiro, com implicações nas novas formas de organização, de emprego e de competências educacionais.

Isto posto, a partir da temporalidade que delimita essa dissertação, a história inicia-se em meados dos anos noventa, frente aos estudos empreendidos pelo Estado-Maior do Exército e pela Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, que apontaram para a necessidade do redimensionamento do perfil do profissional militar, tendo em vista os desafios esperados para os primeiros anos do século XXI.

A partir dessa iniciativa, esforços foram feitos, conforme a previsão na Portaria nº 025, do Chefe do Departamento de Ensino e Pesquisa, de 6 de setembro de 1995, que reverberou sobre a tentativa anterior, de 1979, em reformular o ensino militar, concretizada a partir da publicação da MERC (Metodologia para a Elaboração e Revisão de Currículos), que tinha como objetivo principal a padronização dos currículos nos Estabelecimentos de Ensino do Exército.

Apesar desses esforços, os efeitos esperados (planejamento, melhores práticas educacionais) não foram alcançados, pois o chefe do Departamento de Ensino e Pesquisa - DEP (hoje Departamento de Educação e Cultura do Exército - DECEX) concluiu que a atividade educacional estava muito centrada no professor, além de outras rotinas que distanciaram o discente de pesquisar, sendo necessário uma maior dedicação à leitura e reflexão, devido ao currículo que estava bastante

saturado, tendo em vista a superposição de distintos programas do ensino militar, que comumente se repetiam.

Diante desse cenário pouco favorável às boas práticas educacionais, e com o objetivo de estabelecer os fundamentos de uma Política Educacional para o Exército no ano 2000, o Estado-Maior do Exército organizou, em 1994, um seminário do qual fizeram parte grandes especialistas educacionais, além de representantes de Exércitos de nações amigas, concluindo pela necessidade da revisão das cargas horárias e das disciplinas direcionadas à formação básica, da adoção de estratégias educacionais que favorecessem o autoaperfeiçoamento, além da reformulação curricular nas Escolas do Exército.

Com a definição desses desafios educacionais, o chefe do DEP, à época, determinou a criação do Grupo de Trabalho para o Estudo da Modernização do Ensino (GTEME), que reestudasse e redimensionasse o perfil do militar do século XXI, cuja necessidade reverberava na correção de alguns itens, a saber:

- crença e compromisso com os valores centrais da Instituição;
- atitudes que denotem criatividade, iniciativa, decisão, adaptabilidade, cooperação, arrojo, flexibilidade e liderança;
- habilidades interpessoais que facilitem sua interação com indivíduos e grupos;
- senso de responsabilidade pelo autoaperfeiçoamento;
- habilidades cognitivas, nos níveis de compreensão, reflexão crítica e de aplicação de ideias criativas;
- domínio de idiomas estrangeiros;
- habilidades para fazer uso dos recursos de informática;
- habilidades físicas típicas da profissão (BRASIL, 1996).

O estudo apontou que o DECEX, órgão de direção setorial do Exército, por seu histórico de trabalhos na área da educação, possuía todas as competências necessárias para o aperfeiçoamento e correção de rumos necessários à construção do novo perfil profissiográfico de seus militares, em que pese sua organização, experiência e respeito frente à educação militar dos anos antecedentes.

Em prosseguimento à sua missão, o GTEME realizou estudos, pesquisas, entrevistas, visitas aos Estabelecimentos de Ensino do Exército para dar fundamento a seus trabalhos, com evidência nos aspectos: estrutura do Sistema de Ensino, infraestrutura, relacionamento externo à Força, recursos humanos, avaliação do processo de ensino aprendizagem, currículo, didática e metodologia e legislação de ensino.

Os resultados desse estudo foram muito favoráveis, com a melhoria da gestão escolar, empreendendo-se uma metodologia de orientação técnico pedagógica mais

efetiva, com melhor integração dos Estabelecimentos de Ensino/Centros de Instrução com o DECEX, o que foi operacionalizado mediante as Visitas de Supervisão Escolar, a cargo das Diretorias subordinadas àquele Departamento.

Outro projeto concretizado foi a mudança de subordinação da Escola de Saúde do Exército (EsSEx), da antiga Diretoria de Especialização e Extensão (DEE), hoje Diretoria de Educação Técnica Militar (DETMil), para a antiga Diretoria de Formação e Aperfeiçoamento (DFA), hoje Diretoria de Educação Superior Militar (DESMil).

Aumentou-se o intercâmbio com meios acadêmicos para os programas de residência médica com convênios com outros Estabelecimentos de Ensino civil e outras forças, em particular com a Marinha do Brasil, com a criação do Programa da Capacitação e Aperfeiçoamento (PROCAP), que funciona na EsSEx.

Foi incrementada, em parte, a utilização da estatística no Sistema de Ensino do Exército para a coleta, arquivo, tratamento e utilização de informações, que permaneceu a cargo das Diretorias, as quais têm, cada uma delas, profissionais do Quadro Complementar de Oficiais (QCO) estatísticos.

Ressalta-se que não há, na maioria dos Estabelecimentos de Ensino (Estb Ens), profissionais com essa formação: os dados são encaminhados dos Estb Ens para as Diretorias para que o trabalho estatístico aconteça.

Os cursos de especialização para oficiais que funcionava na antiga Escola de Material Bélico migraram para a Escola de Instrução Especializada; e os Cursos de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) da área logística migraram todos para a Escola de Sargentos de Logística, após sua criação, em 2010.

Criaram-se atividades inerentes ao estímulo da História Militar e do Programa de Leitura nos Estabelecimentos de Ensino para os instrutores, monitores e alunos, com a finalidade do estímulo ao conhecimento da denominada “cultura militar”.

Ainda, fruto da concretização dos estudos realizados pelo GTEME, a partir do ano de 2006, foi elevado ao ensino médio, o nível de escolaridade mínima para os sargentos de carreira, que tinha, até esse ano, o nível de exigência do ensino fundamental completo.

A partir desse ano (2006), aumentou-se o tempo necessário à formação dos Sargentos de Carreira para dois anos, pois anteriormente eram de dez meses, com uma formação técnica, além da integração do ensino do Exército ao Sistema de Educação Nacional, com o reconhecimento, pelo Ministério da Educação e Cultura

(MEC), de vários cursos que funcionam nos Estabelecimentos de Ensino Militares, em particular daqueles que tenham correspondentes no meio civil.

Destaca-se que os certificados de graduação dos concludentes da Academia Militar das Agulhas Negras e dos cursos tecnológicos da carreira das praças são reconhecidos pelo MEC, conforme o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, 3ª edição, aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016.

Em relação à formação dos sargentos, além da ampliação do curso para dois anos letivos (ocorrido a partir de 2006, como já afirmado neste trabalho), foi implementado o estudo dos conteúdos de História Militar, visando ao estudo da tática, da logística e da liderança de pequenas frações, facilitando os trabalhos na área atitudinal dos discentes (“tintura verde oliva”).

A criação do GTEME foi o primeiro movimento educacional para a uniformização dos currículos dos cursos de formação dos sargentos de carreira, visando a melhoria da qualidade do ensino, com a finalidade de melhorar seu desempenho profissional.

O mesmo aconteceu com a necessidade da uniformização da parte básica dos Cursos de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS), que hoje acontece no primeiro ano através do EAD, com a aplicação de uma prova única, que permanece a cargo da Escola de Aperfeiçoamento de Sargentos da Armas (EASA), que também é realizada aos sargentos logísticos dos cursos de aperfeiçoamento (Intendência, Aviação, Material Bélico, Topografia, Saúde, Manutenção de Comunicações), que funcionam na Escola de Sargentos de Logística (EsSLog).

Quanto à didática e metodologia, até hoje são desenvolvidos os Estágios de Atualização Pedagógica nos Estabelecimentos de Ensino do Exército, visando à preparação pedagógica dos instrutores para conhecimento da legislação de ensino, normas gerais de ação, de rotinas burocráticas necessárias à educação militar e de outras práticas pedagógicas.

Uma das propostas do GTEME que foi empreendida foi a substituição das apostilas, notas de aula e documentos congêneres pela utilização dos manuais, regulamentos e livros didáticos com a finalidade de “ambientar” o discente para a prática nos Corpos de Tropa da Força e demais Organizações Militares.

Foi através dos estudos do GTEME que foi implementada a ideia do planejamento do exercício em conjunto entre os cadetes da AMAN e dos alunos dos cursos de formação de sargentos, concretizado através da Manobra Escolar, que

acontece em Resende (RJ), entre as Escolas de Formação de oficiais e de sargentos de carreira do Exército.

Foi dada a prioridade para as questões de gabarito aberto (discursivas) sobre as objetivas de múltipla escolha, com a finalidade de incentivar a reflexão, a análise, a síntese e apresentação a fim de possibilitar ao discente de expor seu ponto de vista a partir do conteúdo ministrado em sala de aula.

Isto não significa a proibição das questões objetivas de múltipla escolha, mas a priorização dos itens nas avaliações que exigissem um maior raciocínio do aluno em detrimento à simples memorização mecânica.

A premência das questões práticas verso às puramente teóricas ou desvinculadas da vivência do profissional militar é uma prioridade nos Estabelecimentos de Ensino do Exército.

Um dos vieses apontados pelo GTEME e que hoje ainda acontece é que tanto os instrutores quanto os professores participam do processo de observação e avaliação do desempenho e conceituação dos discentes. Anteriormente somente os instrutores e comandantes de pelotão do curso o faziam, pois à época havia o entendimento de que os docentes, em sala de aula, não conseguiriam avaliar o desempenho dos alunos, pois estariam direcionados apenas para o conteúdo da disciplina.

Estimulou-se, através do GTEME, o estudo para a avaliação do desempenho que fizesse parte do cálculo da nota final do curso: hoje isso é aplicado nos Estabelecimentos de Ensino de formação e aperfeiçoamento da Força, com até um ponto a depender da nota do conteúdo atitudinal conforme previsto nas Normas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA), estabelecido pelo Chefe do DECEX.

A implantação, nos cursos de especialização e extensão, de critérios que indicassem o “apto” ou “inapto” pelos discentes como expressão do resultado da aprendizagem e do desempenho, sem a classificação intelectual por término de curso.

Uma prática estimulada pelo GTEME é o convite em palestras com professores civis de reconhecida e comprovada capacidade (conferencistas convidados) nas Escolas de formação e aperfeiçoamento de sargentos.

Do exposto, verifica-se que muitos projetos foram implementados nos Estabelecimentos de Ensino do Exército por iniciativa do próprio GTEME, com esforço de um conjunto de medidas que necessitaram uma maior conscientização da

necessidade de mudança pelos profissionais militares e pelos servidores civis, que aceitaram o desafio para que o Exército permanecesse cada vez mais forte e coeso.

Os dispositivos apontados pelo GTEME funcionaram como referentes para melhorar cada vez mais a qualidade do Sistema de Ensino, com maior reconhecimento, frente à valorização de seus recursos humanos, estimulando-os ao autoaperfeiçoamento e uma maior disponibilização de cursos EAD, presenciais e de palestras, direcionando-os à modernização.

2.2.4 A implantação do Ensino por Competências

O dispositivo inicial foi a publicação da Portaria nº 137, de 28 de fevereiro de 2012, que aprovou a Diretriz para o Projeto de Implantação do Ensino por Competências no Exército Brasileiro, no Boletim Especial do Exército nº 1, de 2 de março de 2012, que tinha por objetivo a apresentação de um projeto de ensino por competências para o Sistema de Ensino do Exército (SEE).

Em cumprimento a essa determinação, foi assinado pelo então chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), em 31 de maio de 2012, General de Exército Ueliton José Montezano Vaz, o projeto do Ensino por Competências, que se destinava, sobretudo, à “inserção de novas formas de ensino e preparo do profissional militar do século XXI”, empreendendo sobre a importância de temas contextualizados, da necessária interdisciplinaridade com a resolução de problemas complexos e imprevisíveis, perante os quais os discentes se deparariam durante sua carreira militar, mediante instruções práticas visando melhorar a capacidade do corpo docente em gerir a aprendizagem.

Esse projeto destinava-se, sobretudo, à necessidade do aperfeiçoamento curricular nos Estabelecimentos de Ensino subordinados/vinculados ao DECEX, bem como as práticas pedagógicas referentes à operacionalidade do tratamento aos aspectos atitudinais e o desenvolvimento de valores militares nos discentes.

Registra-se que, dentre as justificativas do projeto, havia a necessidade da criação de novas capacidades para o Exército, destacando-se uma maior ênfase à dimensão humana, conforme previsão nas Diretrizes do Comandante do Exército para o Vetor Transformação Educação e Cultura, contidas no Projeto de Força (PROFORÇA).

Um detalhe importante é sobre o alinhamento do ensino por competências na Força com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional – LDB, de dezembro de 1996, ano em que se iniciou a inserção desse assunto na pedagogia nacional. Destaca-se que o atual Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) utiliza desses parâmetros (competências) em suas avaliações.

O ponto base no Ensino por Competências no Exército são os pré-determinados “princípios de ensino aprendizagem”, cujos conteúdos de aprendizagem são subdivididos em fatos, conceitos, procedimentos e atitudes, de forma que, através deles, o instrutor/professor se decida sobre a melhor técnica a ser utilizada, bem como os procedimentos mais adequados para apresentação aos discentes.

Essa subdivisão em tipos de conteúdos de aprendizagem factuais, conceituais, procedimentais e atitudinais valorizam o trabalho, permitindo um melhor planejamento do instrutor/professor para ministrar sua disciplina, com ferramentas e estratégias específicas, facilitando o processo de aprendizagem.

As principais modificações em relação ao ensino anterior (por objetivos) é que o foco do ensino é deslocado dos conteúdos para as competências, com a finalidade de trazer ao aluno ferramentas que visem a solução de situações-problemas, que, muito possivelmente, serão enfrentadas por eles durante sua carreira profissional.

Foram introduzidos os módulos de ensino (junção de disciplinas) para um melhor aproveitamento dos aspectos profissionais no ensino aprendizagem, mediante a integração de saberes.

Foi criado um documento para facilitar o planejamento da instrução - o Plano Integrado de Disciplinas - que, conjuntamente com as Situações Integradoras, ampliou as possibilidades de integração existentes, concretizados através de projetos interdisciplinares.

A estratégia do Ensino por Competências visa a maior participação do discente no processo de ensino-aprendizagem, deixando de estar centrada, apenas, na figura docente, sendo este um dos fatores apontados, negativamente, pelo GTEME por ocasião da Modernização do Ensino, conforme registro neste trabalho dissertativo.

A ideia principal é que o aluno assuma um papel mais participativo em sua própria aprendizagem, com a busca pelo conhecimento através de contextos interdisciplinares, com novas práticas através de pesquisas e programas de leituras, buscando-se agregar seus saberes e fazeres para uma melhor formação profissionalizante.

O artigo 2º da Portaria nº 114 do Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército, de 31 de maio de 2017, que aprova as Instruções Reguladoras para o Ensino por Competências: Currículo e Avaliação – 3ª edição, assim estabelece:

Art. 2º Competência é a ação de mobilizar recursos diversos, integrando-os para decidir e atuar em uma família de situações.

Parágrafo único. Os recursos mobilizados pelas competências incluem:

I- Conhecimentos;

II- Habilidades;

III- Atitudes;

IV- Valores; e

V- Experiências (BRASIL, 2017).

Segundo Zabala (2010), os conteúdos factuais são aqueles determinados pelo conhecimento de fatos, situações, acontecimentos, dados e fenômenos concretos e singulares; são aprendizagens desenvolvidas a partir de atividades de cópias mais ou menos literais, mediante a memorização. Os conceituais (2010, p. 42) são aqueles referentes a conceitos e princípios: “os conceitos se referem a um conjunto de fatos, objeto ou símbolos que têm características comuns”; já os princípios se referem às modificações que acontecem em outros fatos, objetos ou situações que descrevem relações de causa-efeito.

Para o citado autor, os conteúdos procedimentais, são regras, técnicas, métodos, destrezas ou habilidades, os procedimentos. São ações ordenadas com a finalidade da realização de um objetivo pré-determinado. Exemplos: desenhar, ler, observar, calcular, classificar, traduzir, recortar, dentre outros. Já os atitudinais são aqueles que envolvem os conteúdos devotados aos valores, normas e atitudes, ou “como se deve ser”.

Ressalta-se, ainda, que faz parte da Política Nacional de Defesa e da Estratégia Nacional de Defesa o projeto de gestão por competências, com a finalidade de alinhar as competências individuais do profissional militar com as necessidades organizacionais da Força, colocando a “pessoa certa no lutar certo”.

Do exposto, a implantação do Ensino por Competências na Força tem como finalidade primordial que seja realizado um trabalho com o discente para desenvolver suas capacidades do saber fazer, que irá reverberar durante toda a sua carreira profissional, consonante com o direcionamento da aprendizagem com a construção dos saberes necessários à sua atuação laborativa.

Em seguida, será feito o registro das consequências advindas de todo esse histórico de mudanças nos currículos educacionais empreendidas pelo DECEX na formação dos sargentos de carreira.

2.3 A EVOLUÇÃO DA FORMAÇÃO DOS SARGENTOS DO EXÉRCITO

2.3.1 Considerações Iniciais

Sobre a Educação Militar no Brasil, Nogueira (2014) elucida que a instituição Exército Brasileiro sempre encarou a educação como um caminho muito eficiente para fazer a interação ou mesmo para estreitar laços com a sociedade civil.

Essa afirmativa está corroborada nas seguintes palavras:

A educação militar é vista como um fator fundamental para a manutenção da estrutura organizacional da instituição militar, em vista da necessidade de investimento no aprimoramento técnico e profissional; para isso “ela planeja uma série de medidas internas que implicam na mudança de perfil e procedimentos de sua estrutura burocrática e administrativa, em especial o Sistema de Ensino” (SILVEIRA, 2002).

Registra-se que a formação dos sargentos de carreira acontece em três Instituições de Ensino, localizadas nas seguintes cidades, a saber: Escola de Sargentos das Armas (Três Corações-MG), Escola de Sargentos de Logística (Rio de Janeiro-RJ) e Centro de Instrução de Aviação do Exército (Taubaté-SP).

A Escola de Sargentos das Armas foi criada em agosto de 1945, ao término da Segunda Grande Guerra, ocupando, provisoriamente, a antiga Escola Militar do Realengo, com sede no Rio de Janeiro-RJ.

Anos mais tarde, a ESA é transferida para a cidade de Três Corações (MG), conforme a sequência abaixo:

- 21 de março de 1950 – segue para a cidade tricordiana o 1º comboio, conduzindo a Formação Veterinária e os animais pertencentes ao Esquadrão de Cavalaria e Bateria de Artilharia;
 - 1º de abril – parte do Realengo o 2º comboio, transportando pessoal e material da Companhia de Comando, Parque de Transmissões, Almoarifado, Armamento, Casa das Ordens, Direção de Ensino e Corpo de Alunos;
 - 20 e 25 de abril – deixam o Realengo o 5º e 6º comboios com o restante dos alunos, armamentos e materiais auxiliares;
 - 3 de maio de 1950 – data em que a Escola de Sargentos das Armas comemora sua instalação em TRÊS CORAÇÕES.
- Finalmente, no dia 25 de maio de 1950, conclui-se a instalação da ESA no quartel do antigo 4º Regimento de Cavalaria Divisionária (4º RCD), ocupando

uma área aproximada de 300.000 m², no coração da Cidade (na realidade, no coração central dos “três corações”).

Já a Escola de Sargentos de Logística foi criada em 2010, através da Portaria do Comandante do Exército nº 126, de 10 de março de 2010, ocupando as instalações da Escola de Material Bélico, que foi extinta, e da Escola de Comunicações, que seguiu para Brasília com seus cursos de especialização e extensão de comunicações.

Ressalta-se que, além dos sete Cursos de Formação e Graduação de Sargentos (Topografia, Manutenção de Comunicações, Saúde, Material Bélico Manutenção de Viatura Automóvel, Material Bélico Manutenção de Armamento, Material Bélico Mecânico Operador, Intendência e Música), a EsSLog também aperfeiçoa os 2º Sargentos logísticos⁸ (3 turnos distribuídos ao longo do ano de instrução), por intermédio do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS).

A Escola possui ainda a missão de conduzir o Curso de Mestre de Música (os sargentos de música não fazem o CAS) e pelo Curso de Saúde Operacional (especialização de oficiais e praças).

Ressalta-se que o ano de instrução da Escola é intenso, só ficando isenta de atividades em dezembro, pois em janeiro já é o início do ano de instrução do CFGS.

Entre os jovens que se inscrevem para o concurso de admissão para o CFGS, mais conhecido como “Prova da ESA”, estão militares que já fazem parte das Forças Armadas, como Oficiais Temporários, Sargentos Temporários, cabos e soldados (incorporados ou aqueles já não fazem mais parte da Força), alunos dos Centros de Preparação de Oficiais da Reserva, bem como civis de uma maneira geral (homens e mulheres) brasileiros (natos ou naturalizados), com idades que variam entre 17 e 24 anos (área geral/Aviação) ou até 26 anos de idade para as áreas de Música e Saúde, possuidores do Ensino Médio completo.

Os Cursos de Formação de Sargentos possuem o objetivo de habilitar o aluno para os cargos de sargentos não-aperfeiçoados, visando capacitá-lo para desempenhar funções de instrutor e monitor, bem como às funções e atividades operacionais de guerra, e aquelas administrativas em tempo de “não guerra”, ao comando de frações, conforme sua graduação, e de correspondência à sua Qualificação Militar.

⁸ O 3º Sargento leva em torno de sete e meio a oito anos de serviço para ser promovido ao posto seguinte, o de 2º Sargento. Para fazer o CAS levam em média dez anos (dois anos após sua promoção).

2.3.2 O processo de formação dos Sargentos – ontem e hoje

Segundo Nogueira (2014), o Exército sempre possuiu um aparato educacional autossuficiente e autônomo, com diplomas legais que embasassem sua política pedagógica que foi sendo alterada com o passar dos tempos, com a devida adequação às mudanças que tiveram a sociedade e a Força Terrestre.

Diante disso, encara-se com naturalidade as várias reformas por que passou a educação militar, na busca incessante do aperfeiçoamento técnico-profissional e do adestramento da tropa.

Ressalta-se que, desde o primeiro concurso de admissão, havia uma acirrada concorrência entre os candidatos para serem aprovados (crescendo a cada ano, conforme será demonstrado mais à frente neste trabalho), conforme percebe-se nas seguintes palavras:

O exame de admissão parecia ser bastante concorrido e o curso, sobretudo técnico, ensinava os futuros sargentos a manusearem equipamentos bastante sofisticados para a época. A apropriação doutrinária norte-americana fez com que as funções dos sargentos, em primeiro momento, se especializassem em cerca de 140 qualificações, sendo elas, posteriormente, reduzidas a pouco mais de 30. Mais cultos e profissionalizados, os sargentos acabaram assumindo diversas funções que, anteriormente, eram delegadas exclusivamente aos oficiais (RODRIGUES, 2013)

Até 2006, a formação dos sargentos de carreira acontecia com duração de dez meses e era técnica, sendo que a exigência para prestarem o Concurso para as Escolas de Formação de Sargentos de carreira era o grau fundamental completo, com os seguintes locais de funcionamento: para os sargentos das armas (Infantaria, Cavalaria, Artilharia, Engenharia e Comunicações) na Escola de Sargentos das Armas; para a os sargentos de Material Bélico, na Escola de Material Bélico; os de Manutenção de Comunicações, na Escola de Comunicações; para os de Saúde, na Escola de Saúde do Exército; os de Topografia, Intendência e Música, na Escola de Instrução Especializada e os de Aviação, no Centro de Aviação do Exército.

A partir de 2010, a formação dos sargentos com a especialidade de apoio logístico que acontecia de maneira descentralizada passou a ser oferecida na Escola de Sargentos de Logística, criada através da Portaria do Comandante do Exército nº 126 de 10 de março de 2010, seguindo o Plano Estratégico de Reestruturação do Exército (PEREX) 2011-2014⁹.

⁹ Conforme <http://www.esslog.eb.mil.br/historia>, acesso 25 de maio de 2020.

A partir de 2011, a formação das Qualificações Militares de Subtenentes e Sargentos (QMS) Técnico Logísticas (Material Bélico, Saúde, Música, Manutenção de Comunicações, Topografia e Intendência) foram reunidas nas antigas instalações da Escola de Material Bélico e da Escola de Comunicações.

Ilustração 5: Escola de Sargentos de Logística



Fonte: <http://www.esslog.eb.mil.br/historia>, acesso em 25 de maio de 2020.

Nos dias atuais, o Curso de Formação de Sargentos de carreira foi alterado para Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS), após a inserção do grau tecnólogo, com duração de dois anos, sendo que o primeiro é o denominado período básico, que é realizado nas Organizações Militares de Corpo de Tropa (no total de treze espalhadas por todo o território nacional), que além das missões que lhes são inerentes, recebem orientações técnico-pedagógicas da Escola de Sargentos das Armas (ESA).

Já no segundo ano, o período de qualificação acontece na ESA, na Escola de Sargentos de Logística (EsSLog) e no Centro de Instrução de Aviação do Exército (CIAvEx).

2.3.3 De olho no futuro: a transformação do ensino técnico para o ensino tecnólogo

Os Estabelecimentos de Ensino militares são instituições vocacionadas para preparar os recursos humanos que ingressam nas três Forças Militares (Marinha, Exército e Aeronáutica), após processo seletivo, para as diversas realidades que encontrarão durante sua vida castrense após a formação.

Fazem parte da estrutura do ano de instrução as distintas disciplinas curriculares, importantes para a formação militar, dentre as quais está o treinamento físico militar, além de outras direcionadas para a formação da personalidade militar com a transmissão e preservação de valores éticos, históricos e culturais, cultuados pela Instituição com um todo.

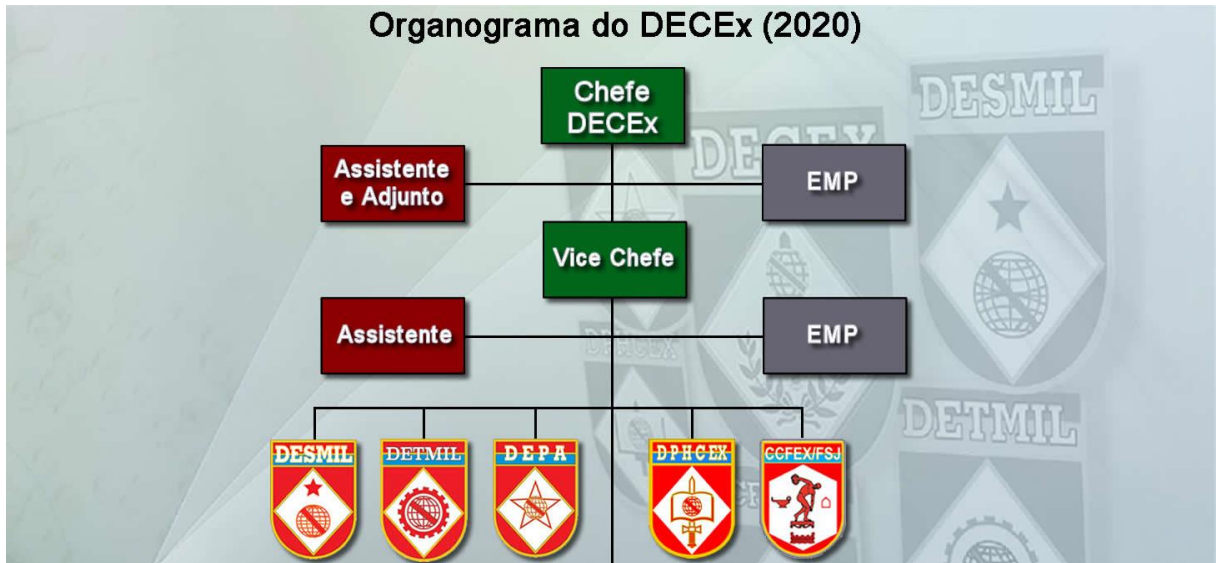
No Exército, esses Estabelecimentos de Ensino estão subordinados às diretorias do Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), um órgão de Direção Setorial (ODS), que está interligado a outros ODS que fazem parte da Força, que, dentre eles, está o Estado Maior do Exército (EME).

De acordo com Fernandes (2019), o EME, por sua vez, iniciou o Processo de Transformação da Força e concebeu como vetores de transformação o seguinte: doutrina, preparo e emprego, educação e cultura, gestão de recursos humanos, gestão corrente e estratégica, ciência e tecnologia e modernização de material.

Segundo o General Campos, antigo Chefe do DECEX, todo o trabalho de transformações levou em consideração:

(...) a imprevisibilidade e a incerteza do ambiente internacional; as indicações dos cenários prospectivos, onde se visualiza uma crescente demanda por alimentos, recursos hídricos, energéticos e minerais; novas tecnologias presentes no mundo atual e em constante evolução; as mudanças no ambiente operacional, cada vez mais urbano e sofrendo a interferência de novos atores internacionais governamentais e não governamentais; e as profundas mudanças nos processos de atuação das forças militares. (FERNANDES, 2019)

Seguindo esse direcionamento, o DECEX recebeu do EME a incumbência de gerenciar o Projeto Estratégico Estruturante, a “Nova Educação e Cultura do Exército”, denominada PENEK que, dentre outros subprojetos, estava o da transformação da carreira dos sargentos.



A Diretoria de Educação Técnica Militar (DETMil), subordinada do DECEX, coordena todo o processo de transformação e de construção curricular dos Cursos de Formação de Sargentos (CFS) de carreira e, também, os de aperfeiçoamento, sendo, dessa forma, o Órgão de Gestão perante o qual a ESA e a EsSLog estão diretamente subordinados e que o CIAvEx está vinculado¹⁰.

Em atenção ao estabelecido no inciso I do artigo 5º da Lei de Ensino do Exército, de nº 9786, de 8 de fevereiro de 1999, o Sistema de Ensino da Força está estruturado para articular o nível de escolaridade dos militares formados nos diversos Estabelecimentos de Ensino com a área funcional para o qual estará direcionado.

A Portaria nº 340-EME, de 17 de dezembro de 2015, aprova a Diretriz para o Projeto Formação dos Sargentos de Carreira do Exército Brasileiro, cujos objetivos se calcaram na necessidade da melhoria na formação do Sargento de Carreira do Exército, em que pese todo o trabalho decorrente da implantação da nova sistemática para os CFGS de carreira e adequação da formação do sargento de carreira, de acordo com a Diretriz de Pessoal do EB, em vigor entre os anos de 2016 e 2022.

Dentre os resultados e benefícios pretendidos com essa “nova formação” estão a racionalização dos recursos humanos que trabalham na formação dos sargentos, com adequação das experiências e formação acadêmica dos instrutores/monitores às disciplinas que ministrarão; a inovação no processo ensino-aprendizagem; a padronização na formação do graduado, com a formação básica do combatente

¹⁰ O CIAvEx está vinculado à DETMil, visando a orientação técnico-pedagógica do CFS de Aviação.

(primeiro ano) centralizado na ESA, com a extinção dos encargos educacionais nas 13 Organizações Militares de Corpo de Tropa (OMCT); o dinamismo curricular; o desenvolvimento do pensamento crítico, dentre outros.

Ao final dos dois anos de formação, os discentes são classificados nas diversas OMCT espalhadas pelo país, baseadas em sua nota final de CFGS - mérito intelectual - constante das avaliações realizadas (que os acompanham por toda carreira militar), tanto no período básico quanto no de qualificação (média aritmética).

Fazem parte da nota final de curso, além dos Testes de Aptidão Física, as avaliações atitudinais, que são feitas pelos instrutores e monitores dos cursos, e que, após aplicação na fórmula matemática, prevista nas Normas Internas para a Avaliação da Aprendizagem, perfazem um total de até um ponto na média final dos cursos.

O regime tanto do período básico quanto o de qualificação é de internato, com liberação nos finais de semana, sistemática que faz parte da “cultura militar” como melhor ferramenta para o desenvolvimento dos valores e de princípios militares.

Baseado nas justificativas descritas na “Diretriz para a transformação dos cursos de formação de sargentos do grau técnico para tecnólogo para o ano de 2018”, expedida pelo General Martinelli, Diretor de Educação Técnica Militar à época, a necessidade de mudanças no currículo das praças era premente, frente à motivação deles, voltada para uma finalidade maior que era a manutenção dos “mais altos padrões de desempenho”, bem como o da operacionalidade da Força Terrestre.

O citado documento descreveu também que, em um passado recente, os Cursos de Formação de Sargentos - grau técnico, com a exigência do ensino médio completo - atendiam às necessidades do profissional na Era Industrial, direcionado para o exercício de funções que eram deveras específicas.

Entretanto, conforme aponta Gadotti (2000), com as transformações tecnológicas que surgiram mundialmente, houve o surgimento da ‘Era da Informação’, a partir da qual se enseja uma preparação mais robusta em todas as áreas do conhecimento.

Para a vida castrense, em muitas situações, o militar agirá sozinho, autonomamente, e sua decisão, iniciativa e senso crítico deverão sempre estar direcionados de acordo com os objetivos operacionais e estratégicos do Exército Brasileiro.

Corroborando com essa assertiva, Costa (1996), em seu Trabalho de Conclusão de Curso na Escola de Comando Estado-Maior do Exército, descreve que

não adianta as pessoas ficarem atentas apenas aos recursos financeiros, tecnológicos, energéticos, dentre outros, pois as mudanças costumam ocorrer com uma velocidade cada vez maior, pondo à prova as estruturas organizacionais e suas teorias e ideias consagradas são desfeitas e os instrumentos rapidamente são considerados obsoletos.

O supracitado oficial prossegue afirmando que o militar é o principal componente da Instituição (Exército), que é capaz de preservar os bons e tradicionais paradigmas perante as transformações, com possibilidade rápida de se adaptar às novas situações.

As demandas do cenário atual são enormes, frente às exigências de um mundo globalizado, do aumento cada vez mais da velocidade da transmissão de informações, fruto do mundo em rede, com as consequências que advém de ameaças diversas como as inerentes ao terrorismo, bem como as epidemias, que são repassadas de país a país, devido ao fluxo maior de pessoas em viagens, quer seja a trabalho, quer seja o lazer, bem como de trocas financeiras de mercadorias.

Vaz (1999), em seu Trabalho de Conclusão de Curso na Escola de Comando Estado-Maior do Exército, caracterizou a Era da Informação como resultado de acelerada e progressiva produção de conhecimentos, devido à grande quantidade de dados, informações que são disponibilizadas por vários meios hoje existentes, cada vez mais veloz e abrangente.

Não restam dúvidas que o cenário mundial apresenta, vez ou outra, certa instabilidade, cada vez mais com a presença da mídia, sendo que, em muitas ocasiões, são os próprios habitantes locais que divulgam informações variadas, notícias de conflitos locais, com a necessidade de ações, por vezes, descentralizadas.

Entre os resultados pretendidos com a transformação do curso técnico para o superior tecnólogo, estão o trabalho para a internalização dos valores e ética militares nos alunos incorporados nas Escolas de Formação e Graduação de Sargentos, além do conseqüente aperfeiçoamento e melhoria dos trabalhos durante o curso.

Isto posto, infere-se que a inserção do currículo de tecnólogo na carreira do Sargento é direcionada para o desenvolvimento do pensamento crítico do militar, que, conforme a afirmativa de Cerullo & Cruz (2010), os Estabelecimentos de Ensino que formam os sargentos de carreira (ESA, EsSLog e o CIAvEx) devem oferecer oportunidades de ensino de aprendizagem adequadas, que favoreçam a criatividade, mediante testes, atividades em pequenos grupos, estudos de caso e participação dos

formandos em processos decisórios, que lhes darão um suporte adequado para o que futuramente se depararão durante a carreira militar.

Registra-se que, com a mudança curricular, foram incluídas algumas disciplinas no programa do curso, como Metodologia da Educação Superior Militar, Estatística, Raciocínio Lógico, Fundamentos da Psicologia e Liderança Estratégica, História Militar, Inglês, Português e Economia, da qual o estudo para a escolha de cada uma delas este pesquisador não obteve acesso.

Para cumprir tal finalidade, foi acrescentado ao Corpo Docente das Escolas de Formação de Sargentos professores graduados/especializados nessas áreas do conhecimento (militares do Quadro Complementar de Oficiais e/ou outros que são da área combatente/logística que possuem algum curso de graduação e/ou especialização, assim como a contratação de militares Prestadores de Tarefa por Tempo Certo (PTTC)), tendo em vista que os cursos são reconhecidos pelo MEC.

Dessa forma, para alcançar os objetivos propostos para a formação tecnológica, houve aumento na carga horária, que passou a ser de 48 (quarenta e oito) semanas em cada ano de curso, conforme estabelecido na Portaria nº 30-DECEX, de 14 de fevereiro de 2019¹¹.

A Portaria nº 475 do Estado-Maior do Exército, de 16 de novembro de 2016, define o preceito “orientação técnico-pedagógica aos estabelecimentos de ensino”, nos seguintes termos:

(...) uma atividade da área da educação, que tem o objetivo de aperfeiçoar as práticas de ensino com vistas à melhoria do processo educacional, compreendendo a assistência técnico-pedagógica, a coordenação e o controle dos eventos de capacitação e da pesquisa científica (BRASIL, 2016).

Dessa forma, a DETMil possui o encargo de orientar e revisar toda a documentação regulamentar, visando o apoio para o desenvolvimento educacional das Organizações Militares que lhe são subordinadas ou vinculadas, tendo em vista a necessidade, além do que foi acima exposto, da criação de estratégias de motivação dos sargentos que serão formados pelas Escolas de Formação de Sargentos, que fazem parte de uma geração dinâmica e crítica, juntamente com outras características relacionadas aos denominados “nativos digitais”.

¹¹ Anteriormente eram de 34 semanas no período básico nas Organizações Militares de Corpo de Tropa e 43 semanas na Qualificação, conforme Portaria nº 107-DECEX, de 8 de junho de 2016, que aprovou as Instruções Reguladoras para a Organização, o Funcionamento e a Matrícula nos Cursos de Formação de Carreira dos Sargentos de Carreira.

Alguns passos foram imprescindíveis para que o processo de transformação dos CFS de técnico para tecnólogo ocorresse da maneira mais favorável possível, como a capacitação dos instrutores, operacionalizada mediante a modalidade de Educação à Distância, tendo sempre como fundamento o Processo de Transformação do Exército.

2.3.4 A inserção curricular do Ensino por Competências

Após o denominado “Processo de Modernização do Ensino”, com o ensino por objetivos, a partir dos anos de 1990 e, anos mais tarde (primeira década do ano 2000), o Exército passa a trabalhar com o Ensino por Competências, reverberado por Fernandes (2017) “(...) a partir da segunda década, do século XXI, ocorreu a mudança do paradigma do ensino focado em Objetivos, para o Ensino por Competências”.

Fruto do “Processo de Modernização do Ensino”, surgiu o documento intitulado “Fundamentos da Modernização do Ensino”, de 15 de julho de 1996, que procurava trabalhar no “Diagnóstico efetuado no Sistema de Ensino e proposta de ações para corrigir as deficiências encontradas”; os pressupostos para mudança do CFS foram os seguintes:

- ampliá-los para dois anos letivos, com os objetivos de: melhorar a qualidade do ensino; permitir sua equiparação a cursos do segundo grau e posterior reconhecimento; valorizar os respectivos certificados e diplomas; introduzir no currículo disciplinas de formação geral; e racionalizar o tempo disponível, permitindo ao aluno sedimentar conhecimentos e desenvolver o hábito do autoaperfeiçoamento;
- introduzir, em caráter voluntário, idiomas estrangeiros, a serem ministrados pelo sistema de telensino, facultando ao aluno inscrever-se em exames de habilitação linguística;
- estudar o aproveitamento de conteúdos da História Militar, com o objetivo de subsidiar o estudo da tática, da logística e da liderança de pequenas frações e facilitar o trabalho na área afetiva. Considerar, entre outras, as seguintes possibilidades: História Militar como uma disciplina ou como assunto de outras disciplinas;
- estudar a conveniência de introduzir no currículo, em caráter voluntário, assuntos opcionais - como datilografia, informática, desenho e outros - que permitam ao aluno desenvolver habilidades pessoais e adquirir outras capacitações úteis ao desempenho profissional.
- uniformizar os currículos e os PLAMA¹² referentes às partes comuns dos diferentes cursos.
- estudar a conveniência de descentralizar o Curso Básico de Formação Militar das QM logísticas e singular pelos estabelecimentos de ensino já encarregados da parte peculiar, com os objetivos de: melhorar a qualidade do ensino; permitir cerrado acompanhamento dos alunos durante o curso; possibilitar profícuo trabalho na área afetiva; racionalizar o aproveitamento da

¹² PLAMA – Plano de Matérias

infraestrutura; e desenvolver o espírito militar em melhores condições (BRASIL, 1996).

Concluíram, ainda, que além dos supracitados pressupostos, os objetivos particulares não possuíam clareza e que havia dúvidas se alcançavam os objetivos gerais do curso. Entenderam, também, que havia objetivos específicos ambiciosos, considerando-se a carga horária de cada assunto, bem como a falta de conteúdos importantes nos currículos e outros repetidos, resultando em cargas horárias mal aproveitadas.

A partir desse contexto, foi publicada a Portaria nº 137, em 28 de fevereiro de 2012, que aprovou Diretriz para o Projeto de Implantação do Ensino por Competências no Exército Brasileiro, com a finalidade de orientar os estudos complementares para o desenvolvimento de um projeto de implantação do ensino por competências no Exército Brasileiro.

Essa formação por competências ambiciona que os indivíduos estejam mais bem preparados para tomarem decisões rápidas e eficazes frente ao contexto em que vivem, mais complexo, globalizado e inseridos em uma constante evolução tecnológica, em que as informações circulam e mudam rapidamente.

Dessa forma, o Ensino por Competências é uma abordagem didática pedagógica, construtivista, que se utiliza da resolução de situações problemas, contextualizada e voltadas para realidades das quais discente possivelmente enfrentará após sua formação, cujo foco do ensino deixa de ser nos conteúdos para centrar-se nas competências.

De acordo com Guimarães (2017) com o ensino por competências há o deslocamento dos conteúdos para as competências a serem desenvolvidas nos discentes, do trabalho disciplinar para o interdisciplinar; auferiu-se a simulação da realidade profissional através da implementação dos módulos de ensino; houve a criação do Mapa Funcional que possibilitou uma visão global das competências profissionais dos cursos; uma maior precisão para a determinação dos conhecimentos básicos necessários ao aluno na sua formação (CORE) a partir dos Elementos de Competência, que são ações realizadas para fazer algo, deixando de lado “o saber pelo saber” para o “saber para fazer”; e a criação do Plano Integrado de Disciplinas (PLANID) para sistematizar a interdisciplinaridade, com a introdução dos Projetos Integradores.

Do exposto, verifica-se que o objetivo da adoção do currículo por competências visa o aprimoramento de procedimentos didáticos para melhor resolução de problemas interdisciplinares pelos discentes, relacionadas às atividades inerentes à profissão militar, com a utilização sistemática e emprego de situações problemas e do mapa funcional pelos instrutores.

2.3.5 A importância da formação dos sargentos logísticos

O Portifólio Estratégico do Exército é um documento que visa apresentar os Programas Estratégicos do Exército, frente aos investimentos que estão sendo realizados por meio de iniciativas estratégicas da Força, dentre os quais está o projeto de Transformação, do qual fazem parte a Política Nacional de Defesa e a Estratégia Nacional de Defesa, que trazem todo o contexto das mudanças que ocorrem, relacionadas às condições de emprego das Forças Armadas nos tempos atuais.

As Capacidades Militares Terrestres¹³ estão sendo trabalhadas com produtos de alta tecnologia, inseridos em um ambiente que precisam de uma eficiente infraestrutura de apoio, e que necessitam de recursos humanos de alta qualidade.

Nesse contexto, a formação militar, em particular a logística, se reveste de importância frente aos novos processos de gestão logística, com a finalidade de proporcionar um adequado suporte, com elevado e conveniente nível de disponibilidade de material e de apoio ao soldado.

Inferese que todas essas transformações pelas quais passam a Força são também os fundamentos, as causas para a mudanças curriculares que aconteceram nos Cursos de formação de sargentos e que ainda acontecerão, pois em 2021 foi criada uma outra especialidade para funcionar na EsSLog, que é a Formação de Sargentos de Manutenção de Viatura Blindada, em razão da obtenção da Viatura Blindada GUARANI, para aumentar a superioridade da Força de enfrentamento nas

¹³ Conforme o documento “Política Nacional de Defesa e Estratégia Nacional de Defesa” (2012, p.128), as capacidades desejadas pelas Forças Armadas são: a permanente prontidão operacional para atender às hipóteses de emprego, integrando forças conjuntas ou não; a manutenção de unidades aptas a compor Forças de Pronto Emprego, em condições de atuar em diferentes ambientes operacionais; a projeção de poder nas áreas de interesse estratégico; as estruturas de Comando e Controle, e de Inteligência consolidadas; a permanência na ação, sustentada por um adequado apoio logístico, buscando ao máximo a integração da logística das três Forças; o aumento do poder de combate, em curto prazo, pela incorporação de recursos mobilizáveis, previstos em lei; a interoperabilidade nas operações conjuntas; e a defesa antiaérea adequada às áreas estratégicas a defender.

seguintes áreas: Combate Individual, das Operações Especiais, Ação Terrestre, Manobra Tática, Apoio de Fogo, Mobilidade e Contra mobilidade.

Inclusive o Programa Estratégico do Exército Guarani tem como objetivo transformar a Infantaria Motorizada (aquela que é transportada por caminhões ou outros veículos motorizados) em Mecanizada (transportada em veículos blindados de transporte de pessoal) e modernizar a Cavalaria Mecanizada, com o conseqüente emprego de mão de obra qualificada, tanto militar quanto civil.

É importante a excelência na formação logística, tendo em vista a implantação da 'Sustentação Logística', operacionalizada mediante a obtenção de meios de apoio logístico, com a reestruturação e implantação de Organizações Militares (OM) Logísticas e o emprego de metodologias modernas de gestão.

Contido no projeto de reestruturação e implantação dessas OM está a criação dos Grupamentos Logísticos, atualmente em fase de experimentação com a aquisição de novas e dinâmicas ferramentas para o apoio às operações e à vida administrativa dos quartéis.

Outrossim, está sendo desenvolvido o Sistema Integrado de Gestão Logística, que permitirá uma evolução significativa do controle de materiais em seus ciclos de vida.

Nesse cenário, acredita-se em um desdobramento de um importante aumento da Projeção Internacional do Brasil, mediante a preparação eficiente de suas Forças Armadas, em particular do Exército Brasileiro, com uma maior presença nos diversos rincões de nosso território, favorecendo a paz social, a redução de ocorrência de crises e a integração nacional.

Diante de toda essa realidade de modificações, ratifica-se que a formação tecnológica dos sargentos logísticos será fundamental nesse processo de Transformação da Força, haja vista a necessidade da adoção de medidas que potencializem as capacidades tecnológicas e produtivas nacionais em meio às novas capacidades operacionais da Força Terrestre.

Os sargentos de manutenção de comunicações serão bastante utilizados nas missões inerentes ao Sistema Integrado de Monitoramento de Fronteira (SISFRON), com os investimentos inerentes à instalação de linhas de montagens e da expertise para a manutenção correta dos instrumentos optrônicos e com a estruturação de linhas de manutenção de equipamentos de rádio dentro do Exército, com o aumento da disponibilidade de equipamentos.

Por fim, há inúmeros estudos no Comando Logístico acerca da transformação da Logística Militar Terrestre que deverá repercutir, sobremaneira, no trabalho dos sargentos formados na EsSLog, cujo foco visa ao desenvolvimento de sistema de comando e controle logísticos, no trabalho de melhoria das instalações militares, na aquisição de meios de transporte que trarão como reflexos benéficos contundentes para a Força, tais como: a racionalização do efetivo, a modernização das estruturas e das organizações logísticas, para a mobilidade estratégica e operacional sustentável; a integração operacional completa; e a integração com capacidades e competências civis.

Pretende-se, no próximo capítulo, estudar o perfil profissiográfico dos sargentos de logística, que é um documento basilar que determina as características profissionais, com a descrição da atividade laboral fundamentadas no mapa funcional que determina as competências a serem desenvolvidas pelos concludentes dos cursos.

3. ESTUDO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS SARGENTOS DE LOGÍSTICA

3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Formação Militar nos Estabelecimentos de Ensino que formam os sargentos do Exército é desenvolvida sistematicamente a partir da documentação curricular, que tem a necessidade fundamental de desenvolver as capacidades inerentes ao futuro Sargento do Exército.

Conforme já afirmado neste trabalho, o ensino desenvolvido pela Escola de Sargentos de Logística (EsSLog) segue orientação pedagógica da Diretoria de Educação Técnica Militar, que tem procurado verificar as necessidades do Exército Brasileiro em relação à formação dos sargentos de carreira por contribuições que chegam dos Comandantes de Organizações Militares de Corpo de Tropa (OMCT) e de seus ex-discentes, através dos questionários, os quais descrevem sobre suas principais dificuldades e demandas que, porventura, tiveram que enfrentar após a formação, visando a possível adequação da grade curricular dos CFGS em relação às instruções que receberam.

Durante os CFGS as atividades são desenvolvidas buscando-se manter os valores institucionais e a preservação da identidade organizacional, utilizando-se ferramentas educacionais com a implementação de mudanças de mentalidade, com o desenvolvimento de competências e a promoção de novas aprendizagens, conforme afirmado por Giolo et al. (2017).

Ressalta-se que o CFGS tem por finalidade habilitar o concludente para ocupar cargos e desempenhar as funções de 3º e de 2º Sargento, conforme prevê a Portaria nº 69 – EME, de 3 de abril de 2018, que estabelece, ainda, as competências profissionais comuns para a praça recém-formada nas atividades cotidianas das OM, na participação de atividades de natureza administrativa, na atuação como instrutor e monitor no Corpo de tropa, bem como no planejamento do emprego e no comando de pequenas frações em operações de guerra no amplo espectro (convencional e assimétrica) e no planejamento e execução do emprego de pequenas frações em operações de não guerra.

O militar, ao final de sua formação, deve ser polivalente frente às diversas missões, e deve estar preparado para atuar em ambiente globalizado do qual faz parte, valorizando seu conhecimento e suas competências que foram desenvolvidos nos bancos escolares.

Além das competências comuns, há também a previsão das específicas, que

variam de acordo a Qualificação Militar (QM) de cada discente. As Competências Profissionais Específicas das QM logísticas são as seguintes:

- 1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:
 - a) Auxiliar na confecção de perícia e emitir laudo e parecer técnico;
 - b) Manter material de emprego militar; e
- 2) Assessorar, tecnicamente, as comissões de aquisição, recebimento, alienação e descarga de Material Bélico.
- 3) Comandar pequenas frações/equipes logísticas relativas à sua QMS/QMP¹⁴:
 - a) Gerenciar e articular sistemas de manutenção; e
 - b) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.

As estruturas de ensino das Escolas de Formação de Sargentos são aparentemente as mesmas como a de qualquer outro Estabelecimento de Ensino, com suas salas de aulas/instrução militar, laboratórios, quadras esportivas, bibliotecas, salas de estudo individualizado etc.

No entanto, quando se entra em qualquer uma delas se percebe, desde já, uma instituição de ensino diferenciada, devotada às suas missões educacionais, inseridas na especificidade e na seriedade que a formação militar exige, com características peculiares direcionadas às exigências da Tropa e da Força e, em casos extremos, para a guerra.

Na Escola de Sargentos de Logística, objeto desta pesquisa, percebe-se a rigidez inerente à própria vida castrense, dos denominados “pilares fundamentais”, como o da hierarquia e o da disciplina, respeitados por todos os militares, tanto os próprios docentes como os discentes, inerentes à “disciplina consciente”, que é construída desde o ingresso na carreira das armas, fazendo parte até mesmo de suas personalidades.

A exigência disciplinar é grande, sendo considerada como grave a falta à verdade, que é punida com todo o rigor que o Regulamento Disciplinar do Exército permite, em que pese os alunos em formação, que tem as punições disciplinares publicadas em Boletim Interno, mas que não costumam acompanhá-los em suas carreiras, que são consideradas somente para o tempo da formação, e por isso não carregam para o posterior exercício da profissão militar, que se inicia após as formaturas de término de curso.

¹⁴ QMS/QMP – Qualificação Militar dos Subtenentes e Sargentos/Qualificação Militar Particular

Além da exigência das disciplinas que compõem a documentação de ensino dos cursos, particularmente dos PLADIS (Planos de Disciplinas), faz parte o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais do discente, frente as exigências de seu desempenho nas formaturas, nos exercícios de campo, nas competições esportivas, no dia a dia, por ocasião da abordagem pelos instrutores, ou mesmo nas Canções Militares, quando se deslocam em forma.

Nos diversos cursos de formação militares são estabelecidas as práticas para desestimular aqueles comportamentos não condizentes com os princípios da caserna (hierarquia e disciplina), reforçando a necessidade do trabalho visando a consolidação da personalidade daquele que está sendo formado.

É próprio o estabelecimento de referências a partir das quais o formando deve se inspirar, tal como o Sargento Max Wolf Filho, pelas suas virtudes militares que foram imprescindíveis durante o rigor da batalha na 2ª Guerra Mundial.

Os atributos militares, suas capacidades e aptidões são constantemente exaltadas nas Escolas de Formação Militar, a fim forjar o comportamento militar do cidadão que opta por ingressar na Força Terrestre, tal como o trabalho visando o desenvolvimento da liderança militar durante os CFGS, que será abordado no próximo subcapítulo.

3.1.1 O desenvolvimento da Liderança nos cursos de Sargentos do Exército

Está emoldurada na entrada do Portal Monumental da ESA a seguinte frase, que é constantemente repetida durante o ano de formação: “Sargento! Liderança se conquista pelo exemplo”:



Fonte:

<https://www.google.com.br/search?source=univ&tbm=isch&q=fotos+do+port%C3%A3o+das+armas+da+escola+de+sargentos+das+armas&sa=X&ved=2ahUKEwjw4OKLv8rpAhUuHLkGHTHtDzIQ7AI6BAqFEck&biw=1366&bih=654#imgrc=di8RclxTzq4koM>, acesso em 23 de maio de 2022.

A Portaria nº 1.507, de 15 de dezembro de 2014, aprovou o Plano Estratégico do Exército 2016-2019, que é integrante da Sistemática de Planejamento Estratégico do Exército e estabeleceu, como Visão de Futuro, a instalação, até 2022, de uma Nova Doutrina com o emprego, no Exército Brasileiro, de profissionais altamente capacitados e motivados, de forma a estarem mais bem preparados para os desafios do século XXI, respaldando as decisões soberanas do Brasil no cenário internacional.

Esse documento, corroborado com o descrito no Objetivo Estratégico do Exército de número 12, registra sobre a implantação de um novo e efetivo Sistema de Educação e Cultura na Era da Informação, com o desenvolvimento da liderança nos Cursos de Formação, que é uma característica fundamental para a finalidade de “desenvolver competências básicas, como habilidades físicas, interpessoais, de reflexão, de análise crítica e do pensamento crítico, bem como outras competências necessárias ao profissional militar” (BRASIL, 2014).

O período da formação militar se apresenta como um dos mais favoráveis para internalizar, nos discentes, conceitos, princípios e valores que são caros para o Exército Brasileiro, em particular o da ética, bem como para o desenvolvimento de trabalhos afetos ao exercício da liderança.

Nos dias atuais, o estudo de liderança deixou de ser uma disciplina de abrangência única na grade curricular da documentação de ensino das Escolas Militares, mas também faz parte da formação das competências de outras carreiras profissionais da sociedade, não só brasileira, como em âmbito mundial.

Sobre o conceito de liderança, tem-se:

O termo liderança significa diferentes coisas para diferentes pessoas. Os pesquisadores usualmente definem liderança de acordo com sua perspectiva individual e do fenômeno de maior interesse para ele. Stogdill (1974, p.259) conclui que “existem tantas definições de liderança como pessoas que definiram o conceito”. A liderança foi assim definida em termos de traços individuais, comportamentos, influência sobre outras pessoas, formas de interação, relacionamento de papéis, ocupação de uma posição administrativa e percepção dos subordinados relativa à legitimidade da influência (SILVA, 1995).

Góes et al. (2018) confirmam a relevância do tema liderança nas instituições militares, uma vez que é uma atitude basilar e extremamente necessária para integrar à personalidade do militar, ajustando-as organizadamente e sistematicamente no cumprimento do dever, com a finalidade de cumprir os propósitos institucionais, categoricamente.

Assunto de grande relevância, em particular na formação, pois a estrutura da própria Força é composta de pessoas que tenham capacidade de trabalhar com o comportamento de seus comandados; o sargento, pela organização hierárquica, permanece, muito tempo de seus anos de atividade militar em contato diretamente com a tropa, composta pelos cabos e soldados das Organizações Militares, necessitando-se, portanto, que estejam comprometidos e que sejam capazes de liderar eficazmente.

O desenvolvimento da liderança durante o CFGS propiciará ao discente outras competências, como a disciplina, a arte de se comunicar e de bem conduzir sua equipe, respaldada no controle emocional em situações de estresse e de pressão psicológica, traduzidas na capacidade de procurar entender seus subordinados e assim conhecê-los melhor.

Isto posto, é indubitável que os Sargentos de Carreira do Exército deverão, após os dois anos de formação, liderar frações situadas em distintos Estados do país, muitas vezes em situações bastante adversas durante o cumprimento de suas missões e, portanto, devem possuir competências para tomar decisões alinhadas à legislação vigente.

De Melo (2019) aponta como objetivos para o desenvolvimento da liderança dos alunos do CFGS a necessidade da integração das disciplinas ministradas durante o curso; da execução de exercícios para que os discentes tenham capacidade de enfrentarem problemas inerentes à sua profissão; o desenvolvimento do espírito crítico, da autoconfiança e do estímulo à iniciativa, bem como o desenvolvimento de

capacidade atitudinais como a persistência, a cooperação, a resistência e a meticulosidade.

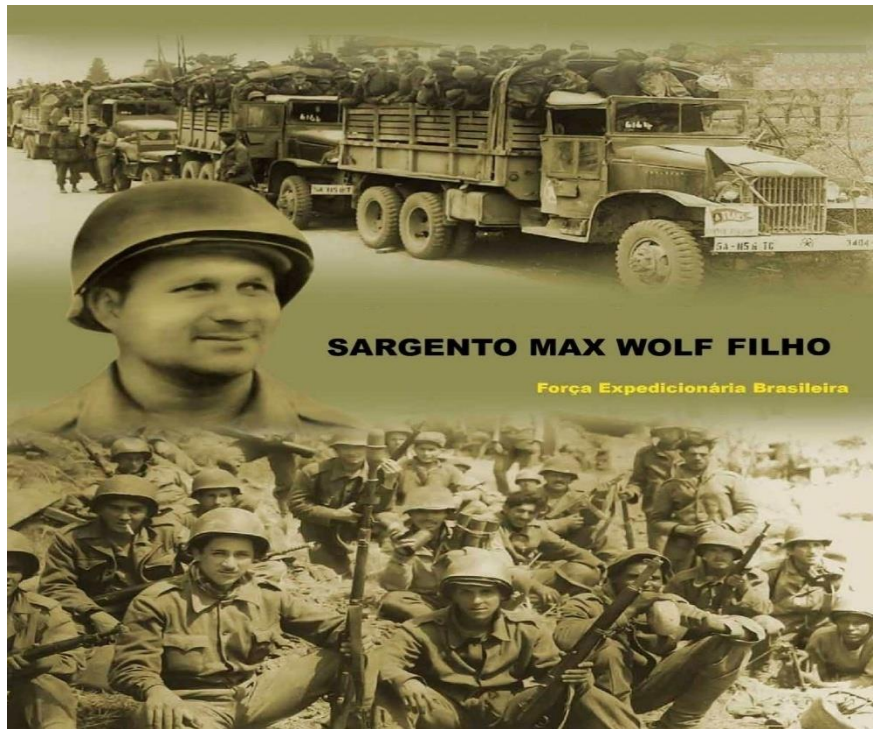
Segundo Ferreira (2017), o aumento da carga horária em virtude da modificação curricular do CFGS, de técnico para tecnólogo, permitiu que fossem agregados, à formação, o reforço ao condicionamento físico, o aprimoramento dos reflexos na execução de técnicas e táticas individuais de combate, a assimilação de características necessárias, dentre as quais a facilidade em assumir responsabilidade perante o grupo, a autoconfiança nas funções de comando e o equilíbrio.

Sobre a capacidade de liderança e de influência, De Medeiros (2018) assegura que muitas pessoas costumam classificar a figura do líder como uma espécie de carisma de guru, um ser quase iluminado, que tem respostas para tudo e que tem a resposta para todos os problemas que surgem.

No entanto, o que importa é não perder de vista que a Força, o Exército e os quartéis precisam de líderes conscientes de seu papel como “mobilizadores de talentos”, de incentivadores de competências e de promotores do justo reconhecimento pelo esforço da equipe.

Um dos maiores desafios impostos aos comandantes de instituições militares, segundo Leite (2018), é o exercício da liderança em momentos de crise, perpassando pelo risco de vida de seus combatentes e, para se obter sucesso no desafio da liderança, a demonstração do interesse pelos objetivos de seus subordinados, agregando profissionalismo e senso de justiça, que são primordiais para o estabelecimento do vínculo entre o comando e seus subordinados, ultrapassando as relações formais.

Tem-se como exemplo de liderança por sua bravura e abnegação, estudado nos CFGS, o Sargento do Max Wolff Filho, que fez parte da Força Expedicionária Brasileira (FEB) e que, por seus gestos e ações, juntamente com sua maneira peculiar e paternalista com que cuidava de seus subordinados, o tornaram admirado por eles e, também, por seus superiores hierárquicos, conforme pontuado por Ribeiro et al. (2018) em seu trabalho de conclusão de curso.



Fonte: <http://www.esa.eb.mil.br/index.php/pt/historia/sgt-max-wolf-filho>, acesso em 25 de maio de 2020.

Do exposto, ratifica-se a necessidade do trabalho dessa competência nos bancos escolares, de fundamental importância, seja para as funções cotidianas ou mesmo naquelas que exijam preparação para o sucesso das operações militares, tendo em vista, também, que o treinamento do indivíduo ocorre desde as pequenas frações, comandadas e lideradas por um sargento, o “Elo fundamental entre o comando e a tropa”.

3.2 O ANTES - DESCRIÇÃO DO PERFIL DO CIDADÃO QUE ANUALMENTE PRESTA O CONCURSO PARA O CFS

A educação militar, de acordo com Nogueira (2014), teve e ainda mantém um papel fundamental no reforço, na transmissão e na afirmação dos valores militares dentro da instituição Exército Brasileiro, constituindo, ao longo dos tempos “um novo Exército para uma nova Nação”, alicerçados por pilares fortemente trabalhados nos princípios da hierarquia e da disciplina.

Uma característica marcante na formação do perfil militar é o trabalho relacionado à união entre os companheiros, visando operações de combate frente à necessidade do trabalho conjunto, haja vista que, nesse contexto, as ações individuais serão de rara utilidade.

O fundamento da educação militar perpassa pelo perfil a ser desenvolvido nas Escolas de Formação, da necessidade do fortalecimento e de manutenção do vínculo que existe entre os comandantes e seus subordinados. Não restam dúvidas de que os Sargentos cumprem essa função com proeminência, frente ao lema constante em pinturas estruturais da ESA, de que são o “elo fundamental entre o comando e a tropa”.

O incremento desses fatores na formação do perfil dos discentes é fundamental, tendo em vista o contexto em que a tropa hoje é utilizada, considerando o trabalho da Força junto à população e da necessidade de um exército preparado para a defesa e manutenção da paz.

Os indivíduos, ao ingressarem nas fileiras do Exército, perpassam por um processo de socialização que implicará na incorporação às suas personalidades do “habitus militar”, com a preponderância de alguns deles a saber: a obediência aos superiores hierárquicos, bem como aos seus pares e subordinados, o respeito aos “dois pilares fundamentais do Exército” - hierarquia e disciplina militar- além do respeito e amor à Bandeira Nacional.

Essa prevalência é levada em consideração na formação do perfil do sargento, juntamente com a necessidade de sua inserção no trabalho em equipe para cooperação e liderança frente ao conjunto da tropa em que ele está inserido, quer seja em um grupo de combate (GC), quer seja nas demais frações da tropa, como pelotão, companhia ou batalhão, considerando sua autonomia como profissional, militar e líder de pequenas frações.

O tempo em que o discente passa nos Estabelecimentos de Ensino de Formação é destinado a fazê-lo entender e perceber essas peculiaridades que fazem parte da vida militar, a qual exige algumas demandas que envolvem sacrifícios, como o de estarem longe de suas famílias, da instabilidade dos horários de trabalho, em muitas ocasiões ou mesmo que interesses pessoais sejam deixados de lado frente ao que a própria Instituição requer para o cumprimento das missões.

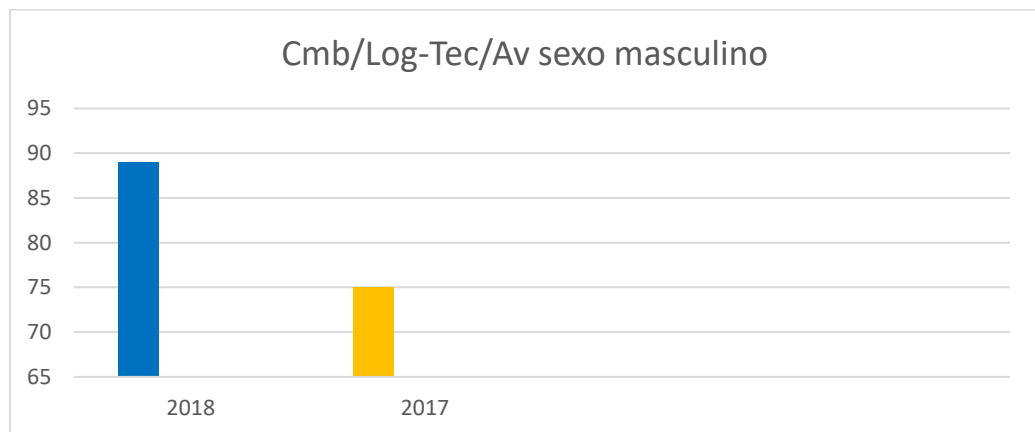
Isto posto, a cada ano são renovados os recursos humanos que fazem parte da Força, mediante a incorporação de novos contingentes às suas fileiras, o que não acontece diferente nas Escolas de Formação de Sargentos de Carreira, após a aprovação em Concurso de Admissão (CA), fundamentado no número de vagas disponíveis, estabelecidas pelo Estado-Maior do Exército (EME) para cada um dos

cursos e cada um dos naipes de instrumentos da área de Música, conforme Portaria nº 30-DECEX, de 14 de fevereiro de 2019 – IRCAM/CFGS).

Registra-se que o supracitado concurso possui algumas etapas, quais sejam: o Exame Intelectual, a valoração de títulos e o Exame de Habilitação Musical para o CFGS de Música, além do exame de Aptidão Física Preliminar, realizado após a Inspeção de saúde.

Do exposto, segue, abaixo, o gráfico com o cálculo relativo à quantidade de candidatos para a Qualificação Militar Combatente/Logística-Tecnológica/Aviação (Cmb/Log-Tec/Av) do sexo masculino, dos anos de 2017 e 2018¹⁵:

Gráfico 1 - Relação candidato/ vaga para Qualificação Militar Cmb/Log-Tec/Av (sexo masculino) em ambos os anos:



Fonte: Escola de Sargentos das Armas

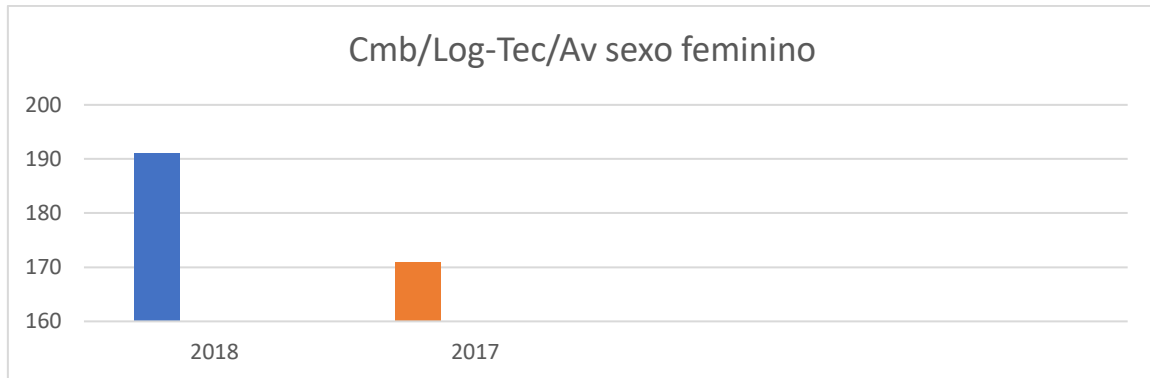
Conforme o gráfico acima, pode-se verificar um aumento de quase dez por cento entre os anos de 2017 e 2018 em relação à quantidade de candidatos para o Concurso dos CFGS, sendo que a diferença entre ambos foi, em torno, de 12.000 candidatos para as vagas nas Qualificações Militares de Combatente/Logísticos/Técnico Aviação, indicando-se, após análise, que houve uma forte concorrência, perfazendo, uma média de 82 candidatos por vaga.

No gráfico abaixo, está exposta a situação das candidatas do sexo feminino na QM Cmb/Log-Tec/Av, no campo de amostragem relativo aos anos de 2017 e 2018¹⁶:

¹⁵ No Anexo B, está a Figura X com a quantidade de candidatos para a Qualificação Militar Combatente/Logística-Tecnológica/Aviação (Cmb/Log-Tec/Av) do sexo masculino, com a amostragem feita nos anos de 2017 e 2018.

¹⁶ No Anexo B, está o quadro 7 com a relação completa com a quantidade total de candidatas, as aprovadas e as efetivamente matriculadas.

Gráfico 2 - Relação candidato/ vaga para Qualificação Militar Cmb/Log-Tec/Av (sexo feminino) nos anos de 2017 e 2018:



Fonte: Escola de Sargentos das Armas

Isto posto, a relação candidata/vaga, que já era bastante grande em 2017 (170 candidatas para cada vaga), aumentou no ano seguinte, em 2018, (190 por vaga), ratificando o grande interesse das mulheres em seguir carreira no Exército Brasileiro, cuja primeira turma formada para outras QM (fora a de Saúde, que já formava militares do segmento feminino anteriormente), foi no ano de 2018.

Do exposto, segue, no quadro abaixo, a título de comparação, a relação de Candidato/Vaga (cand/vaga) para o curso de Medicina do vestibular da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), relativo ao ano de 2018, considerada uma das mais concorridas no Brasil:

Quadro 1 – relação candidato/vaga do Vestibular da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) no ano de 2018.

Curso	Reserva cand/vaga	Rede Pública	Negros/indígenas	Pessoas com deficiência/filhos de policiais	Geral
Medicina	133,04	12,57	7,95	4,60	77,28

Fonte UERJ relação candidato/vaga – Sistema de Administração de Concursos DSEA, disponível em https://www.vestibular.uerj.br/?page_id=7688

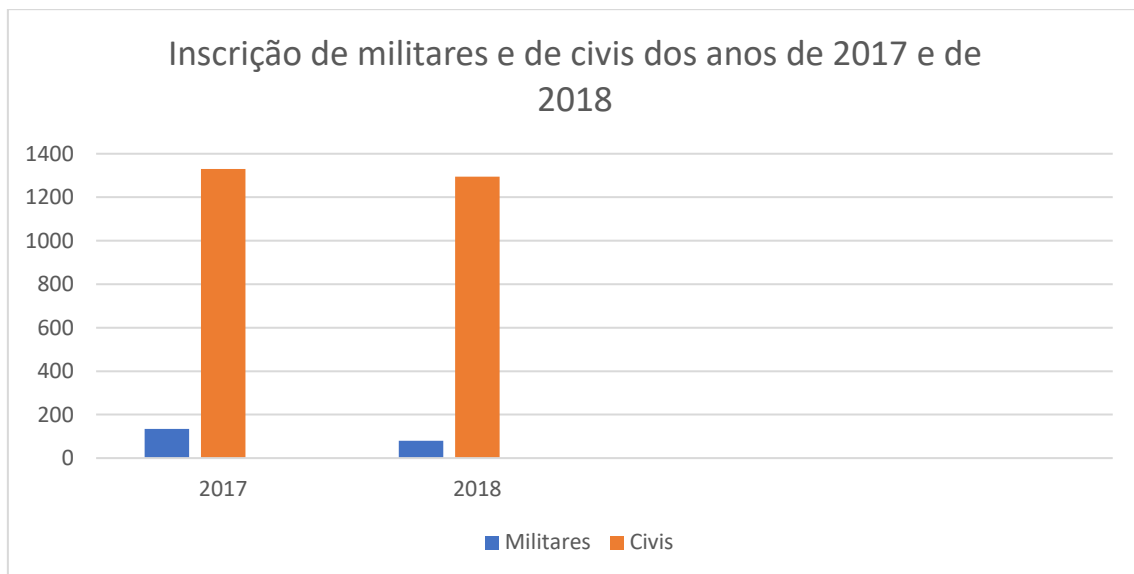
Do exposto, após a análise comparativa com os números apresentados na relação candidato vaga para o Concurso para os CFGS, verifica-se que o vestibular para o supracitado curso apresenta um índice menor (77,28) que aquele - quase a metade do exposto no gráfico de número 2, que apresenta a relação de candidato/vaga para Qualificação Militar Cmb/Log-Tec/Av (sexo feminino).

Registra-se que os demais vestibulares não apresentaram expressividade, a nível de concorrência, para comparação com o Concurso para os Cursos de Formação e graduação de Sargentos de Carreira do Exército, à cargo da ESA.

Em prosseguimento à análise do perfil dos candidatos que ingressam nos CFGS, verifica-se, a partir do edital, que as condições de concorrência entre os militares e os civis que prestam o concurso são as mesmas (equânimes), não havendo privilégio a qualquer das partes.

Dessa forma, segue, no Anexo B, os quadros de número 8 e 9¹⁷, que apresentam a relação de inscrição de militares e de civis dos anos de 2017 e de 2018; o gráfico abaixo apresenta essa relação, com a exposição de um indicador muito importante: a maior parte dos que participam do concurso são provenientes do público civil:

Gráfico 3 – relação de inscrição entre militares e civis dos anos de 2017 e de 2018.

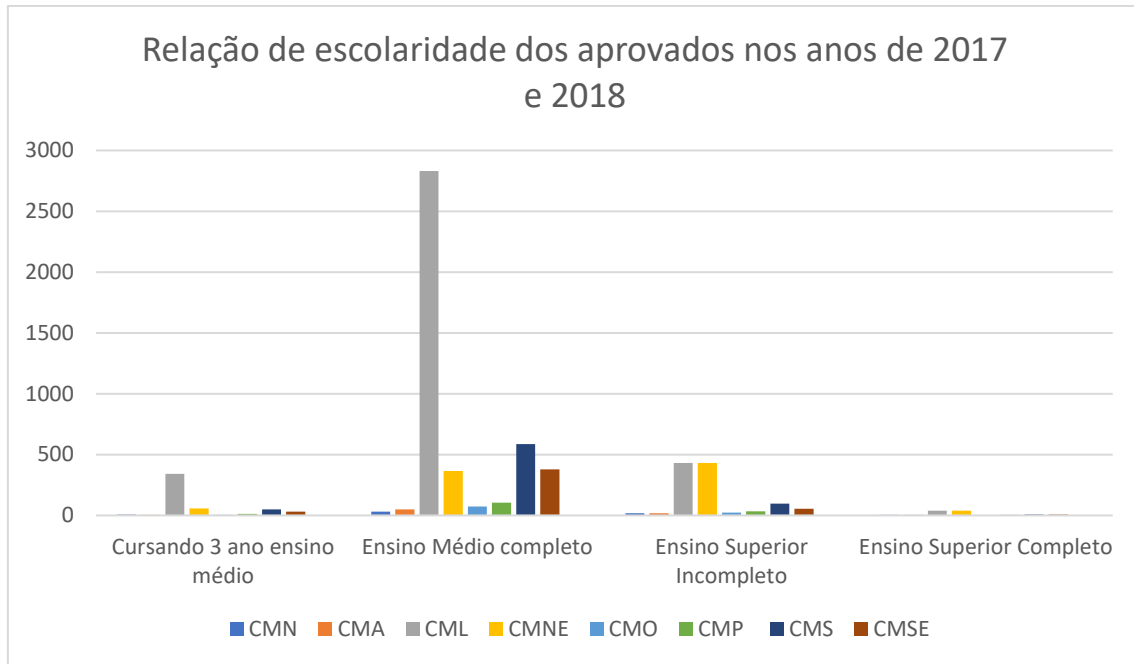


Fonte: Relatório relativo ao Concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concurso da ESA para a DETMil.

Em relação ao nível de escolaridade dos militares, aprovados no Exame Intelectual - na amostragem em análise (anos de 2017 e 2018), segue, abaixo, o gráfico com sua representação, em conformidade com o quadro de número 10 do Anexo B:

¹⁷ Separação nos diversos postos e graduações e entre o público militar e os provenientes do público civil: todos participam em ampla concorrência, sem distinções.

Gráfico 4 - Relação do nível de escolaridade dos militares aprovados no Exame Intelectual dos anos de 2017 e de 2018.



Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

Do exposto, verifica-se que o maior quantitativo de candidatos possui o nível de escolaridade o Ensino Médio completo, conforme a exigência das Instruções Reguladoras de Admissão ao CFS e que a maioria está centrada no Comando Militar do Leste (CML), que abrange os Estados do Rio de Janeiro, Espírito Santo e Minas Gerais, exceto o Triângulo Mineiro.

Percebe-se, contudo, que alguns candidatos, mesmo tendo o Ensino Superior completo, dentre outros que abandonaram (ou trancaram) seus cursos, fizeram o concurso para ingressar no CFGS.

O quadro abaixo apresenta o percentual de desistência entre os anos de 2017 e 2018 dos militares do Exército Brasileiro e demais Forças, além dos civis reservistas e dos que receberam o CDI/CAM¹⁸:

¹⁸ CDI/CAM – Certificado de Dispensa de Incorporação/Certificado de Alistamento Militar

Quadro 2 – Percentual relativo à desistência na fase de designação (anos de 2017 e 2018):

Situação	Ano	Quantidade	Percentual
Exército Brasileiro – Militares da ativa	2017	3	8,57%
	2018	3	2,68%
Outras Forças – Militares da ativa	2017	1	2,86%
	2018	0	0%
Civis – Reservistas	2017	7	20%
	2018	11	9,82%
Civis – CDI / CAM	2017	24	68,57%
	2018	98	87,50%

Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

Isto posto, há inúmeros fatores que podem indicar a motivação dos candidatos em desistir na fase de designação aos Cursos de Formação de Sargentos, a saber: não possuírem os exames previstos para apresentarem por ocasião da Inspeção de Saúde (são os aprovados na prova escrita, deixando, portanto, de se apresentar e executar outra fase do Edital do Concurso para aprovação); outros pela falta na apresentação para execução das demais fases, alguns pela falta ao Exame de Aptidão Física, alguns casos por ter declarada a desistência e por insuficiência no Exame de Aptidão Física¹⁹.

Dessa forma, a maioria deste universo (candidatos para ingressarem nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos) são pessoas que não prestaram o Serviço Militar Inicial, conforme percebe-se pela análise dos dados acima expostos.

Há, ainda, alguns poucos candidatos, em relação ao número de inscritos finais (aprovados em todas as fases do concurso), que são matriculados nas Escolas de Formação e Graduação de Sargentos mediante autorização da Justiça (liminares

¹⁹ Conforme o Edital nº 2/SCA, de 18 de fevereiro de 2020, referente ao Concurso Público para Admissão e Matrícula nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos das Áreas Geral, Música e Saúde, publicado no DOU em 19 de fevereiro de 2020, são as seguintes fases para aprovação: a primeira que é o Exame Intelectual (EI) para todos os candidatos, seguido de prova de valoração de títulos, de caráter classificatório (somente para aqueles que foram aprovados no EI); há a Inspeção de Saúde, de caráter eliminatório, bem como o Exame de Aptidão Física Preliminar, também de caráter eliminatório, para os aprovados no EI e classificados nas vagas destinadas à área do Curso (combatente, logística etc.). Os candidatos deverão, ainda, realizar o Exame de Aptidão Física Preliminar (eliminatório também), seguido da segunda fase que é composta pela revisão médica, Exame de Aptidão Física Definitivo (EAFD), comprovação dos requisitos biográficos dos candidatos e comprovação através da Heteroidentificação (para aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição).

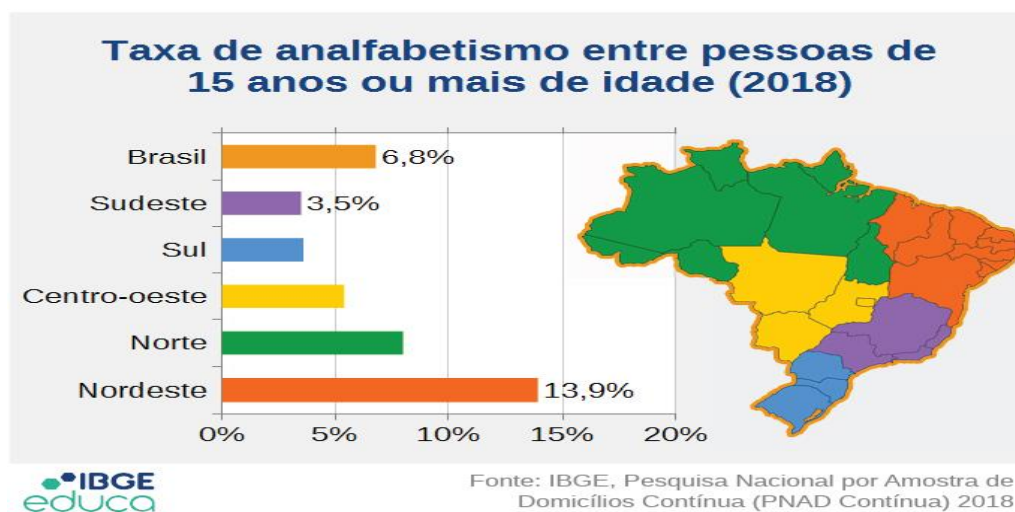
conseguidas por aqueles que foram reprovados no Exame de Aptidão Física, por exemplo, ou em alguma outra etapa do concurso).

No quadro 11, do Anexo B, está exposto a quantidade de alunos (incorporados aos CFGS/período básico) por região do Brasil, os quais são oriundos da região sudeste (em torno de 70%), seguidos da região Sul (em torno de 15%) e da região Nordeste (13%), da região Centro Oeste (quase 3%) e por fim, da região Norte (2,5%).

Pode-se deduzir, mas não concluir, que a quantidade maior de discentes procedentes do Sudeste é devido ao fato de ser a região onde o índice de escolaridade é o mais alto do país, ou mesmo devido às condições do mercado de trabalho, que implicariam em um maior índice de inscritos no Concurso e sua consequente aprovação.

Isto posto, segue, abaixo, a figura com o índice de analfabetismo no país:

Ilustração 10: Taxa de analfabetismo entre pessoas de 15 anos ou mais (2018).



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, disponível em <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>, acesso em 24 de maio de 2020.

Conforme a apresentação na figura acima, a região Nordeste é a que tem maior índice de analfabetos, seguido da região Norte, da Centro-oeste e, por fim, praticamente pareados o Sul (3,6%) com a região Sudeste.

Em uma análise comparativa entre a Taxa de analfabetismo no país por região com a quantidade de alunos, há, até certo ponto, o mesmo enfileiramento por região

de maneira inversa, sendo que o Nordeste supera as demais regiões em relação a quantidade de candidatos matriculados nas Escolas de Formação de Sargentos.

Tal situação pode ser explicada devido à diferença entre os municípios que compõem cada região, que “puxam” a taxa de analfabetismo, conforme exposto no abaixo, que representa os dez últimos municípios cuja população de 15 anos ou mais tem, em média, os menores índices de anos de estudo – 2000:

Quadro 3 – taxa de analfabetismo dos dez últimos municípios do país, cuja população de 15 anos ou mais tem, em média, os menores índices de anos de estudo:

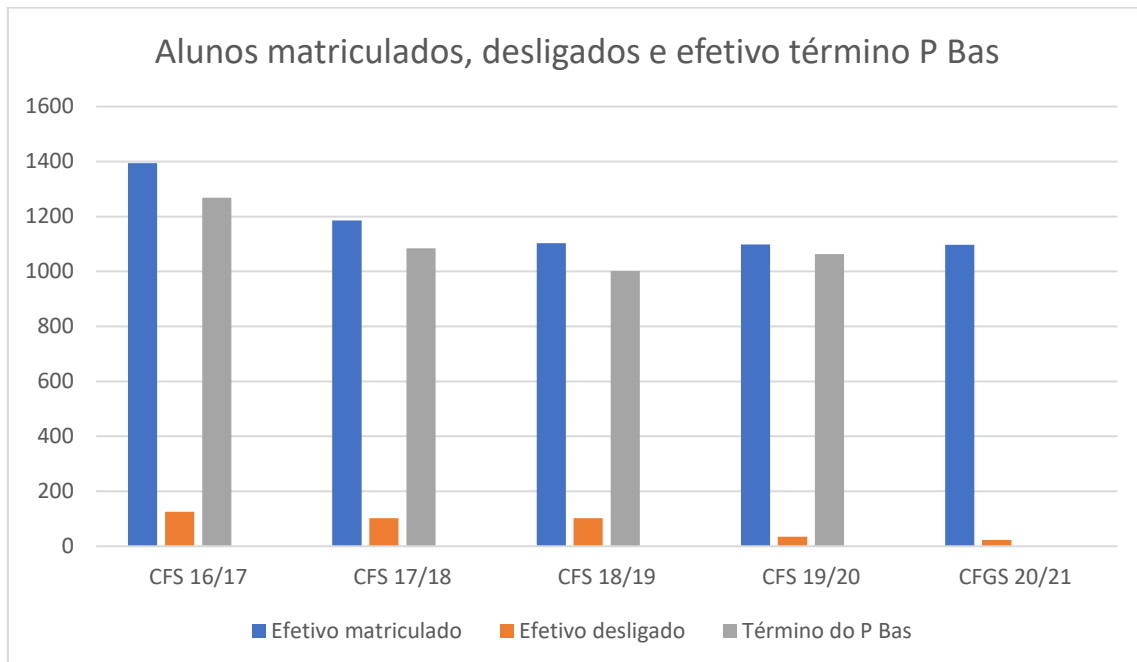
Município	População	Taxa de analfabetos de 15 anos ou mais
1º Guaribas/PI	4.814	59,0
2º Jordão/AC	4.454	60,7
3º Santa Rosa do Purus/AC	2.246	56,8
4º Caxingó/PI	4.147	56,4
5º Caraúbas do Piauí/PI	4.809	59,8
6º Cocal dos Alves/PI	5.155	52,8
7º Damião/PB	3.645	48,8
8º Campo Alegre do Fidalgo/PI	4.451	44,2
9º Curral de Cima/PB	5.323	55,3
10º Melgaço/PA	21.064	41,9

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000, disponível em <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485745/Mapa+do+analfabetismo+no+Brasil/a53ac9ee-c0c0-4727-b216-035c65c45e1b?version=1.3>, acesso em 24 de maio de 2020.

Do exposto, dos 10 municípios acima, 5 pertencem ao Piauí, o que pode ser uma das explicações para a mudança do posicionamento da região Nordeste entre os demais, pois há estados como Ceará, Pernambuco e a própria Paraíba que têm municípios onde o índice de analfabetos não é tão elevado.

Prosseguindo com o mapeamento nos Cursos de Formação de Sargentos, no quadro 12, do Anexo B, está a representação da quantidade de alunos matriculados, desligados e aqueles que continuaram matriculados após o término do Período Básico dos Cursos de Formação e graduação de Sargentos entre os anos de 2016 e 2020, contemplando o seguinte gráfico em relação à amostragem:

Gráfico 5 – quantidade de alunos matriculados, desligados e aqueles que continuaram matriculados após o término do Período Básico dos Cursos de Formação e graduação de Sargentos entre os anos de 2016 e 2020:



Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

Segue no quadro, abaixo, a relação percentual da taxa de evasão escolar no período de qualificação dos CFS que funcionam na EsSLog, nos anos de 2018 e 2019:

Quadro 4 - Taxa de Evasão Escolar na EsSLog nos anos de 2018 e de 2019:

CFGs	Ano	Taxa Evasão
Mnt de Armamento	2017	0%
	2018	2,6%
Mnt de Viatura Automóvel	2017	0 - %
	2018	0%
Mecânico Operador	2017	0%
	2018	7,7 %
Mnt Comunicações	2017	0%
	2018	0%
Topografia	2017	0%
	2018	0%
Músico	2017	0%
	2018	0%
Intendência	2017	6,3%
	2018	0%
Saúde (Téc Enf)	2017	3,1%
	2018	11,5%

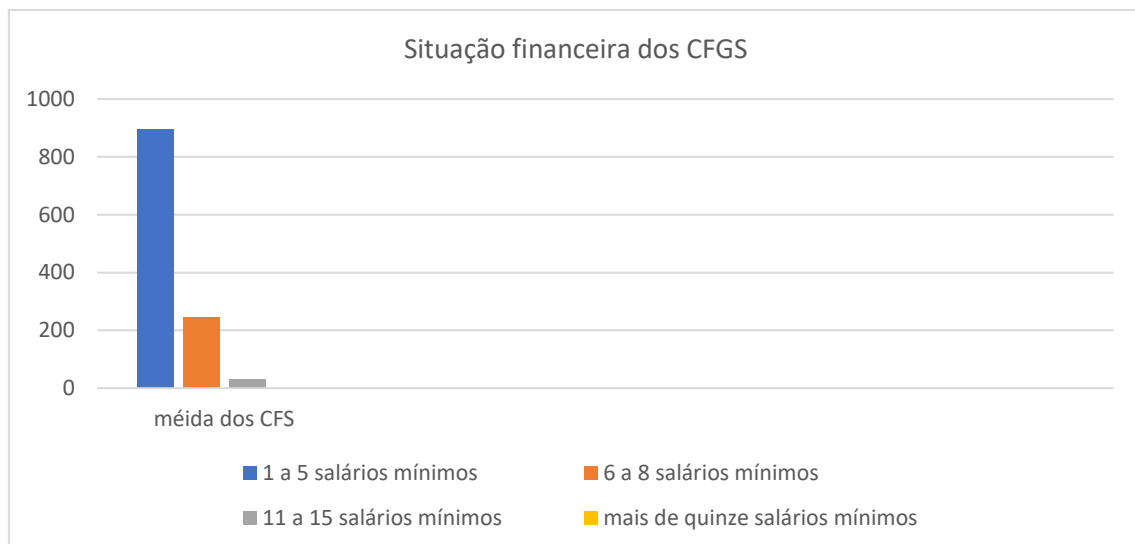
Fonte: Diretoria de Educação Técnica Militar

Do exposto, em uma análise comparativa, verifica-se que o índice referente a taxa de evasão escolar durante o período básico (primeiro ano da formação) é superior, em ambos os anos, ao período de qualificação, só fazendo diferença em relação ao CFS de Saúde que, conforme o quadro acima, foi de 11,5%.

Isso pode ser explicado por inúmeros fatores, dentre os quais está o afastamento dos familiares no primeiro ano, pois estão alocados em uma das treze Organizações Militares de Corpo de Tropa; reprovação; alguns passam em outros concursos e são chamados durante o ano de instrução; outros se certificam que não são vocacionados à profissão militar; desistência frente às dificuldades do período básico; problemas disciplinares; dificuldades físicas, conforme o quadro de número 13 do Anexo B.

Sobre a situação financeira dos alunos ingressantes nos CFGS, o Quadro de número 14, do Anexo B, apresenta a planilha com a descrição do percentual de seus ganhos familiares. Abaixo, segue o gráfico para análise:

Gráfico 6 – Média da situação financeira familiar do aluno dos CFGS média dos CFS entre os anos de 2016 e 2021:



Fonte: Diretoria de Educação Técnica Militar

Do exposto, verifica-se que a grande maioria do efetivo do CFGS tem a situação financeira que gira em torno de 1 a 5 salários-mínimos, mantendo-se na estabilidade ao longo dos anos de análise (2016 a 2021), sendo, praticamente, oitenta por cento do efetivo total que incorpora nos Estabelecimentos de Ensino dos cursos de formação de sargentos de carreira.

Essa valorização com a participação das distintas classes sociais na Força está presente na seção de Recursos Humanos do documento Estratégia Nacional de Defesa:

O recrutamento dos quadros profissionais das Forças Armadas deverá ser representativo de todas as classes sociais. A carreira militar será valorizada pela criação de atrativos compatíveis com as características peculiares da profissão. Nesse sentido, o Ministério da Defesa, assessorado pelos Comandos das três Forças, proporá as medidas necessárias à valorização pretendida (BRASIL, 2012, p. 151).

Percebe-se, ainda, comparativamente, entre os anos de 2016 e 2017, que o efetivo que percebia entre 1 a 5 salários mínimos foi maior entre os demais anos; a renda familiar dos alunos que ingressaram no CFGS com mais de 15 salários mínimos é ínfimo, variando entre 2 a 3 alunos ao longo dos anos em análise, sendo que no último ano (talvez por mudar o curso de técnico para tecnólogo), houve um aumento em cem por cento do percentual das demais turmas que se formaram anteriormente, elevando para sete alunos.

Sobre a relação entre a situação econômica e a busca pela formação nos Cursos de Sargentos de carreira, percebe-se que quanto maior a renda, menor é a procura pelo curso.

Uma série de variáveis poderiam justificar a situação acima, porém somente entrevistando os envolvidos se poderia ter uma ideia sobre as reais motivações de um jovem ser Sargento do Exército, se por sonho, se pela estabilidade, se pela possibilidade de uma educação diferenciada, ou por outro motivo.

O gráfico abaixo configura a profissão dos pais ou responsáveis pelos ingressantes no CFGS²⁰:

²⁰ A planilha encontra-se disponível no Anexo B (quadro de número 15)

Gráfico 7 - Profissão do responsável (amostragem entre os anos de 2016 e 2021).



Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

Conforme o gráfico acima e ao contrário do que era esperado, a quantidade de filhos de militares não é preponderante, não chegando nem a 20 % do total entre os dados colhidos no universo desta pesquisa.

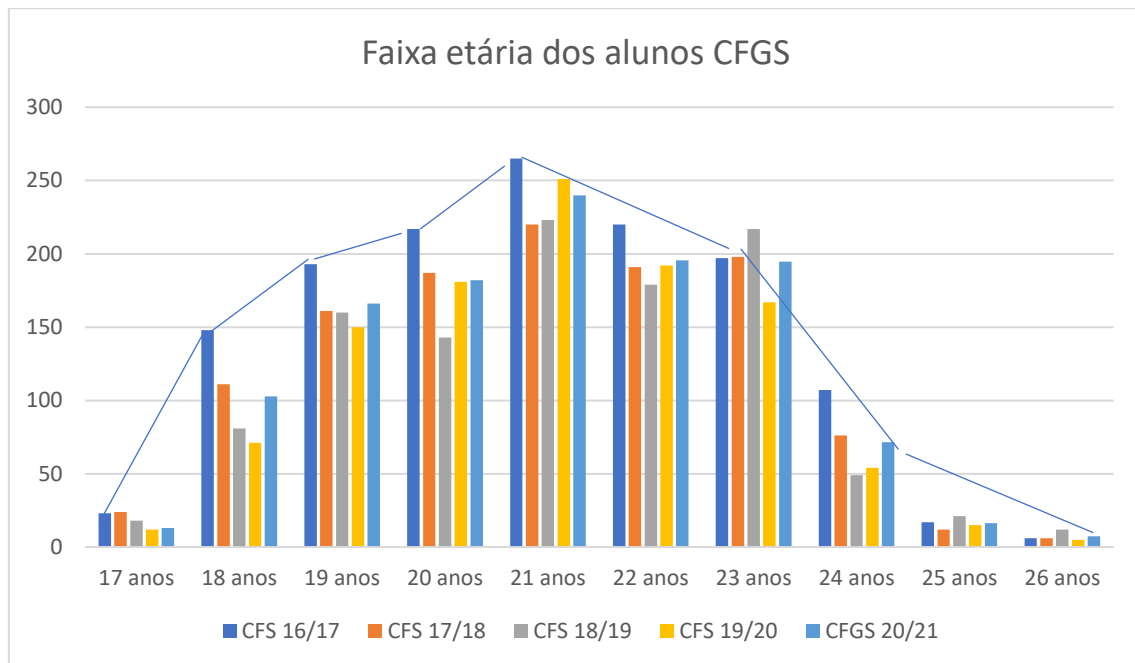
Registra-se a quantidade de alunos que não sabem o nível de escolaridade da profissão de seus pais somou-se a um percentual relativamente alto, de 20% do total.

Os alunos filhos de pais que têm a escolaridade como Ensino Superior gira em torno de oito por cento ao longo dos anos, sendo, portanto, inferior aos que possuem Ensino Fundamental, que está em torno dos 15%.

O gráfico abaixo representa a faixa etária dos alunos do CFGS²¹:

²¹ A planilha encontra-se disponível no Anexo B (quadro de número 16)

Gráfico 8 – Faixa Etária dos CFGS



Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

Isto posto, em relação à faixa etária dos discentes dos CFGS, conforme o artigo 3º, inciso III das Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos das Áreas Geral / Aviação, Música e Saúde²², até a data da matrícula o candidato deve possuir, no mínimo, 17 (dezessete) e, no máximo, 24 (vinte e quatro) anos de idade para a área Geral / Aviação; entretanto, para as áreas de Música e Saúde, deverá possuir, no mínimo, 17 (dezessete) e, no máximo, 26 (vinte e seis) anos de idade.

Dessa forma, a faixa etária do CFGS varia entre os 17 aos 26 anos conforme a supracitada documentação, com o ensino médio completo, tendo em vista a mudança para o grau tecnólogo. Verifica-se que o número de candidatos na faixa etária dos 26 anos é mínimo, tendo em vista que com essa idade muitos jovens já terminaram o Ensino Superior e já têm outras profissões. A maior concentração de jovens aprovados no CFGS está na faixa etária entre os 19 e os 22 anos (média de 75%).

Ressalta-se que as mulheres começaram a ser admitidas nos CFS a partir do ano de 2017, fruto de suas conquistas sociais, nas QMS de Música e Aviação,

²² Conforme PORTARIA Nº 030-DECEX, de 14 de fevereiro de 2019, que aprova as Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos das Áreas Geral / Aviação, Música e Saúde (IRCAM/CFGS - EB60-IR14.001), 8ª Edição, 2019.

diferentemente da OMS de Saúde, que já era permitido; no primeiro ano da formação, por questões estruturais, as alunas são alocadas em duas OMCT, a saber: no 1º Grupo de Artilharia Antiaérea, situado no Rio de Janeiro (RJ) e no 4º Grupo de Artilharia de Campanha, situado em Juiz de Fora (MG).

Em conformidade ao determinado da Lei nº 12.990/14 (ADC41/2018)²³, houve, a partir de 2018, a exigência da reserva da cota de 20% das vagas para os autodeclarados negros para o concurso dos Cursos de Formação e Graduação dos Sargentos de Carreira.

O edital do concurso, a partir daquele ano, começou a prever que, para aqueles que se autodeclararem negros (preto ou pardo), no ato de sua inscrição ou na data limite prevista naquele documento, a concorrência no Concurso de Admissão fosse feita concomitantemente nas vagas de ampla concorrência e naquelas destinadas para atender a cota.

Determinou, ainda, o edital que aqueles convocados para a 2ª etapa do concurso, mesmo que nas listas de ampla concorrência, serão submetidos à Comissão de Heteroidentificação²⁴ para verificação da veracidade da declaração e, caso não for confirmada, o candidato ficará sujeito à exclusão do concurso e outras sanções legais, conforme disposições previstas em lei.

Essa foi, sem dúvidas, uma das maiores quebras de paradigmas que ocorreu na Força nos últimos tempos, que tem um dos seus pilares mais fortes o tratamento indiferenciado entre aqueles que fazem parte de seu efetivo, perfazendo um temor em relação a qualidade de seus Recursos Humanos a serem incorporados mediante concurso público a partir daquele ano (2018).

Com essa obrigatoriedade da reserva de vinte por cento do total das vagas dentre os classificados para o Concurso para os Cursos de Formação de Graduação de Sargentos para os autodeclarados afrodescendentes, o critério classificatório dentre as etapas do concurso, deixa de ter exclusividade na referência ao mérito intelectual para atender ao previsto em lei cujo critério é referente à Heteroidentificação do candidato à vaga.

²³ Fonte: <http://www.esa.eb.mil.br/index.php/pt/concurso>, acesso em 23 de maio de 2020.

²⁴ Heteroidentificação através de uma comissão composta por militares para externar a percepção social sobre os candidatos aprovados para promover a identificação racial. Hetero pois é a percepção que não é o da própria pessoa, nada tendo a ver com a sexualidade do candidato.

Essa situação, por ser muito recente, não foi contemplada por uma pesquisa que possa avaliar se houve, ou não, algum impacto em termos da qualidade dos recursos humanos que incorporaram ao Exército Brasileiro desde então.

No entanto, segundo a Divisão de Ensino da EsSLog, em termos de rendimento de avaliação, essa situação não tem apresentado qualquer problema.

Do exposto, percebe-se que o CFGS é composto pela grande maioria por alunos do sexo masculino (até por determinação do quantitativo de vagas do edital do concurso), que possuem a condição socioeconômica com origem popular (classe média baixa e baixa²⁵), com faixa etária girando em torno dos 19/20 anos, que, apesar de tão novos, após a conclusão do curso de formação, tornam-se graduados como 3º Sargento, com grandes responsabilidades frente ao rigor que a própria profissão militar exige.

A taxa de reprovação não é alta em nenhum dos Estabelecimentos de Formação dos Sargentos, sendo que a evasão escolar é mais alta na ESA frente aos demais, talvez explicada pelos rigores e exigências físicas referentes ao primeiro ano da formação (período básico), que ocorre nas distintas OMCT.

Por fim, os dados dos últimos concursos demonstram que a grande maioria dos que se formam não são filhos de militares ou mesmo não foram militares (não prestaram o serviço militar inicial e nem temporários) e que alguns poucos já iniciam o curso com a escolaridade de Ensino Superior (completo), outros incompletos e a grande maioria com o Ensino Médio completo, conforme exige o edital do Concurso de Admissão.

Espera-se que, com esses dados mapeados, relativos à composição social dos cidadãos que ingressam nos CFGS, contribua-se para o entendimento do perfil, que irá corroborar com o trabalho da Seção Psicopedagógica das Escolas de Formação e do trabalho do corpo docente, com a indicação de quem é esse guerreiro, sendo que a etapa seguinte (próximo subcapítulo) serão analisadas a construção e a efetividade do perfil profissiográfico desses cursos frente ao processo de transformação do Exército.

²⁵ A referência foi o documento produzido pela seção de Concursos para os Cursos de Formação e Graduação de Sargentos de Carreira a cargo da ESA, que utilizou as categorias:

- baixa – entre 1 e 5 salários-mínimos;
- média baixa – entre 6 e 10 salários-mínimos;
- média – 10 a 15 salários-mínimos; e
- alta – superior a 15 salários-mínimos.

3.3 ANÁLISE DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DOS ALUNOS DO CFGS DA EsSLog

3.3.1 Considerações iniciais

As conclusões contidas nos documentos “Política Educacional para o Exército Brasileiro no Ano 2000” e “Política Educacional”, elaborados, respectivamente, pelo Estado-Maior do Exército e pela Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, apontam para a necessidade de redimensionamento do perfil do militar profissional, tendo em vista os desafios esperados para os primeiros anos do século XXI.

Em linhas gerais, tal perfil pode ser delineado por alguns traços, a saber: pela crença e compromisso com os valores centrais da Instituição; por atitudes que denotem criatividade, iniciativa, decisão, adaptabilidade, cooperação, arrojo, flexibilidade, criticidade e liderança; pelas habilidades interpessoais que facilitem sua interação com indivíduos e grupos; pelo senso de responsabilidade; pelo autoaperfeiçoamento; pelas habilidades cognitivas visando a reflexão crítica e a aplicação de ideias criativas; pelo domínio de idiomas estrangeiros; por habilidades no uso dos recursos de informática e por habilidades físicas típicas da profissão, conforme documento “Fundamentos da Modernização do Ensino” (BRASIL,1996).

O ponto de partida fundamental para a elaboração e revisão de currículos são os perfis profissiográficos, que ganham importância dentro do processo. A não observância de uma pertinente metodologia para a sua elaboração e revisão é o que dificulta o processo, seja por alegada falta de tempo, seja, em outros casos, por desconhecimento, ou, principalmente, por inexistência de um mecanismo institucional para permanente reavaliação dos perfis já elaborados.

Analisar o perfil profissiográfico inerente aos cursos de formação da EsSLog torna-se essencial, para verificar se há necessidade de redimensioná-lo ou não, visando os desafios inerentes à concepção de transformação do Exército, tendo em vista que os fins visarão, amiúde, a qualidade da educação militar, de formar e melhor preparar seus recursos humanos, no caso os sargentos logísticos, frente às transformações sociais e políticas por que passam o país e o mundo.

A partir das competências trabalhadas pelo Departamento Geral do Pessoal, e que serão avaliadas ao longo da trajetória dos profissionais de carreira da Força,

quer seja os recém-formados, ou mesmo aqueles com muitos anos de profissão, verificou-se as competências que fazem parte do perfil profissiográfico dos cursos de formação da Escola de Sargentos de Logística (EsSLog), analisando-as na sequência.

Procurou-se verificar se as competências que compõem o desempenho profissional das praças estão contempladas no perfil profissiográfico dos cursos de formação da EsSLog, tendo em vista a importância do desenvolvimento desses componentes desde o início da carreira, desde a formação, frente à notoriedade que a Força dá para esse campo profissional, capaz de influenciar as promoções e demais processos seletivos, como missões no exterior, dentre outras, pelas quais concorrem os militares.

Uma peculiaridade que faz parte da EsSLog é que hoje, diferentemente de quando este pesquisador foi instrutor, no período de 2010/2013, naquele Estabelecimento de Ensino (que havia separação entre as Companhias de Alunos e os instrutores), o aluno permanece imerso em seus Cursos formado pelos instrutores, pela administração e pelo viés disciplinar do discente, com a finalidade de empreender maior qualidade à instrução e à formação militar.

Nessa particularidade quem ganha é o aluno, pois o desenvolvimento das atitudes, das habilidades e experiências são melhor conduzidas, os laços de união são fortalecidos; o perfil profissiográfico do curso ganha uma identidade maior com a convivência com militares mais antigos que possuem a mesma especialidade dos discentes; o instrutor conhece mais o aluno; entretanto, o docente ao trabalhar muitas vezes com “dois chapéus”, o de instrutor e o que compõe a parte administrativa do curso, tende a ficar “sobrecarregado”, prejudicando a qualidade da formação dos alunos.

Isto posto, a formação militar está baseada no desenvolvimento de competências específicas, estabelecidas primordialmente no perfil profissiográfico de cada curso, o que será importante para toda a carreira profissional frente à continuidade de sua avaliação.

Dessa forma, no Anexo J estão expostas as Competências Profissionais e o Eixo transversal que compõem o perfil profissiográfico dos cursos de formação de sargentos que funcionam na EsSLog.

Algumas atividades curriculares são estrategicamente voltadas para o desenvolvimento dos componentes atitudinais dos alunos, e, conforme o artigo 2º, item III, das Normas para o Desenvolvimento dos Conteúdos Atitudinais (NDACA), os

conteúdos atitudinais são aqueles que auxiliam no processo de formação da identidade militar e que podem ser desenvolvidos por intermédio de atividades pedagógicas e de práticas específicas do ensino militar.

Dessa forma, há algumas práticas educacionais que são (ou poderão) ser utilizadas pelos docentes para desenvolverem (e avaliarem) as capacidades atitudinais de seus discentes como alguns programas interdisciplinares dos quais há envolvimento com os alunos da EsSLog.

Dentre esses programas está a execução de uma Situação Integradora prevista no Plano Integrado de Disciplinas (PLANID), com o objetivo de integrar os conteúdos ministrados durante o curso, com a execução de um tema específico, criado pelos instrutores, simulando uma situação real perante a qual os discentes poderão se deparar ao se formarem, de maneira contextualizada.

Há, ainda, os exercícios de Longa Duração como as operações ELO I e ELO II²⁶, que são aplicadas após os módulos de ensino I e II terem sido finalizados, respectivamente, visando a pós-formação, contendo eventos realísticos que os futuros sargentos poderão se deparar durante suas carreiras.

Após o módulo III, eles executam o Estágio de Instrução Especial (EIEsp), composto de oficinas práticas orientadas por uma situação simulada de combate como marchas, tiro, patrulhas dentre outros. O detalhe é que, após essas atividades, são realizadas pesquisas sobre o desempenho dos discentes, que podem ser utilizadas para avaliação qualitativa dos conteúdos atitudinais pelos instrutores.

Executam, ainda o Projeto de Desenvolvimento da Capacidade de Liderança Militar (PDCL), que envolve os instrutores e os alunos do CFGS da EsSLog: as funções de Comando são trabalhadas para serem executadas pelos alunos, que concorrem, em sistema de rodízio, como comandantes de grupos, nas funções administrativas de furriel²⁷, de sargenteante²⁸, escolhidos dentre aqueles que

²⁶ Operações que foram assim batizadas pelo Comando da EsSLog que configuram dois Exercícios de Campo de longa duração, dois quais os alunos dos cursos de formação e graduação de sargentos de logística participam durante o ano de instrução e que estão previstas no Plano Geral de Ensino.

²⁷ Conforme artigo 119 do Regulamento Interno de Serviços Gerais do Exército, o furriel é responsável por auxiliar no preparo da documentação referente aos vencimentos das praças da subunidade (SU); por organizar, diariamente, os vales de ração das praças e os de forragem dos animais da SU; por executar os trabalhos de escrituração que lhe forem atribuídos; e por manter-se em condições de prestar quaisquer informações relativas ao pagamento do pessoal da SU.

²⁸ Conforme artigo 115 do supracitado regulamento, o sargenteante é o auxiliar do Comandante de SU e dos oficiais da SU em educação, instrução, disciplina e administração e lhes incumbe, ainda, assegurar a observância ininterrupta das ordens vigentes, angariando a confiança dos seus chefes e a estima e o respeito dos seus subordinados.

precisam desenvolver capacidades atitudinais necessárias ao futuro sargento, possibilitando sua maior integração ao grupo, e o despertar de componentes atitudinais visando a espantar a timidez do discente.

Essas atividades são acompanhadas pelos docentes, permitindo-lhes maior conhecimento de seus alunos, através de atividades controladas, incentivando-os às melhores práticas, visando, além de tudo, o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais nos discentes - a denominada “introjeção do sangue verde-oliva”, incentivando-os para a solução de situações-problemas criados, ou que, podem acontecer durante as funções de comando.

Este pesquisador, por ter acompanhado alguns anos os cursos de formação da EsSLog, ou mesmo por haver no trabalho da seção de Ensino da Diretoria de Educação Técnica Militar, pôde verificar que o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais se dá pelo reforço de características e de comportamentos militares desejados pelos instrutores, inibindo os indesejáveis, através de punições disciplinares, de maneira a se trabalhar e promover mudanças no discente, desenvolvendo as atitudes inerentes à profissão militar.

Isso é que a aplicação prática dos aspectos das competências predefinidas, visando aumentar conhecimento no discente e sua capacidade de mobilizá-las quando se depara com uma situação problema:

Um especialista é competente porque simultaneamente: (a) domina, com muita rapidez e segurança, as situações mais comuns, por ter à sua disposição esquemas complexos que podem entrar imediata e automaticamente em ação, sem vacilação ou reflexão real; (b) é capaz de, com um esforço razoável de reflexão, coordenar e diferenciar rapidamente seus esquemas de ação e seus conhecimentos para enfrentar situações inéditas (PERRENOUD, 1997).

Aplicam-se aos discentes dos CFGS da EsSLog, dois projetos facilitadores, sendo um deles o Programa de Leitura, de cunho obrigatório, que compõe as Diretrizes do Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército para os docentes e discentes de cada Estabelecimento de Ensino, visando o estímulo do gosto pela leitura, sendo uma atividade extracurricular, com a leitura de, no mínimo, duas obras literárias durante o ano de instrução, em uma reunião com a conseqüente para exposição de seus pontos de vista em relação ao livro lido.

O outro projeto facilitador é o de História Militar, que é uma atividade prevista nos PLADIS dos cursos, cujas ações podem ser a realização de palestras em datas comemorativas previstas no Plano Geral de Ensino da Escola, dos patronos militares

e afins, para aumentar, nos alunos, o necessário conhecimento de importantes feitos históricos que envolveram o país.

Por fim, a atividade classificada como o “coroamento” do ano de instrução é a Manobra Escolar do DECEX, que os insere em uma situação tática operacional, elaborada pelo Centro de Doutrina daquele Departamento e que são empregados conjuntamente com outros militares que compõem os demais Estabelecimentos de Ensino, com duração de, em média, duas semanas de instrução.

Isto posto, será realizada, em seguida, a análise dos perfis profissiográficos que compõem o currículo dos CFGS/EsSLog, conforme está estabelecido nas Normas para Construção de Currículos/DECEX, verificando-se sua pertinência e necessidade, ou não, de algum aprimoramento, embasados nos Objetivos Estratégicos perquiridos pela Força e de seus valores, emoldurado no senso de disciplina, conforme os ensinamentos de Durkheim (2018), que é um fundamento da moral para que seja assegurada a constância e vicissitudes da vida coletiva, regulando condutas, sendo imprescindível para a própria existência da autoridade: “O sentimento de regularidade e o sentimento da autoridade são os dois aspectos de um estado de espírito mais complexo, que podemos denominar espírito de disciplina. O espírito de disciplina, eis a primeira disposição fundamental de todo temperamento moral”.

3.3.2 Da análise do perfil profissiográfico do CFS e pesquisas de ex-discentes e chefes imediatos

Registra-se, inicialmente, que a documentação de ensino dos Cursos de Formação e Graduação dos Sargentos de Carreira é analisada pela Diretoria de Educação Técnica Militar (DETMil) e, em seguida, pelo Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), mas sua aprovação é através de portaria expedida pelo Chefe do Estado-Maior do Exército.

O perfil profissiográfico, conforme descrição neste trabalho, cujo modelo está no Anexo A, é composto pela finalidade do curso, pelas competências profissionais, pelo eixo transversal, subdividido em atitudes, capacidades cognitivas, capacidades físicas e motoras e valores, e, ainda, por seu anexo, que contém o Mapa Funcional do Curso, subdividido em parte comum e parte específica, onde são descritas as Competências principais, Unidades de Competências e Elementos de Competências dos cursos.

Ressalta-se que a construção desse documento é bastante complexo, tendo em vista as várias atividades e funções pelas quais o sargento será submetido após a conclusão do curso, sendo que o levantamento das informações para sua formulação deve ser feito por uma equipe técnica, denominada de “Grupo de Trabalho”, conforme previsão nas Normas para Construção Curricular, que fará a análise ocupacional dos cargos e funções que o curso habilita para sua correta elaboração, visando sempre as demandas da Força.

Isto posto, as pesquisas com os chefes imediatos de ex-discentes servem de diagnóstico e de orientação de como está o andamento dos cursos, indicando a necessidade, ou não, da correção de rumos, pois apontam os pontos positivos ou negativos dos trabalhos executados pelos militares recém-formados, sob seu comando; no Anexo C²⁹ estão dispostas as pesquisas relacionadas às turmas do CFS 2018 e de 2019.

Da mesma forma, as pesquisas com os ex-discentes também são muito importantes para validação curricular, em que pese possuírem tão pouco tempo de classificação, por término de curso, nas diversas Organizações Militares (OM) que compõem o país (pesquisa é feita nos seis primeiros meses)³⁰.

Destaca-se que os sargentos recém-formados são empregados, em grande parte, em funções administrativas como auxiliares do provisionador, auxiliar da Seção de Aquisições e Licitação (SALC), auxiliar do Setor Financeiro, auxiliar de almoxarifado, auxiliar da oficina mecânica, auxiliar da quarta seção, dentre outros, conforme está exposto no Anexo E.

Ressalta-se que nos primeiros meses das OM de Corpos de Tropa acontece o período de formação básica dos soldados, seguido da qualificação, ocasião em que ocorrem os Cursos de Formação de Cabos etc. e, normalmente, os Comandantes dessas Unidades empregam os 3º Sargentos para auxiliar nessas atividades, mas não de maneira taxativa, tanto que alguns foram distribuídos nas seções administrativas das OM, sobrepesando, talvez, suas formações técnica em logística.

²⁹ O CFS 17/18 foi concluído, com aproveitamento, por 363 (trezentos e sessenta e três) militares, dos quais 219 (duzentos e dezenove) ex-discentes responderam à pesquisa e o CFS 18/19 foi concluído, com aproveitamento, por 397 (trezentos e noventa e sete) militares dos quais 268 (duzentos e sessenta e oito) ex-discentes responderam à pesquisa.

³⁰ Conforme o estabelecido na Portaria nº 072-DECEEx, de 22 de março de 2018, que aprova as Normas para a Gestão do Ensino

Pela pesquisa, verificou-se que, das duas turmas de formação, a média foi de quarenta por cento informando que o Curso de Formação de Sargentos forneceu importantes conhecimentos que foram além do domínio da técnica, e, portanto, houve grau satisfatório pela avaliação dos ex-discentes; quase trinta por cento informaram que o curso se limitou a dar ao discente o conhecimento de determinadas técnicas, mas não indicaram quais, talvez pelo próprio instrumento de pesquisa ser composto apenas por respostas objetivas (sim, não e em parte).

Em torno de vinte e cinco por cento indicaram que o curso foi fixado apenas na transmissão de conhecimentos teóricos e em torno de três a quatro por cento que foram desenvolvidas outras atividades durante o CFS não direcionadas ao dia a dia das OM, apresentando certo grau de insatisfação.

Entretanto, segundo eles, em uma variação entre 67% (sessenta e sete por cento) e 65% (setenta e cinco por cento), a participação efetiva do conteúdo curricular atende favoravelmente às atividades que desempenham; entre 18% (dezoito por cento) e 28% (vinte e oito por cento) responderam que foram atendidos em parte e 12 (doze) militares responderam que não atendeu.

Nas demais perguntas que versavam a respeito da metodologia de ensino, em relação à integração entre as disciplinas e fundamentação para o estudo de outras disciplinas, a resposta entre os ex-discentes foi bastante favorável.

Em relação às competências necessárias ao desempenho do cargo ocupado e as disciplinas ministradas durante o curso, verificou-se uma variação entre 70% (setenta por cento) e 85% (oitenta e cinco por cento) entre as turmas pesquisadas, sendo que, segundo eles, 14% (quatorze por cento) a 26% (vinte e seis por cento) apontaram que atendeu em parte as suas expectativas. Dos que não atenderam, a variação foi entre 3 e 6% (três e seis) por cento.

Sobre as expectativas e necessidades do discentes, entre 64 e 68% (sessenta e quatro e sessenta e oito por cento) responderam favoravelmente; entre 23 e 26% (vinte e três e vinte e seis por cento) que foi em parte apenas e entre 3 e 9% (três e nove por cento) responderam negativamente.

Do exposto, em relação às disciplinas ministradas e ao desenvolvimento das competências necessárias ao militar recém-formado, frente às demandas da “tropa” (Organizações Militares), percebe-se que a equipe pedagógica da Escola precisa investigar no que devem melhorar em termos de conhecimento para o aluno, pois em média de 30 a 40% (trinta a quarenta por cento) dos ex-discentes sinalizaram que o

CFGGS não tem atendido da melhor forma suas necessidades nas OM em que foram classificados por término de curso.

Entende-se que há a necessidade de melhoria das pesquisas que são distribuídas aos ex-discentes, pois são compostas, eminentemente, de alternativas objetivas (sim, não e em parte), que impedem que o militar indique (descreva) suas reais dificuldades e o que está precisando, em termos de conteúdo curricular, ser reformulado (não há exposição categórica).

Em relação aos aspectos que compõem a parte comum e a parte específica do Mapa Funcional, suas Competências Principais (CP), Unidades de Competências (UC) e Elementos de Competências (EC), analisou-se, comparativamente, com as principais funções exercidas indicadas pelos ex-discentes nas pesquisas, concluindo-se, em seguida, de que o que está previsto nessa parte do Perfil Profissiográfico está atendendo aos anseios da Força e dos discentes recém-formados.

Ressalta-se que as CP expressam a síntese do que o concludente do curso irá realizar futuramente após a formação, compostas de suas funções principais que caracterizam sua qualificação profissional e suas capacidades para exercê-las eficazmente e que as UC relacionam as grandes funções que constituem o desempenho profissional do recém-formado, indicando claramente a função ou atividade a ser realizada; os EC, em resumo, desencadeiam a elaboração do PLANID e do PLADIS.

No Anexo E, estão relacionados os principais cargos ocupados pelos ex-discentes da Escola, conforme as pesquisas de opinião realizadas nos anos de 2018 e 2019, que permitirão a análise do Mapa Funcional dos CFGGS/EsSLog.

Para fins de análise comparativa das competências profissionais e conclusão pela necessidade de ajuste ou não, foi escolhido, aleatoriamente, o CFGGS de Material Bélico de Manutenção de Armamento, interrelacionando-se, sobretudo, o descrito de seu perfil profissiográfico com as funções apontadas nas pesquisas de ex-discentes e de seus chefes imediatos.

Conforme a descrição na página 33 deste trabalho (ilustração 3 – fluxograma Mapa Funcional), verifica-se que, a partir das Unidades de Competência, são elaborados os Elementos de Competência (EC), que nada mais é que a descrição do que os concludentes dos cursos devem ser capazes nas situações funcionais das OM.

Em relação ao disposto na Parte Comum dos EC do curso em relação aos principais cargos desempenhados, apontados nas pesquisas de opinião de ex-

discentes e de seus chefes imediatos, conclui-se, parcialmente, que o documento abordou, de maneira ampla, o que certamente será desempenhado pelos sargentos recém-formados após suas classificações nas OMCT por término de curso.

Entretanto, algumas atividades descritas nos EC não foram citadas (expressamente) nas pesquisas, mas que, pela experiência deste militar no Exército, elas poderão (e deverão) ser executadas pelos sargentos na rotina das OM, tais como as atividades referentes aos serviços internos e externos - escala de Comandante da Guarda OM ou como sargentos de dia das SU, ou outras missões decorrentes, como a de “atuar como chefe de viatura”, que são inerentes ao cotidiano de qualquer militar, em particular, a dos recém-formados.

A primeira parte do perfil profissiográfico dos cursos, ora em vigor, baseia-se nos dados colhidos nas pesquisas de ex-discentes e de seus chefes imediatos, realizado junto às Organizações Militares dos quais os sargentos recém-formados na EsSLog foram classificados por término de curso, conclui-se, parcialmente, que ele é condizente com as reais necessidades de um sargento não aperfeiçoado junto ao Exército Brasileiro.

As competências profissionais (comuns e específicas), juntamente com as CP, as UC e os EC dos discentes dos CFGS/EsSLog estão, no documento ora em análise, claros, concisos e precisos ao abordar as funções que os sargentos cumprirão após sua formação e, como demonstrado, apresenta-se atualizado com os regulamentos, com os rigores e as missões que desempenharão na tropa.

É indubitável que o conhecimento necessário para o desempenho do cargo, função ou atividade que venha fazer parte da realidade profissional do sargento logístico de carreira deverá ser buscado constantemente pelo militar ao longo de sua carreira frente aos desafios que, porventura, possam acontecer e que algumas vezes não foram previstos em documentos curriculares.

Após a análise da primeira parte do documento perfil profissiográfico do CFGS, relacionando-as com as pesquisas de ex-discentes e chefes imediatos, analisou-se, no próximo subcapítulo, a parte referente às condições executórias do seu eixo transversal, operacionalizada pelo desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais dos alunos.

3.3.3 Da análise do eixo transversal do perfil profissiográfico dos CFGS da EsSLog e o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais na Escola

Com o crescimento da importância das telecomunicações e consequente aumento da intensidade das interações sociais e a inserção de novas tecnologias na sociedade, houve, nos últimos anos, o fenômeno do ‘avanço tecnológico’, que traz repercussões em outras áreas, como a econômica, a política, a psicossocial, a militar, dentre outras, que, desde sempre, estão em transformação, acompanhando o desenrolar de cenários cada vez mais difusos e que muitas das vezes dificultam a projeção do como será o futuro a médio e a longo prazos.

Diga-se de passagem, que o ser humano sempre se adaptou às mudanças, e o profissional militar, também está sujeito a todas essas nuances sociais, os quais têm algumas características inerentes a seu trabalho, que são específicas, tal como, em última instância, o sacrifício de suas próprias vidas.

Em meio a essas sucessivas realidades “mutacionais”, nós militares devemos estar constantemente preparados, de maneira que não haja surpresas, tendo, sobretudo, a capacidade de resolver problemas mediante competências previamente desenvolvidas, trabalhadas por práticas pedagógicas (no caso dos discentes), com adequados parâmetros, a fim de tomarem as melhores decisões.

Diante desse contexto, ressalta-se que o perfil profissiográfico dos discentes dos cursos de formação e graduação de sargentos é o retrato, o “produto final”, esperado para o 3º Sargento do Exército Brasileiro, que norteará todo o processo de construção curricular, como já pontuado neste trabalho dissertativo.

Zaballa (1998) nos ensina que valores são os princípios e ideais éticos que permitem às pessoas emitir juízo sobre as condutas e seu sentido; já as atitudes são tendências ou predisposições relativamente estáveis das pessoas para atuar de certa maneira; são a forma como cada pessoa realiza sua conduta de acordo com valores determinados.

Dessa feita, continua o citado professor, que somente é considerado que se adquiriu valor quando este foi interiorizado e foram elaborados critérios para tomar posição frente àquilo que deve se considerar positivo ou negativo.

Pelas características demonstradas pelos discentes que responderam aos questionários disponibilizados e tabulados - Anexo M, os valores tão preciosos à Força foram interiorizados, em particular em relação às perguntas afetas ao “papel das

Forças Armadas” e ao sistema de recompensas do Exército, corroborado pela análise dos resultados das heteroavaliações feitas pelos docentes da EsSLog.

Essa situação é de suma importância, tendo em vista o contexto e a complexidade que estarão inseridos logo após sua formação frente às tarefas institucionais que cumprirão, baseados nos princípios basilares da Força: o da hierarquia e a disciplina, além da dedicação exclusiva à carreira.

Diante de todo esse contexto, não há dúvidas que precisarão estar atentos e motivados para o exercício de suas funções que, emolduradas por ações direcionadas e planejadas, consigam, por fim, buscar soluções que os mantenham motivados e vocacionados para o cumprimento de seus deveres institucionais.

Com a inserção do ensino por competências na formação do militar, aprendeu-se que o conteúdo atitudinal engloba as atitudes, as capacidades morais e valores e que fazem parte da grade curricular dos CFGS, dentro dos preceitos (morais e éticos) que são esperados (e tão valorizados) pela Força, frente às suas tradições.

Dessa forma, faz parte do conteúdo atitudinal o conjunto de atributos que reverberam no senso moral do militar em formação, conforme a seguinte exposição:

A aprendizagem de conteúdos atitudinais engloba uma série de conteúdos ligados a valores; atitudes e normas, entendendo valores como “os princípios ou ideias éticas que permitem às pessoas emitir um juízo sobre as condutas e seu sentido”; atitudes como “tendências ou predisposições relativamente estáveis das pessoas para atuar de certa maneira. **São a forma como cada pessoa realiza sua conduta de acordo com valores determinados**”; e as normas sendo “padrões ou regras de comportamento que devemos seguir em determinadas situações que obrigam a todos os membros de um grupo social” (ZABALLA,1998, **grifo nosso**).

Zaballa (1998) afirma, ainda, que as atitudes são interiorizadas quando a pessoa pensa, sente e atua de uma forma mais ou menos constante frente ao objeto concreto a quem dirige essa atitude, e, no Exército, elas são externalizadas através das correções de atitudes, da padronização de preceitos de continência e Ordem Unida, na conduta do aluno em se portar em algumas situações, como, por exemplo, quando se dirige ao instrutor/monitor ou militar de maior precedência hierárquica, as quais recebem um enfoque e reforço diário nos ambientes escolares, como reverberado nas respostas apresentadas pelos discentes no quesito “hierarquia e disciplina” (Anexo M).

A ação educadora dos instrutores/monitores a partir dos conteúdos atitudinais, tem natureza subjetiva em relação aos alunos, e vai muito além do ensinado nas salas de aula (ou de instrução): é no dia a dia, mediante a demonstração das atitudes e do

comprometimento, embasados e estimulados pela rotina de demonstração de exemplos a serem seguidos pelos militares mais antigos, costumam, verdadeiramente, mudar os “corações e mentes” dos alunos em formação:

Dá-se educação sobretudo pelo exemplo; o chefe deve se rum modelo vivo de tudo o que exige. Eis o princípio fundamental, alicerce de toda a obra e tão velho quanto o mundo; basta enunciá-lo: dar o exemplo. [...] A conduta do chefe atrai o dos subordinados. Estes imitam – e às vezes aperfeiçoam – os defeitos e as qualidades do seu superior. Pode-se estar certo de que eles não seguirão lições do chefe que não pratique os preceitos que prega” (LEBAUD, 2013).

Conforme o estabelecido no artigo de número treze das Normas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA), Portaria nº 001-DECEX, de 8 de janeiro de 2018, o planejamento do desenvolvimento e da avaliação dos conteúdos atitudinais deve ser precedido da análise do perfil profissiográfico do curso.

O artigo 17 da NDACA repercute a ideia de que o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais é facilitado pela habilidade de o docente conduzir o processo ensino-aprendizagem, somado à sua forma de vivenciar os valores que estão sendo desenvolvidos e por sua postura dialógica com seus pares e com os discentes.

Importante registrar que, durante o Curso de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS), a equipe de instrução deve estimular os alunos para que assimilem e desenvolvam características inerentes à profissão militar, dentre as quais está a necessidade e a predisposição deles em assumir responsabilidades perante o grupo do qual fazem parte, ou que exerçam o comando.

Evidencia-se, ainda, que os trabalhos devam ser direcionados para que os alunos desenvolvam a autoconfiança nas diversas atividades a cumprir, principalmente àquelas voltadas ao exercício da chefia e da liderança, além da imprescindível iniciativa e do equilíbrio emocional, em que pese as diversas atividades que enfrentarão durante a carreira militar (algumas até com risco de morte).

Outrossim, ressalta-se que a formação militar tem o condão de agregar ao indivíduo - ao futuro sargento (no caso da EsSLog) - a preparação e a qualificação necessárias ao exercício de suas funções, das quais fazem parte aquelas de natureza técnico-profissional (instruções militares), além da aptidão física, dos conteúdos atitudinais e da formação científica, de maneira a adequá-los aos interesses institucionais, que estão a cargo dos diversos Estabelecimentos de Ensino Militar.

O ensino por competências, em voga nos cursos da Força, visa mobilizar, nos discentes, múltiplas ferramentas com a finalidade de facilitar seus trabalhos na solução de problemas, pois, muitas vezes, estarão inseridos em ambientes incertos, complexos e desconhecidos - característicos dos conflitos atuais - alicerçados em uma formação mais holística, frente às futuras missões que cumprirão durante suas carreiras.

Corroborando com o descrito acima, o artigo 4º das Normas Internas do Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NIDACA) da Escola de Sargentos de Logística (EsSLog) prevê a necessidade do desenvolvimento desses conteúdos (atitudinais) com a interação entre os principais atores educacionais: os discentes (alunos do CFGS) e os docentes (instrutores e monitores).

Destaca-se que todo esse arcabouço normativo militar está alinhado ao previsto na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB 9.394/96, que descreve que a Educação Profissional está “integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, e conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva [...], vinculando-se ao mundo do trabalho e à prática social” (BRASIL, 1996).

E, conforme previsão das NIDACA, os instrutores devem criar situações que permitam a prática das atitudes e dos valores previstos, zelando por elas, corroborado nos ensinamentos de Zabala (1998) de que, a avaliação da natureza dos conteúdos atitudinais é traduzida na complexidade em determinar o grau de aprendizagem de cada discente.

Entretanto, conforme reverberado durante as entrevistas realizadas junto aos instrutores e monitores da Escola (Anexo M), há falta de recursos humanos para um acompanhamento mais cerrado nas atividades com os alunos, devido às intensas atividades que têm a cumprir, quer seja junto ao próprio CFGS, ou no apoio a Pedidos de Cooperação de Instrução de outras Organizações Militares, quer seja, ainda, por missões administrativas.

Essas situações são prejudiciais à observação e à correção de atitudes não desejáveis para o Exército Brasileiro ou mesmo para a avaliação, que deve ocorrer não apenas durante as instruções, mas também nas demais atividades que compõem a carga horária da formação do futuro sargento.

Sobre a avaliação dos conteúdos atitudinais, destaca-se que deve ser composta de imparcialidade (sem julgamentos pessoais), com critérios observáveis e

mensuráveis, conforme o previsto nas NIDACA/EsSLog, em que pese a subjetividade de quem julga as pautas atitudinais.

A legislação de ensino indica que os conteúdos atitudinais podem ser desenvolvidos, ensinados e treinados, alicerçados no vínculo de confiança estabelecidos entre o aluno e seu instrutor/monitor, mediante o convívio disciplinar e hierárquico, consubstanciados no paradigma de que os alunos almejam ser como seus formadores, que lhes servem de exemplo, reverberados pelas frases militares muito conhecidas: “comandar pelo exemplo” e “a palavra convence, mas, o exemplo arrasta”.

As características diferenciadas da aprendizagem dos conteúdos atitudinais também estão relacionadas com a distinta importância dos componentes cognitivos, afetivos ou condutuais que contém cada um deles. Assim, os processos vinculados à compreensão e elaboração dos conceitos associados ao valor, somados à reflexão e tomada de posição que comporta, envolvem um processo marcado pela necessidade de elaborações complexas de caráter pessoal. Ao mesmo tempo, **a vinculação afetiva necessária para que o que se compreendeu seja interiorizado e apropriado implica a necessidade de estabelecer relações afetivas, que estão condicionadas pelas necessidades pessoais, o ambiente, o contexto e a ascendência das pessoas ou coletividades que promovem a reflexão ou a identificação com valores que se promovem** (ZABALLA, 1988) *Grifo nosso*.

Da mesma maneira, os valores, em particular os listados nos perfis profissiográficos dos cursos, estão de acordo com as questões ético-sociais, os quais devem ser ensinados e reforçados durante todo o curso.

Perrenoud (2000) afirma sobre a necessidade da atitude compromissada dos agentes pedagógicos (no caso da EsSLog, são os instrutores e monitores), tendo em vista que as pessoas, de um modo geral, têm a necessidade de serem reconhecidas e valorizadas como pessoa única; precisa-se, entretanto, o envolvimento do docente que deve evitar “cair na armadilha” do julgamento global dos discentes e das denominadas punições coletivas.

É necessário, ainda, que o aluno tenha compromisso com sua própria formação, mediante o “princípio da atuação pessoal”, conforme Zabala (2010), mediante o convencimento de qual a atitude correta à determinada situação, refletindo e se adequando às normas comportamentais estabelecidas.

Sabe-se que o tempo disponível para o desenvolvimento e interiorização das competências atitudinais é fundamental, com o necessário espaço para a reflexão sobre os conteúdos atitudinais e procedimentais que serão praticados durante a carreira militar.

Segundo ainda o referido autor, fazer justiça ao avaliar conteúdos que, por sua própria natureza, não são objetivos - como os atitudinais - requer que os instrutores/monitores trabalhem com os meios que dispõem baseando-se nos princípios de probidade, devendo se preocupar com as consequências de suas decisões, levando em consideração “a solidariedade e senso de responsabilidade, que são estreitamente dependentes do sentimento de justiça”.

Importante destacar que o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais deve estar em sintonia com os objetivos de aprendizagem previstos em legislação de ensino, através dos quais o docente deve aproveitar as oportunidades que tem para que o discente possua a chance de demonstrar as atitudes para correção, caso estejam fora das previstas e para avaliação.

Dessa forma, os instrutores/monitores da Escola deve ter e manter a predisposição em desenvolver competências didáticas específicas nos discentes, para suscitar neles o desejo em aprender, tendo em vista que as instruções ministradas durante o ano são nada mais que uma preparação para ações que terão de desempenhar após a formação, de sorte que a relação seja construída com o saber, conforme os objetivos a serem atingidos nos trabalhos escolares, de maneira a motivá-los a querer aprender e desenvolver atitudes importantes conforme Perrenoud (2000).

Outrossim, o referido autor reforça a ideia de que “ensinar é estimular o desejo de saber”; dessa maneira, os instrutores e monitores da Escola devem desenvolver seus trabalhos a fim de proporcionar e aproveitar todas as oportunidades pedagógicas no tempo que lhes for disponibilizado, quer seja criando situações para avaliação (planejamento/procedimentos didáticos), como rodízio de funções de comando para os alunos para que possam demonstrar as atitudes desejáveis ou que, porventura, estejam deficientes.

Na documentação de ensino denominada “Plano Integrado de Disciplinas” (PLANID) estão descritos os conteúdos atitudinais a serem desenvolvidos nas diversas disciplinas, em particular no item denominado “Orientações para a Situação Integradora”, que operacionaliza o descrito no Eixo Transversal do Perfil Profissiográfico do aluno do CFGS.

A operacionalização de todo o processo avaliatório, feito pela Divisão de Ensino da Escola através de sua seção Psicopedagógica, é desenvolvida através de ferramentas didáticas, com as técnicas de ensino mais adequadas à instrução militar,

diminuindo, por si só, a subjetividade do avaliador, que já planeja a instrução, concretizado pelo Plano de Sessão, que contém e especifica os conteúdos atitudinais que fazem parte das pautas da escala de avaliação prevista, que destaca o ‘core’ (essencial) para a formação do militar.

As atitudes e valores estão definidos no Perfil Profissiográfico dos cursos (daí a importância desse documento), os quais são imprescindíveis para que haja o desejável desenvolvimento dos conteúdos atitudinais no discente, que devem ser “cobrados” pelos instrutores/monitores da Escola com intensidade e frequência, de maneira que haja a correção daquelas atitudes consideradas inadequadas para que ele próprio (o discente) tome consciência de seus erros ou possíveis desvios e, assim, reflitam sobre eles, em que pese o pouco tempo disponível que possuem para o desenvolvimento das atitudes desejáveis pelo aluno.

Ressalta-se, mais uma vez, da necessidade de que o perfil profissiográfico dos cursos de formação dê ao aluno condições de desenvolver competências necessárias à solução de problemas, conforme os ensinamentos da Professora Débora Duran:

O perfil do militar exigido na contemporaneidade não mais se limita às ações responsivas, já que as novas configurações da guerra apontam para a necessidade de profissionais que sejam capazes de reconhecer a complexidade dos problemas e, conseqüentemente, de vislumbrar diversas vias de solução (DURAN, 2016, p.84).

Entretanto, um ponto muito importante da inserção do ensino por competências foi o aumento da capacidade do próprio docente em ampliar suas escolhas, dentre as atividades e sequências didáticas a partir dos objetivos determinados.

Para Perrenoud (2000) o que importa é o que o instrutor/monitor seja capaz de pensar por si mesmo, em função de seus alunos, visando, sobretudo, a progressão de suas aprendizagens, com estratégias de ensino-aprendizagem eficazes, fruto de suas observações contínuas, para que possa interpretar como está ocorrendo seu desenvolvimento intelectual, considerando sempre o que pode auxiliá-lo a aprender da melhor forma e com as escolhas certas.

Desenvolver conteúdos atitudinais no discente requer que o instrutor/monitor propicie condições de aprendizagens observando-os, estando atento àqueles que são mais silenciosos, tendo em vista que, segundo Perrenoud (2000) o “silêncio concentrado não é uma garantia de aprendizagem”, sendo uma das competências

cruciais do ensino é saber regular os processos de aprendizagens, tendo em vista que a construção de atitudes e de competências não se consegue de uma hora para outra.

Para o desenvolvimento desses conteúdos é desejável que se estabeleçam vínculos de confiança entre os instrutores/monitores e os alunos, de forma que estes reconheçam naqueles, qualidades que os façam querer “se espelhar”, como o reconhecimento de competência e saberes da profissão militar, o senso moral, o comprometimento com a Força e a capacidade de liderança.

Sobre desenvolvimento dos conteúdos atitudinais, Perrenoud (2013) indica que se reveste de um desafio pedagógico “ensinar democracia, igualdade, honestidade a jovens que veem todos os dias, na televisão, esses valores serem espezinhados pelos adultos”.

Para o desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais nos cursos que acontecem no âmbito do Exército Brasileiro, as NDACA/DECEX listam os diversos componentes que fazem parte dos conteúdos atitudinais, que por sua vez são subdivididos em ‘atitudes’ e ‘valores’.

Os componentes atitudinais fazem parte dos primeiros quarenta e sete subitens das NDACA, a saber: autoconfiança, autoconhecimento, abnegação, adaptabilidade, apresentação, autoaperfeiçoamento, autocrítica, camaradagem, coerência, comando, combatividade, comunicação, cooperação, coragem, criatividade, cumprimento de missão, decisão, dedicação, dinamismo, direção, disciplina, discricção, empatia, equilíbrio emocional, flexibilidade, honestidade, honra, iniciativa, julgamento, lealdade, meticulosidade, objetividade, organização, persistência, persuasão, planejamento, proatividade, resiliência, responsabilidade, rusticidade, sobriedade, sociabilidade, tato, tolerância e zelo.

Já os valores são sete, ao total, dentre os quais estão o amor a profissão, o aprimoramento técnico-profissional, o civismo, o espírito de corpo, a fé na missão do Exército, a hierarquia (dever do militar) e o patriotismo.

O Diretor de Ensino da EsSLog, através das NIDACA, determina que os docentes observem e registrem, no Formulário de Observação (FO), todos os dados das atividades dos discentes em duas vias (formaturas, deslocamentos, serviços, instruções etc.), sendo que uma delas será entregue ao aluno.

Essa outra via serve para sua ciência e orientação sobre desvios de seu comportamento ou outros afins, visando, sobretudo, o desenvolvimento de seus conteúdos atitudinais.

Ressalta-se que, como previsto nessas NIDACA, a avaliação dos conteúdos atitudinais compõe dez por cento do grau final de curso dos alunos (até um ponto na nota final).

Durante o ano de instrução, a Seção Psicopedagógica da Escola se reúne com os discentes com a finalidade de prepará-los e orientá-los em relação ao perfil profissiográfico dos cursos, aos conteúdos atitudinais e de todas as etapas da avaliação, como a autoavaliação, a coavaliação e heteroavaliação, sendo apenas esta última de caráter somativo.

Acredita-se que alguns conteúdos atitudinais, que fazem parte do perfil profissiográfico dos discentes, como o equilíbrio emocional, resiliência, rusticidade, iniciativa, coragem física, cooperação, camaradagem, autoconfiança e adaptabilidade possam ser desenvolvidos em exercícios no terreno de longa ou curta duração, em exercícios inopinados ou mesmo durante o expediente.

Destaca-se que a relação entre os instrutores/monitores e alunos deve ser baseada na hierarquia, mas com uma abertura dialógica (sem libertinagens), de modo que facilite a autonomia do discente (que será fundamental após sua formação) consoante à empatia dos docentes, estando presente a liderança, de modo a melhorar a disposição dos alunos em “querer aprender”.

A coavaliação, sendo formativa, é uma ferramenta eficaz para conhecer o aluno através de seus companheiros, no dia a dia, pois por mais que o instrutor ou monitor o acompanhe nas atividades diárias, muitos podem não ser tão espontâneos quando estão na frente deles, sendo capazes de simular alguns comportamentos que sabem ser o esperado para serem beneficiados no grau acadêmico.

Uma situação *sui generis* é que curso é realizado durante dois anos, mas a avaliação atitudinal ocorre apenas no segundo ano, sem continuidade com o primeiro, que é realizado nas Organizações Militares de Corpo de Tropa espalhadas por todo o país.

Entende-se, ainda, a dificuldade em avaliar, objetivamente, conteúdos tão subjetivos como os conteúdos atitudinais, conforme assevera Zaballa (1998) “A natureza dos conteúdos atitudinais, seus componentes cognitivos, condutuais e afetivos fazem com que seja consideravelmente complexo determinar o grau de aprendizagem de cada aluno”.

Há necessidade de que os instrutores/monitores da escola aproveitem as diversas situações (como acampamentos, situações de cansaço, de superação, de

funções de comando, atuação em trabalhos de grupo, dentre outros) que lhes permitam observar o comportamento de seus alunos, seus avanços e possíveis dificuldades de progresso, avaliando, ainda, a necessidade de oferecer ajudas educacionais.

Sobre as relações que se deve estabelecer entre os valores a serem desenvolvidos e as relações entre ‘professores e alunos’, tem-se:

O fato de que para a aprendizagem dos conteúdos atitudinais seja preciso articular ações formativas, nas quais estes conteúdos sejam “vividos” pelos alunos, obriga a integrar em aula não apenas tarefas concretas, como principalmente formas específicas de desenvolvê-las em um clima e em realções adequadas entre professores, alunos e entre os próprios alunos. O ambiente geral, as avaliações que se faz e as relações que se estabelecem têm que traduzir os valores que se que ensinar (ZABALLA, 1998).

Com vistas a analisar as questões afetas à avaliação dos conteúdos atitudinais que compõem o eixo transversal dos perfis profissiográfico dos cursos, far-se-á, em seguida, um estudo sobre a avaliação atitudinal realizada no CFGS de Intendência da EsSLog, nos anos de 2019 e 2020 (escolhido de maneira aleatoriamente dentre os demais cursos que funcionam naquela escola), conforme tabulação dos gráficos que estão no Anexo G.

Isto posto, dentre todos os atributos avaliados, percebe-se algumas diferenças, a saber: no ano de 2019, as notas finais ficaram distribuídas, em média, de 7,1 até dez e, no ano de 2020, a maioria ficou concentrada, em média entre 8,68 e 10,0, conforme o gráfico de números 19 e 20 do supracitado Anexo.

O artigo 72 das NIDACA/EsSLog estão enumerados alguns erros, que são os mais comuns na avaliação, dentre eles estão o de leniência que é “avaliar com excessiva benevolência” (um breve resumo), a tendência central que é “atribuir ao avaliado somente a pauta média” (no caso, em 2019, parece que foram para os avaliados de maneira geral), a força do hábito que não constata variações no comportamento do avaliado e a padronização que é “padronizar a avaliação, ao atribuir ao avaliado as mesmas”.

E, nas pautas atitudinais de 2020, estão presentes a leniência e a padronização, que são erros de avaliação poderiam ser corrigidas mediante orientação e intervenção da Seção Psicopedagógica, durante o ano de instrução, junto aos instrutores, tendo em vista que somente uma reunião ao longo do ano de instrução, no caso o denominado Estágio de Atualização Pedagógica (EsTAp), não é

suficiente para “mudar corações e mentes” corrigindo rumos dos instrutores/monitores na avaliação.

É necessário, portanto, que a Seção Psicopedagógica da escola se reúna mais vezes com o corpo docente, de maneira a orientá-los a não cometerem erros que já são expressos nas próprias NIDACA e que, por vezes, são comuns nas avaliações atitudinais, corroborando ao previsto no parágrafo único do artigo 17 das NDACA/DECEX de que “os Estabelecimentos de Ensino deverão promover a capacitação do corpo docente na condução do processo de avaliação atitudinal.

Dessa forma, o processo de avaliação dos instrutores em relação aos seus alunos necessita ser ajustado, a fim de evitar que os erros e distorções na avaliação dos conteúdos atitudinais aconteçam, pois a média da maioria das pautas de avaliação flutua entre 8,3 para 9, conforme estão dispostas no Anexo G.

Ressalta-se, outrossim, que uma das finalidades da avaliação é o de promover a interação entre os docentes e discentes (artigo 4º das supracitadas normas) e serve para orientar esses últimos de forma para que haja reflexão e correção de suas atitudes e valores institucionais.

Os resultados muito altos das pautas avaliativas induzem que os alunos tenham uma “falsa impressão” de que não precisam melhorar em vários aspectos.

Uma criteriosa análise do resultado das avaliações é um aspecto muito importante a ser considerado, tendo em vista a finalidade do *feedback* aos discentes, sua evolução em relação ao desenvolvimento dos conteúdos atitudinais, com fulcro de proporcioná-los oportunidades de melhorar e, assim, desempenharem da melhor forma suas funções por ocasião de sua distribuição nas diversas Organizações Militares espalhadas pelo Brasil ao final do CFGS.

Em conversa com os instrutores/monitores, ficou claro que são inúmeras missões administrativas que têm a cumprir no dia a dia e que podem ser um dos fatores que podem estar interferindo no processo avaliativo dos conteúdos atitudinais dos discentes, trazendo como consequência a ausência em acompanhá-los em algumas atividades curriculares previstas durante o CFGS (a impossibilidade da observação pode reverberar nos indesejáveis erros de avaliação).

Destaca-se que, para um eficaz desenvolvimento dos conteúdos atitudinais, é necessário que o docente mantenha a gestão adequada de seu tempo disponível e que trabalhem com estratégias para a avaliação e desenvolvimento atitudinal dos

discentes, através da sistematização de ações, anotação de fatos observados e métodos rotineiros.

Ressalta-se, ainda, da importância na manutenção do foco na missão principal da Escola que é o da formação dos futuros sargentos logísticos do Exército; a justa avaliação atitudinal redundará no esforço para o trabalho do desenvolvimento dos conteúdos comportamentais desejáveis para a Força.

As avaliações laterais devem ser observadas, com o cuidado para não macular a heteroavaliação, tendo em vista possíveis erros de conluio entre os discentes durante a avaliação mútua, ou mesmo na possibilidade de avaliarem erroneamente devido a um possível desafeto entre eles.

Outrossim, verifica-se que há uma grande quantidade de conteúdos atitudinais existentes no perfil profissiográfico dos cursos, que pode ser uma dificuldade para o trabalho de desenvolvê-los durante a formação do aluno.

Evidencia-se da necessidade de a Seção Psicopedagógica da Escola fazer inserções nos cursos de maneira a orientar os instrutores/monitores nos trabalhos de desenvolvimento e avaliação desses conteúdos, tendo em vista que alguns são de difícil entendimento, como já destacado neste trabalho acadêmico.

Ressalta-se, ainda, a importância comportamental dos instrutores (serem exemplos), pois são diariamente observados pelos alunos, os quais estão em formação, sendo fundamental seu papel no processo de ensino-aprendizagem, que devem ser modelos a serem seguidos em atitude, liderança, postura e conhecimento técnico, com instruções organizadas e planejadas.

Sabe-se que a atuação docente no processo ensino aprendizagem está sendo bastante impactada pelas transformações sociais e tecnológicas, que “caminha a passos largos” e, em contrapartida, a educação não consegue acompanhar tais mudanças. Corroborando com o descrito acima, segundo Perrenoud (2000), as conjecturas que cercam a figura do educador, do instrutor/monitor nos ambientes escolares-militares, tornam-lhe um ator imprescindível, basilar no aprendizado discente.

Primordial que os professores não sejam mais vistos como indivíduos em formação, nem como executores, mas como atores plenos de um sistema que eles devem contribuir para transformar, no qual devem engajar-se ativamente. (PERRENOUD, 2000).

Cabe aos docentes, portanto, utilizar a melhor metodologia (ou a que estiver disponível) as melhores práticas relacionadas ao ensino por competências, que terão como base o controle e a gerência de situações-problemas como as previstas na documentação de ensino e assuntos e objetivos expressos nos PLADIS e PLANID dos cursos, conforme os módulos de ensino.

Isto posto, torna-se muito importante a vontade e a necessidade da capacitação docente (instrutores e monitores) em que pese a indubitável responsabilidade na formação dos sargentos de carreira logísticos, direcionando-lhes ao desenvolvimento de suas capacidades atitudinais, cognitivas, motoras e físicas e os valores tão preciosos para a Força.

O desenvolvimento das capacidades atitudinais torna-se fundamental frente à necessidade de o Exército ter em seus quadros militares cada vez mais aptos a decidir perante situações inesperadas ou incalculáveis; para isso, o instrutor/monitor deve capacitá-los e desenvolver seus conhecimentos e habilidades necessárias para sua vivência frente aos desafios que aparecerão durante carreira, por vezes bastante complexos.

Dessa maneira, segundo as Normas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais/2018 (NIDACA/2018), o desenvolvimento sistemático dos conteúdos atitudinais exige o planejamento pedagógico, com as atividades de ensino e de avaliação, que são consolidadas através dos documentos curriculares mediante as atividades em sala de aula, com os projetos facilitadores, exercícios no terrenos ou nas situações integradoras.

Em relação a avaliação das competências atitudinais, em seguida, fez-se um estudo comparativo dentre aquelas avaliadas durante o ano de qualificação na EsSLog - relacionadas no perfil profissiográfico dos CFGS, com a utilizada pela Força em relação à carreira dos sargentos, mediante o Sistema de Gestão do Desempenho (SGD) proposto pela Diretoria de Avaliação e Promoções, particularmente após a formação.

3.3.4 Da análise das capacidades atitudinais avaliadas durante os CFGS da EsSLog e as competências relacionadas no SGD/DAPROM

O desenvolvimento das capacidades atitudinais no discente é uma das tarefas mais caras que o instrutor/monitor tem no desempenho de suas funções como

educador militar. Ressalta-se da grande responsabilidade que seus discentes (EsSLog), futuros sargentos, terão na estrutura organizacional da Força logo após sua formação, tendo em vista que, hierarquicamente, serão os substitutos imediatos dos oficiais nas várias funções que desempenharão no dia a dia da caserna.

E, ao longo da carreira, serão avaliados em seus desempenhos funcionais, crescendo de importância o fator motivacional frente aos desafios e responsabilidades diárias, com determinação, entusiasmo e sentimento de autorrealização.

O Chefe do Departamento Geral do Pessoal, mediante a Portaria nº 039-DAProm, de 7 de dezembro de 2017, aprovou as normas a serem avaliadas no SGD do Pessoal Militar do Exército, estabelecendo as competências a serem avaliadas, dentro dos postos/graduação e do cargo/função que o militar exerce, o que é interessante a ser analisado neste trabalho, relacionando-o com a avaliação das capacidades atitudinais durante os CFGS/EsSLog.

Esta pesquisa não tem como objeto de estudo os itens a serem levados em consideração relacionados à avaliação de pessoal feita junto à DAPROM/DGP, mas como uma sugestão para aproximar seus componentes atitudinais com os que são avaliados nos CFGS, perfazendo uma padronização de conceitos, de forma que o militar, já na formação, seja avaliado nas mesmas pautas comportamentais do início de sua carreira após o término do curso.

Nos quadros 22 e 23 (Anexo H) estão os conteúdos atitudinais e valores previstos a serem desenvolvidos nos discentes dos CFGS da EsSLog, conforme cada perfil profissional de seus cursos.

Já no quadro 24, do supracitado Anexo, estão expostos os conteúdos atitudinais previstos para serem avaliados, conforme as NIDACA/EsSLog, e, por fim, no quadro 25, as competências básicas e específicas previstas para serem avaliados nos 3º sargentos de carreira e os previstos conforme suas funções, como comandantes de pequenas frações para facilitar a comparação e análise, conforme o SGD.

Ressalta-se que os conteúdos atitudinais a serem desenvolvidos durante o CFGS/EsSLog são em média de vinte, nos oito cursos de formação e graduação que lá funcionam e, no entanto, desse total somente cinco são avaliados, com o devido retorno aos discentes, ao final do processo de encerramento das notas finais, conforme previsão nas NDACA e NIDACA/EsSLog.

Esse *feedback* para os discentes é fundamental, pois é a maneira, simples e direta, em que o instrutor/monitor os manterá informados e alinhados às expectativas do Exército em relação às suas competências, sendo desejável que seja feito de maneira criteriosa, alinhado às necessidades organizacionais relativas à realidade da Força e não da Escola de Formação, possibilitando que o discente visualize e compreenda as necessidades de melhoria, bem como de suas potencialidades.

Dessa forma, a compreensão visando a melhoria das capacidades atitudinais e a incorporação de valores são imprescindíveis que façam parte da personalidade do discente durante a formação, em especial os componentes desse “*habitus militar*”, tal como o respeito à hierarquia e à disciplina, o trabalho em equipe, dentre outros.

Já no SGD, o militar será avaliado em oito competências básicas a saber: três competências específicas associadas a seu posto ou graduação e três competências relacionadas a seu cargo. A legislação ratifica que a avaliação dos discentes são diferenciadas tendo em vista sua “situação específica” (quadro 25).

No entanto, é interessante realizar um paralelo entre ambas as avaliações: os conteúdos atitudinais que compõem o SGD da DAProm/DGP estão inseridos naqueles previstos para serem desenvolvidos durante os CFGS (são os mesmos), mas não são aqueles relacionados na grade da heteroavaliação dos cursos, que comporão a grade de avaliação final de curso.

É indiscutível que ambos (DECEX e DAProm) trabalham com o sistema de gestão por competências, que são métodos que se bem trabalhados, com pessoal experiente, qualificado, motivado e imparcial, proporcionam a otimização e melhoria dos recursos humanos que compõem o Exército Brasileiro e, assim, cumprirem em excelentes condições suas missões institucionais.

Uma aproximação entre ambas seria conveniente tendo em vista uma melhor concatenação entre o que o Exército espera para um terceiro sargento de carreira somado às suas aptidões funcionais como comandantes de pequenas frações, frente às suas competências básicas e específicas.

Como sugestão, há duas linhas de ação para melhoria do processo avaliativo dos discentes, a saber: uma de avaliar todas as competências relacionadas no eixo transversal do perfil profissiográfico dos CFGS (atitudinais e valores) que, naturalmente comporiam àquelas previstas no SGD, atendendo o princípio da formação plena (formar para a vida, para os objetivos da carreira) e a outra seria fazer

um ajuste nas pautas da heteroavaliação que compõem a nota final de curso dos conteúdos atitudinais, aproximando-se das relacionadas pela DAProm/DGP (core).

Importante salientar que, conforme o prescrito na Portaria nº 136-DGP, de 27 de junho de 2019, que aprovou as Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do Exército, 3ª Edição, 2019, a avaliação através do SGD gerará o ‘perfil do desempenho do avaliado’, enquanto para o DECEEx é utilizada a expressão ‘perfil profissiográfico’.

Ressalta-se, ainda, que a lista de componentes do eixo transversal do perfil profissiográfico dos cursos (âmbito DECEEx), que engloba as atitudes, capacidades físicas, motoras e valores apresenta-se bem direcionada aos desafios que permeiam o processo formativo dos alunos, carecendo apenas uma melhor avaliação daqueles que comporão a grade de heteroavaliação, em que pese o “produto” que a Força espera receber (conforme o perfil do desempenho listado pela DAProm/DGP), visando uma melhor preparação do sargento de carreira da Força.

Entendeu-se que não há necessidade de abordar, no presente trabalho, as capacidades físicas e motoras, que também fazem parte dos componentes do perfil profissiográfico dos discentes dos CFGS, haja vista que elas são desenvolvidas durante as atividades de Treinamento Físico Militar, nos Exercícios de Longa Duração (acampamentos militares), nos bivaques³¹, marchas e outros, que compõem a documentação curricular da Escola e que, por si só, apresenta um retorno muito favorável à formação do sargento de carreira, sendo um ponto forte, conforme as pesquisas realizadas com ex-discentes e seus comandantes imediatos (Anexos C e D) e que já são mensuradas, por si só, nas Avaliações Físicas das quais os alunos são submetidos.

Outra situação a ser repensada e corrigido são os valores listados no CFGS de Topografia; o documento denominado Normas para a Construção de Currículos, aprovado pela Portaria nº 142-DECEEx, de 21 de junho de 2018, determina, taxativamente, em seu artigo 12, parágrafo único que “todos os valores elencados na Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1981 (Estatuto dos Militares), devem compor o Perfil Profissiográfico”; falta, portanto, a ‘fé na missão do Exército’.

O sargento, conforme muito reverberado nas entrevistas, é o “líder de pequenas frações”, é o “elo entre o comando e a tropa” e, em vistas disso, não há

³¹ Acampamento militar ao ar livre, à céu aberto, sem a proteção de barracas.

dúvidas de que a Força Terrestre vem envidando esforços para que sua capacidade de liderança seja desenvolvida e implementada em todos os níveis institucionais.

Sobre liderança militar, no Exército há os três níveis de liderança (Brasil, 2011): a direta, que ocorre quando o líder se relaciona pessoalmente com quem lidera; a organizacional, que ocorre através de elementos funcionais (por exemplo o Comandante da Organização Militar que exerce a liderança através de seus oficiais e graduados), pois o contato pessoal do líder com seus subordinados é reduzido; e a estratégica na qual os líderes planejam a alocação dos recursos e concebem o destino estratégico da organização (exemplo o Chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército e aqueles que fazem parte do Sistema de Educação do Exército), fazendo sua preparação para os desafios que virão futuramente.

O sargento executa a primeira (liderança direta) pois se relaciona diretamente (pessoalmente) com seus liderados, influenciando-os, quer seja como comandante de pequenos grupos (chefe de Grupo de Combate (GC) – de 9 a 12 homens), quer seja como Adjunto de Pelotão ou durante a carreira como primeiro sargento ou subtenente, na função de Adjunto de Comando.

Do exposto, a mudança curricular ocorrida, fruto do ensino por competências, tem por finalidade principal a mobilização das múltiplas ferramentas que são adquiridas e desenvolvidas durante a formação militar (educação), visando à solução de problemas que enfrentarão durante suas carreiras, muitas vezes em um ambiente incerto, complexo e ambíguo, aplicando o que aprenderam durante os CFGS.

Diante dessa situação, a aplicação dessa metodologia (ensino por competências) empreendeu à Força uma formação mais holística ao discente, sendo muito importante que os perfis profissiográficos dos cursos sejam bem confeccionados, pois sua elaboração transcende os trabalhos realizados pela Divisão de Ensino da Escola, tendo em vista que os sargentos de carreira formados na EsSLog são aqueles que exercerão seus cargos e funções nas Organizações Militares da Força, refletindo-se por todo Exército.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa pretendeu colaborar com o trabalho docente desenvolvido na Escola de Sargentos de Logística (EsSLog), favorecendo discussões e reflexões acerca do perfil profissiográficos dos alunos dos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos (CFGS) daquela Escola; o marco temporal estabelecido foi o ano de 1989 em diante, tendo em vista o início dos trabalhos do Estado-Maior do Exército sobre a ascensão da carreira e a valorização das praças, emolduradas em discussões acerca do 'Exército do Futuro'.

Ressalta-se que o processo de transformação do Exército traz em seu texto a busca da evolução da Força frente às novas características do ambiente operacional, que necessita de militares arrojados para atuarem em frentes que terão, muitas vezes, comandos descentralizados trabalhando em operações conjuntas, imersos em ambiente tecnológico em constante evolução, conforme as peculiaridades trazidas pela globalização, as quais exigem, por si só, a modificação no perfil do militar, com novas capacitações e competências, em consonância com as atuais demandas que surgem no cenário mundial.

O Exército Brasileiro estruturou seu Plano Estratégico definindo oito vetores de transformação organizacional, dentre os quais está o de educação e cultura, com o estabelecimento do ensino por competências, já na formação há os trabalhos que visam consolidar os currículos nos Estabelecimentos de Ensino agregando conhecimento, habilidades, atitudes, valores e experiência, conforme os Objetivos Estratégicos do Exército nº 12 (aperfeiçoar o sistema de Educação e Cultura).

Retratou-se, no presente trabalho, como ocorreu a evolução do ensino por objetivos para as competências no currículo dos sargentos em formação, que visam, sobretudo, a atuação desse profissional militar de acordo com as necessidades prescritas na Estratégia Nacional de Defesa, bem como o Processo de transformação do Exército, que culminaram no Plano Estratégico do Exército 2020-2023.

Reverbera-se que dentre os objetivos estratégicos da Força está a preocupação com a capacitação do profissional militar, com a implementação de programas que propiciem o desenvolvimento da liderança e da internalização de valores, os quais têm sido buscados pela EsSLog, ratificados pelo descrito em sua documentação de ensino (perfis profissiográficos dos cursos).

Os perfis profissiográficos dos CFGS/EsSLog, ratificado pelos instrumentos analisados (entrevistas, questionários, pesquisas com chefes imediatos e com os

próprios ex-dicentes) indicam o quanto é desafiador o comprometimento do corpo docente da Escola com o trabalho da preservação dos valores fundamentais, em particular os afetos a hierarquia e disciplina, com a manutenção de um Exército coeso e disciplinado.

O método de ensino por competências traz, em sua constituição, uma abordagem pedagógica e metodológica contextualizada com a realidade que o discente irá trabalhar após a conclusão do curso, endossada pela documentação sistematizada que integra conteúdos por módulos e Situações Integradoras, baseados no que foi estabelecido, previamente, nos perfis profissiográficos e mapas funcionais dos cursos.

Com o currículo por competências, o discente assume mais o protagonismo de seu aprendizado intelectual e atitudinal, e busca-se não apenas avaliá-los, mas com preocupação com o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais e valores tão preciosos à Força.

A educação do militar profissional da Era do Conhecimento está entre os objetivos Estratégicos do Exército (OEE 12 – Aperfeiçoar o Sistema de Educação e Cultura), com a busca pela sistematização e pelo aperfeiçoamento da formação dos Sargentos de Carreira do Exército (2020-2023), com a consolidação do Ensino por Competências frente a capacitação do militar para atuar em operações de amplo espectro, em operações conjuntas e multinacionais.

A formação profissional dos sargentos de carreira está fundamentada para o emprego e funcionalidade no comando de pequenas frações (3º Sargento), com o desenvolvimento de sua liderança militar com a utilização de materiais militares agregados de tecnologias modernas, reforçando-se a necessidade de sua capacitação e a inserção de novas competências.

Frente a todos esses desafios de formar o militar para resolver problemas, por vezes desconhecidos, entende-se que todo o trabalho de elaboração dos perfis profissiográficos dos cursos, deve estar emoldurado por uma equipe técnica, constituída por militares experientes, psicopedagogos e de psicólogos, tendo em vista da necessidade da análise ocupacional dos cargos e funções que o curso habilitará após sua conclusão, sobrepesando, sempre, as demandas institucionais da Força; dessa forma, cabe ao Departamento de Educação e Cultura do Exército e de suas Diretorias a elaboração e análise desse documento e, em momento posterior, o Estado Maior do Exército para publicação.

Destaca-se que o perfil profissiográfico e a grade curricular dos alunos dos CFGS/EsSLog está embasado, principalmente, nas Normas para a Construção de Currículos (NCC), aprovado pela Portaria nº 142 – DECEX, de 21 de julho de 2018 e as Normas para o Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA) aprovadas pela 001-DECEX, de 8 de janeiro de 2018, ambas do Departamento de Educação e Cultura do Exército.

Dessa feita, está descrito no perfil profissiográfico de cada Curso de Formação e Graduação de Sargentos que funciona na EsSLog as Competências Profissionais Comuns e Específicas, bem como o eixo transversal e o Mapa Funcional dos discentes daquele Estabelecimento de Ensino, habilitando-os a ocupar cargos e desempenhar funções das graduações de 3º sargento e 2º sargento não-aperfeiçoado da Qualificação Militar de Subtenentes e Sargentos do Exército Brasileiro.

Para execução do presente trabalho, as análises estatísticas, as pesquisas bibliográfica e documental foram fundamentais, buscando-se a definição, os conceitos e características que reverberam sobre os perfis profissiográficos dos CFGS da EsSLog, identificando os conteúdos atitudinais e valores que são desenvolvidos e avaliados durante o curso, corroborados com as pesquisas realizadas com os instrutores/monitores e com os questionários aplicados aos alunos daquele Estabelecimento de Ensino.

Alguns objetivos intermediários foram trilhados durante esse percurso, dentre os quais a descrição do perfil dos ingressantes nas escolas de formação e graduação de sargentos, a começar por sua renda familiar, que gira entre 1 e 5 salários mínimos, sendo um dado interessante que sinaliza um maior acesso das camadas inferiores ao ensino superior (tecnólogo), pois, historicamente, tinha-se um índice menos favorável em relação à educação básica, fruto, de políticas e investimentos governamentais.

Em relação à escolaridade dos pais, a maioria provém do nível médio e, por estarem inseridos em um curso de nível superior tecnológico, há uma maior profissionalização e perspectiva de ascensão social, pois são jovens que apresentam anos a mais de estudo que seus pais, tendo em vista que uma parte deles já estava cursando o ensino superior ou, mais ainda, alguns já haviam completado.

Outro índice analisado foi sobre suas origens, do histórico de participação na carreira militar (direta ou indiretamente), chegando-se à conclusão de que a maior parte dos ingressantes nos CFGS são provenientes do público civil, o que indica que o processo de recrutamento - mediante o concurso - entre os pares do próprio meio

militar praticamente não acontece, seja por não possuírem parentes militares ou mesmo por não terem sido militares temporários, situação reforçada pelos dados obtidos dos questionários dos alunos da turma de 2020 (Anexo M).

A evasão escolar durante o curso é baixa (um pouco mais de dois por cento), tanto no período básico (primeiro ano da formação), quanto na qualificação (segundo ano). No entanto, não há dados sobre a origem dos que foram desligados do CFGS - se civis ou militares - o que seria uma informação importante para indicar se há alguma relação à situação da adaptação à carreira militar.

Sobre suas origens regionais, as taxas mais altas apontam para a região Sudeste, que gira em torno dos 70% dos alunos matriculados, seguido da região Sul (em torno de 15%) e da região Nordeste (13%), da região Centro Oeste (quase 3%) e por fim, da região Norte (2,5%).

A concorrência vem crescendo a cada ano, em que pese a grande quantidade de cursinhos preparatórios que tem se espalhado, anualmente, pelo país, com média de 82 candidatos/vaga para o sexo masculino e 190 candidatas/vaga para o sexo feminino, conforme os gráficos analisados durante a pesquisa.

Ressalta-se, ainda, que a participação e a contribuição dos comandantes das Organizações Militares, das quais os ex-discentes foram classificados após a conclusão dos CFGS, fornecem informações importantíssimas, mediante o preenchimento dos questionários enviados pela EsSLog, que somados à própria visão do recém-formado, corroborada com a liberdade de expressão que tem através dos questionários por término de curso, servem de um valioso “feedback” para eventuais ajustes nas documentações de ensino, em particular dos perfis profissiográficos dos cursos, com a finalidade de melhorar e melhor qualificar os discentes daquele Estabelecimento de Ensino.

Adentrando no perfil profissiográfico do concludente dos CFGS/EsSLog, em relação à primeira parte que o compõe (finalidade, competências profissionais comuns e específicas), os supracitados questionários dos Comandantes/Chefes/Diretores de ex-discentes e dos ex-discentes indicam que há coerência com a realidade dos Corpos de Tropa e à necessidade do próprio Exército Brasileiro, pois os cargos e funções ocupadas pelos sargentos recém-formados estão presentes naquele documento, assim como as previstas no Mapa Funcional dos cursos.

Sobre o Eixo Transversal que compõe o Perfil Profissiográfico dos cursos tem-se:

O eixo transversal consiste numa lista de componentes de grande importância para o desempenho profissional, englobando atitudes, capacidades cognitivas, físicas, motoras e valores, que permeiam todo o processo formativo e orientam as ações didáticas e de avaliação. (...) Os componentes do eixo transversal serão desenvolvidos e avaliados no âmbito das atividades de sala de aula, situações integradoras e projetos facilitadores, por intermédio de estratégias didáticas definidas nas orientações metodológicas dos PLANID e PLADIS (DECEX, 2018).

Isto posto, conforme previsto nas Normas Internas de Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NIDACA) da EsSLog, o eixo transversal dos perfis profissiográficos dos CFGS está composto, basicamente, de vinte conteúdos atitudinais e, em média, sete valores para serem trabalhados e desenvolvidos ao longo do ano de instrução. No entanto, são avaliados apenas cinco dos conteúdos atitudinais, que agregarão, a depender da nota obtida pelo discente, até um ponto de sua média final.

Verificou-se a complexidade dessa atividade frente às missões que o corpo docente precisa cumprir durante o ano de instrução, conforme algumas observações colhidas durante as entrevistas realizadas, a começar pela documentação de ensino: os instrutores/monitores são, majoritariamente, nomeados recentemente (média de um à três anos de tempo de serviço na Escola) e, por viverem outras realidades nas Organizações Militares de Corpo de Tropa, com procedimentos bem distintos de um Estabelecimento de Ensino, muita coisa é novidade para eles, em que pese as mudanças curriculares que tiveram durante os últimos anos, com a migração do ensino por objetivos para o de competências.

A maioria deles se formaram a partir de outra modalidade de ensino, o “por objetivos” e ministram suas instruções baseadas no ensino por competências; outra situação vivida pela Escola é sobre as dificuldades logísticas enfrentadas, que foram bastante citadas pelos instrutores/monitores, pois, segundo eles, há falta de material para o apoio às instruções, que pode reverberar na qualidade da própria formação.

Houve, durante as entrevistas, uma comparação com outras escolas de formação, tanto de oficiais quanto de praças, em relação ao quantitativo de instrutores e monitores e, muitos deles prescindiram da necessidade de a Escola ser “mais valorizada” em termos de pessoal.

Segundo eles, o aumento da quantidade de militares do corpo docente, implicaria em um trabalho mais apurado em relação à formação, pois a Escola também tem a missão de aperfeiçoar e especializar (Curso e o Estágio de Saúde Operacional) militares durante o ano de instrução, além das missões de apoio a Pedidos de

Cooperação de Instrução como o estágio dos cadetes da AMAN, o que é feito na grande maioria das vezes pelos mesmos instrutores e monitores, que rescindem da falta de tempo para a preparação de suas instruções.

Sobre o questionamento “do que é ser sargento” a principal resposta dada tanto pelos instrutores e monitores da escola foi “é o elo entre o comando e a tropa”, sendo interessante como essas “frases de efeito” ficam marcadas no consciente humano, sendo uma pergunta que foi classificada como de difícil resposta até pelos próprios monitores (que são praças), que implica justamente em responder sobre sua profissão militar.

Outra resposta frequente foi “aquele que faz as coisas acontecerem”, pois acreditam e têm ciência da imensidão de suas responsabilidades na execução de suas missões, por vezes reais, com risco de morte.

Isto posto, a falta de instrutores e monitores no corpo docente da Escola dificulta o desenvolvimento e avaliação atitudinal dos alunos, além do fato de os que lá labutam precisarem, por força de suas missões, ficarem ausentes, tendo em vista as demandas administrativas e missões que surgem no dia a dia, distanciando-os da necessária observação diária e do acompanhamento contumaz dos discentes.

Ressalta-se da importância do trabalho cerrado dos instrutores/monitores com seus alunos, tendo em vista que o desenvolvimento dos conteúdos atitudinais, das habilidades e dos valores referentes à personalidade do militar em formação que serão conseguidas – somente - através das recomendações diárias, da fiscalização visando à disciplina militar, em que pese o dever que têm de serem exemplos para o discente, conduzindo-os, à cada dia, ao maior e melhor sentimento de pertencimento à Força, e que ao final do curso de formação serão, enfim, Sargentos do Exército Brasileiro.

Essa relevância será reverberada, em particular, após o término dos CFGS, por ocasião da classificação desses militares nas Organizações Militares de Corpo de Tropa que estão espalhadas pelo país, em que pese a assertiva de que são o “elo fundamental entre o comando e a tropa”, pois serão eles já sargentos que, de maneira geral, terão contato direto com os cabos e soldados, reforçando-se a ideia de que as demandas disciplinares estarão alicerçadas, e muito, em seus trabalhos diários.

Verificou-se, durante esta pesquisa, que há alguns erros de tendência central na avaliação dos conteúdos atitudinais realizados pelos docentes da EsSLog; acredita-se que a Seção Psicopedagógica deveria estar mais presente nos trabalhos

escolares visando coordenar e orientar os instrutores/monitores de maneira que esses erros de avaliação não aconteçam (prevenção).

Frente a essa demanda em relação ao desenvolvimento dos conteúdos atitudinais pela Escola e as dificuldades apresentadas pelos militares do corpo docente durante as entrevistas, propõe-se que se diminua a quantidade dos que estão relacionados nos perfis profissiográficos dos cursos, de maneira a torná-los mais factíveis (mais operativos) à execução pelos instrutores/monitores da Escola.

Outra demanda é que as avaliações atitudinais já iniciadas e realizadas durante a primeira fase do curso (período básico), realizados em uma das trezes Organizações Militares de Corpo de Tropa (OMCT) espalhadas pelo país, que não acompanham o aluno, pois são importantes para a construção de seu histórico escolar, compondo a nota dos conteúdos atitudinais do discentes, juntamente com a pertinente à fase de qualificação na EsSLog (média aritmética).

No eixo transversal dos perfis profissiográficos dos alunos dos CFGS da EsSlog, são avaliados, em média, em vinte atitudes, conforme os quadros 22 e 23 do Anexo H; no entanto, os alunos são avaliados, apenas, em cinco desses atributos, conforme as Normas Internas de Avaliação para o Desenvolvimento dos Conteúdos Atitudinais da Escola - quadro 24 do supracitado anexo.

E, de maneira geral³², os seguintes conteúdos atitudinais compõem a nota final de avaliação dos conteúdos atitudinais dos alunos: cooperação, disciplina, responsabilidade, zelo, meticulosidade, flexibilidade, equilíbrio emocional, dedicação, criatividade e apresentação.

Registra-se que, após a formação, os alunos já promovidos por término de CFGS a 3º Sargentos serão avaliados na seguintes pautas comportamentais (relacionadas pelo Sistema de Gestão do Pessoal - Portaria nº 136- DGP, de 27 de junho de 2019, que aprovou as Instruções Reguladoras para o Sistema de Gestão do Desempenho do Pessoal Militar do Exército): dedicação, disciplina, responsabilidade, apresentação, flexibilidade, camaradagem, iniciativa, integridade, resistência física, autoaperfeiçoamento, persistência, postura, coragem moral e liderança.

Do exposto, realizando-se o cruzamento entre ambas as avaliações, observa-se que os seguintes conteúdos atitudinais se repetem: dedicação, disciplina, responsabilidade, apresentação e flexibilidade, o que poderiam ser esses conteúdos

³² Juntando-se de todos os conteúdos atitudinais dos CFGS que funcionam na EsSLog.

atitudinais a serem avaliados por término de curso, haja vista que não há justificativa nas NIDACA/EsSLog o aparente do motivo da escolha de quais serão avaliados ou não.

Ressalta-se que ambos os Departamentos, o DGP e o DECEX poderiam ajustar suas pautas, de maneira que, já durante a formação (em particular no último ano, quer sejam os sargentos de carreira no período de qualificação, ou mesmo os cadetes do 4º ano da Academia Militar das Agulhas Negras) os conteúdos atitudinais avaliados pudessem ser os mesmos das pautas que serão avaliados após o término do curso.

Após análise das ferramentas utilizadas nessa dissertação, percebeu-se que há alguns conteúdos atitudinais mais complicados de serem desenvolvidos pelo corpo docente (difícil mensuração – como avaliar?), como, por exemplo a honestidade e a lealdade, em que pese a grande quantidade dos conteúdos atitudinais existentes nos eixos transversais, como descrito acima.

Dessa forma, propõe-se que seja feita uma modificação no eixo transversal do perfil profissiográfico dos CFGS/EsSLog, de maneira que seja mantida a exequibilidade do desenvolvimento e da avaliação dos conteúdos atitudinais pelo corpo docente.

Outra possibilidade seria de o Grupo de Construção Curricular da Escola (constituição conforme previsão das NCC/DECEX) se reunir para discutir os conteúdos atitudinais a serem desenvolvidos e avaliados durante o curso, em termos de efetividade, quantidade e facilidade, frente as atividades interdisciplinares que já existem no currículo dos CFGS e que estão previstas no Plano Geral de Ensino (Exercícios de Longa Duração como o Estágio de Instrução Especial (EIEsp), a Operação ELO dentre outros, ou mesmo o Projeto de Desenvolvimento da Liderança), as quais estão dentro do contexto da atividade profissional do discente, colocando-os à prova, mediante atividades práticas e contextualizadas, de mais fácil condução e de mensuração, como a camaradagem, combatividade, espírito de corpo, rusticidade, coragem física e o equilíbrio emocional.

Ratifica-se ser de suma importância, para o Exército, o desenvolvimento dos Conteúdos Atitudinais nos cursos, conforme se pode confirmar nas orientações sobre o ensino por competências, aprovadas pelo Diretor de Educação Superior Militar:

O Exército estruturou, a partir dos elementos da tradição militar, que é multissecular, uma cultura que apresenta algumas características distintas do

mundo civil, devido à especificidade da profissão militar, que realiza atividades de risco em prol da defesa de valores coletivos.

A cultura militar é transmitida nas escolas militares e serve para desenvolver a identidade militar e a sensibilidade e visão de mundo, próprias dos militares. Serve, também, para desenvolver atitudes e valores específicos, coerentes com as atividades militares a serem executadas. (...)

Os componentes atitudinais são transformados em um indivíduo através de sua identificação afetiva da pessoa com outros membros de um grupo social; tomada de decisão por parte da pessoa; mudança de contexto físico e social, que exige novas atitudes mais adaptadas; e atividades sistemáticas ou informais de Educação Moral (DESMil, 2015).

Martinelli (2019) afirma que dez desses conteúdos são temas recorrentes para que os comandantes de pequenas frações sejam bem-sucedidos, como a iniciativa, a flexibilidade, a criatividade, juízo, a empatia, o carisma, a sociabilidade, a dedicação, a integridade e a organização.

Ressalta-se que o desenvolvimento de os valores (amor à profissão, aprimoramento técnico profissional, civismo, espírito de corpo, fé na missão do Exército, hierarquia e patriotismo) podem ser atingidos mediante a vivência e o desempenho das atividades profissionais realizadas no dia a dia do aluno, por meio de atividades escolares como formaturas gerais, serviços de escala, parada diária, dentre outros que, por si só, conseguem ter resultados favoráveis no desenvolvimento de sua personalidade militar.

No entanto, é necessário que o corpo docente trabalhe para promover reflexões no aluno e serem exemplos, de maneira para transformá-lo; entende-se que para isso ser factível, o tempo disponível aos instrutores/monitores deve permitir a operacionalização das atividades para uma observação adequada do comportamento do aluno de maneira a corrigi-los ao rumo esperado.

Dessa forma, é imprescindível que as demais atividades administrativas sejam minimizadas para que esse processo (desenvolver e avaliar conteúdos atitudinais) seja adequadamente organizado e que verdadeiramente aconteça.

A sistematização de procedimentos rotineiros, os ritos e as formalidades militares são importantíssimos para a introjeção das atitudes previstas para serem desenvolvidas e alcançadas durante o ano de instrução, se forem feitas de maneira contínua para não prejudicar a força do hábito, a fim de se transformarem em costume e que, por fim, modifiquem e se estabeleçam, no discente, os comportamentos desejáveis pela Força.

Por fim, como sugestão, acredita-se na importância de se verificar a possibilidade de um Estágio de tropa aos moldes de que é feito para os Aspirantes a

Oficiais egressos da Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN (Portaria nº 462-EME, de 31 de outubro de 2016), cujo tempo de formação são de cinco anos e que, conforme previsão, precisam dessa complementação para verificação da assimilação das competências adquiridas, que servem também para retroalimentar o sistema de ensino com observações advindas durante esse evento (estágio).

Além disso, o tempo de formação dos sargentos é de dois anos, sendo menor que os oficiais egressos da AMAN, e que costumam apresentar, naturalmente nos primeiros anos após o término dos CFGS, dificuldades face às missões que recebem nas Organizações Militares.

Do exposto, o estágio poderia acontecer durante o Curso de Especialização Básica, que hoje acontece na modalidade de Ensino à Distância, à cargo da Escola de Instrução Especializada, possibilitando, desta feita, um *feedback* muito interessante para a necessidade de alguma mudança curricular ou mesmo no perfil profissiográfico dos cursos.

REFERÊNCIAS

BECKER, Howard S. *Segredos e truques da pesquisa*; Tradução, Maria Luíza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.

BRASIL. Boletim Especial do Exército nº 6/2017, 12 SET 17. Brasília, DF.

_____. Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, 3ª edição, aprovado pela Portaria MEC nº 413, de 11 de maio de 2016. Disponível em http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=98211-cncst-2016-a&category_slug=outubro-2018-pdf-1&Itemid=30192. Acesso em 30 de dezembro de 2020.

_____. Exército Brasileiro. Fundamentos para a Modernização do Ensino. Departamento de Ensino e Pesquisa. Doc nº 49, de 15 de julho de 1996.

_____. Exército Brasileiro. Lei de Ensino do Exército, de nº 9786, de 8 de fevereiro de 1999.

_____. Exército Brasileiro. Orientações para o Ensino dos conteúdos de Aprendizagem. Diretoria de Educação Superior Militar, 2015.

_____. Exército Brasileiro. Manual de Campanha C 20-10. Liderança Militar. 2. ed. 2011. Disponível em <http://bdex.eb.mil.br/jspui/bitstream/123456789/302/1/C-20-10.pdf>. Acesso em 29 de janeiro de 2020.

_____. Exército Brasileiro. Plano Estratégico de Reestruturação do Exército (PEREX) 2011-2014. Disponível em <http://www.esslog.eb.mil.br/historia>, acesso 25 de maio de 2020.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 25 do Chefe do Departamento de Ensino e Pesquisa, de 6 de setembro de 1995.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 30-DECEX, de 14 de fevereiro de 2019. Instruções Reguladoras do Concurso de Admissão e da Matrícula nos Cursos de Formação e Graduação de Sargentos das Áreas Geral/Aviação, Música e Saúde.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 137, de 28 de fevereiro de 2012, que aprovou a Diretriz para o Projeto de Implantação do Ensino por Competências no Exército Brasileiro.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 114 do chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército, de 31 de maio de 2017. Aprova as Instruções Reguladoras para o Ensino por Competências: Currículo e Avaliação – 3ª edição.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 142 – DECEX, de 21 de julho de 2018. Aprova as Normas para Construção de Currículos - 4ª Edição (NCC – EB60-N-06.003).

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 147 – DECEX, de 27 de junho de 2019. Aprova as Normas para a Avaliação da Aprendizagem – 4ª Edição

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 340-EME, de 17 de Dezembro de 2015.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 687 do Comandante do Exército, de 22 de setembro de 2009. Aprova a diretriz para o planejamento da Evolução e Transformação do EB com base na Estratégia Braço Forte.

_____. Exército Brasileiro. Portaria nº 816, de 19 de dezembro de 2003, do Comandante do Exército. Regulamento Interno e dos Serviços Gerais.

_____. Exército Brasileiro. Estado Maior do Exército. *O processo de transformação do Exército*. Brasília-DF, 2010.

_____. Lei nº 9394/96. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 28 abr. 2018.

_____. Ministério da Defesa. Política Nacional de Defesa Estratégia Nacional de Defesa. Brasília-DF, 2012.

_____. Ministério do Exército. Departamento de Ensino e Pesquisa. Fundamentos para a Modernização do Ensino. Documento nº 49, de 15 de julho de 1996.

_____. Portaria nº 001-DECEX, DE 8 DE JANEIRO DE 2018, que Aprova as Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais. Brasília-DF.

_____. Portaria nº 069, de 3 de abril de 2018, que Cria o Curso de Formação e Graduação para Sargentos.

_____. Portaria nº 072- DECEX, de 22 de março de 2018, que aprova as Normas para a Gestão do Ensino.

_____. Portaria nº 475-EME, de 16 de novembro de 2016, que define a “Orientação Técnico-Pedagógica” aos estabelecimentos de ensino e/ou OM com encargos de ensino. Disponível em www.sgex.com.br, acesso em 25 de setembro de 2019.

_____. Portaria nº 107-DECEX, de 8 de junho de 2016, que aprovou as Instruções Reguladoras para a Organização, o Funcionamento e a Matrícula nos Cursos de Formação de Carreira dos Sargentos de Carreira.

_____. Portaria nº 1253, de 5 de dezembro de 2013. Aprova a Concepção de Transformação do Exército para os anos de 2013 a 2022. Brasília, DF.

_____. Portaria nº 1.507, de 15 de dezembro de 2014, que aprova o Plano Estratégico do Exército 2016-2019, integrante da Sistemática de Planejamento Estratégico do Exército, e dá outras providências. Brasília, DF.

_____. Projeto Implantação do Ensino por Competências. Departamento de Educação e Cultura do Exército. Rio de Janeiro-RJ, 2012.

_____. Escola de Sargentos das Armas. Resumo Histórico. Disponível em: <<http://www.esa.eb.mil.br/index.php/pt/historia/resumo-historico>>. Acesso em 25 de maio de 2020.

BRAZ, Márcio Alexandre de Lima. *A Logística Militar e o Serviço de Intendência: uma análise do Programa de Excelência Gerencial do Exército Brasileiro*. Dissertação de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro-RJ: 2014.

CASTRO, Adler Homero Fonseca de; BITTENCOURT, José Neves. *Armas: ferramentas da paz e da guerra*. Rio de Janeiro: Bibliex, 1991.

CASTRO, Celso. *Exército e Nação: estudos sobre a história do exército brasileiro*. 1 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2012.

CHAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira & RIBEIRO, Elisa Antônia. *A técnica do questionário na pesquisa educacional*. Evidência. Araxá-MG, 2011.

CERULLO, Josinete Aparecida da Silva; DA CRUZ, Diná de Almeida Lopes Monteiro. *Raciocínio clínico e pensamento crítico*, 2010. Disponível em http://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n1/pt_19, acesso em 1º de outubro de 2019.

Competencias laborales. Disponível em <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxx/esp/index.htm>. Acesso em 26 de janeiro de 2021.

COSTA, José Carlos Villela. A seleção e a formação do Sargento de carreira e seus reflexos no desempenho profissional. Trabalho de Conclusão de Curso – Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de Janeiro, 1996.

DE MEDEIROS, Zenilton Alves. *Sargento Escol - O Desafio da Liderança Horizontal*. O Adjunto: Revista Pedagógica da Escola de Aperfeiçoamento de Sargentos das Armas, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 27-30, set. 2018. ISSN 2318-1478. Disponível em: <<http://ebrevistas.eb.mil.br/index.php/adj/article/view/1701>>. Acesso em: 29 jan. 2020.

DE MELLO, Ricardo Ribeiro. *O ensino do Direito Internacional do Conflito Armado na formação do sargento combatente do Exército Brasileiro*. Revista do Exército Brasileiro, [S.l.], v. 152, n. 2, ago. 2019. Disponível em: <<http://www.ebrevistas.eb.mil.br/index.php/REB/article/view/2559>>. Acesso em: 28 jan. 2020.

DEPARTAMENTO DE SELEÇÃO ACADÊMICA – Vestibular UERJ. *Dados Estatísticos 2018*, disponível em https://www.vestibular.uerj.br/?page_id=7688, acesso em 6 FEV 2020.

DINIZ, Esteves. *Documentos históricos do Estado-Maior do Exército*. Edição do Estado-Maior do Exército. Brasília, DF: Estado Maior do Exército, 1996.

DURAN, Débora. *Pesquisa na educação superior militar: uma perspectiva pedagógica*. Bra. Est. Def. v. 3, nº 2, jul./dez. 2016, p. 73-90ISSN 2358-3932.

Disponível em <https://rbed.abedef.org/rbed/article/view/73138>, acesso em 26 de março de 2021.

Entrevista com o Chefe do DECEX. Da Cultura, ano XV, nº 26. Disponível em acesso em 30 de setembro de 2019.

_____. Departamento de Ensino e Pesquisa. GETEME. Doc nr 49, de 15 de julho de 1996. *Fundamentos para a Modernização do Ensino. Diagnóstico efetuado no Sistema de Ensino e proposta de ações para corrigir as deficiências encontradas.*

FERNANDES, Gustavo Torres. *A Adoção do Ensino por Competências em substituição ao Ensino por Objetivos no Exército Brasileiro*. Rio de Janeiro, ECEME. 2017.

FERNANDES, Synésio Scofano. Revista FUNCEB ano XV, nº 26. Entrevista do General CAMPOS, chefe do Departamento de Educação e Cultura do Exército, 2016. Disponível em <http://www.funceb.org.br/revista.asp>, acesso em 1º de outubro de 2019.

FERREIRA; P. A; BARROS, R.B.B. *O papel das Forças Armadas na Defesa Nacional*. Artigo de conclusão de iniciação científica. Universidade de Uberaba, Uberaba-MG: 2017. Disponível em https://www.defesa.gov.br/arquivos/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/XIII_cadn/o_papel_das_foras_armadas_na_defesa_nacional.pdf. Acesso em 11 SET 19.

FLEURY, A. e FLEURY, M.T.L. *Estratégias Empresariais e Formação de Competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira*. São Paulo: Atlas, 2000.

GADOTTI, Moacir. *Perspectivas atuais da educação*. São Paulo Perspec. [online]. 2000, vol.14, n.2. Disponível em https://www.scielo.br/scielo.php?pid=s0102-88392000000200002&script=sci_arttext. Acesso em 20 de janeiro de 2021.

GAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira; e RIBEIRO, Elisa Antônia. *A técnica do questionário na pesquisa educacional*. Disponível em http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/maio2013/sociologia_artigos/pesquisia_social.pdf, acesso em 2 de outubro de 2019.

GIOLO, Maria Auxiliadora Salcedo; GUIMARÃES, Marcello Fernandes de. *Aspectos e Estratégias da Socialização Organizacional: potencialidades para o Vetor Educação e Cultura do Processo de Transformação do Exército Brasileiro*. Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias. Rio de Janeiro-RJ, 2017.

GÓES, Alessandro da Silva; LIMA, Henrique Santos de; LEITÃO, Leonardo Pisciotano; SILVA, Neimar Oliveira da; WINCLER, Tiago Fagundes. *A Liderança direta dos Sargentos das pequenas frações: o exemplo do sargento Max Wolf Filho na campanha da Força Expedicionária Brasileira*. O Adjunto: Revista Pedagógica da Escola de Aperfeiçoamento dos Sargentos das Armas / Escola de Aperfeiçoamento dos Sargentos das Armas- v.6, n. 1(dez. 2018). - Cruz Alta: EASA, 2018.

GUIMARÃES, Marcello Fernandes de Berredo. *Ensino por competências: será uma troca de seis por meia dúzia?* 2017.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2000, disponível em <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485745/Mapa+do+analfabetismo+no+Brasil/a53ac9ee-c0c0-4727-b216-035c65c45e1b?version=1.3>, acesso em 24 de maio de 2020.

KANT, I. *Fundamentação da Metafísica dos Costumes* (Tradução de Paulo Quintela). São Paulo; Abril Cultural, 1974. Disponível em: <https://books.google.com.br/books>. Acesso em 17 OUT 18.

KUHLMANN, Paulo Roberto Loyolla. *Exército Brasileiro: estrutura militar e ordenamento político (1984-2007)*. Disponível em https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-04032008-114202/publico/TESE_PAULO_R_LOYOLLA_KUHLMANN.pdf. Acesso em 28 de outubro de 2020.

LEBAUD, Pierre Charles Émile. *COMANDAR*. Tradução de Nisso de Viana Montezuma.. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército. 2013.

LEITE, Vitor Costa. *O desenvolvimento da liderança durante a formação profissional dos sargentos do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais: uma análise focada no Curso de Formação de Sargentos 2017*. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialista em Gestão Pública) – Universidade Federal de São João Del Rei, São João Del Rei, Minas Gerais, 2018.

MACEDO, Lino de. *Os cinco estudos da educação moral*. Disponível em: <https://books.google.com.br/books>. Acesso em 17 OUT 18.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Técnicas de pesquisa*. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINELLI, Vinícius Ferreira. *O desafio de formar o profissional militar do futuro no Exército Brasileiro: Educação militar 4.0*. Rio de Janeiro: Diretoria de Educação Técnica Militar, 2019.

MONTEIRO FILHO, Eliéser Girão, *O Exército Brasileiro para o Sec. XXI e a profissionalização de suas OM: uma proposta*. Monografia apresentada na Escola de Comando e Estado-Maior do Exército. Rio de Janeiro: ECEME, 1992. Disponível em <https://redebie.decex.eb.mil.br/pergamumweb/vinculos//000040/0000403e.pdf>. Acesso em 28 de outubro de 2020.

NOGUEIRA, Jefferson Gomes. *Educação Militar no Brasil: um breve histórico*. Revista Camine: Caminhos da Educação, Franca, v.o, nº 1, 2014. ISSN 2175-4217.

PERRENOUD, Philippe. *Práticas pedagógicas, profissão docente e formação: perspectivas sociológicas*. 2.ed. Lisboa: Dom Quixote, 1997.

_____. Desenvolver competências ou ensinar saberes? A escola que prepara para a vida. Tradução: Laura Solange Pereira – Porto Alegre: Penso, 2013.

Projeto de Força do Exército Brasileiro (PROFORÇA) disponível em: http://www.eb.mil.br/c/document_library. Acesso em 19 OUT 18.

RIBEIRO, Elisa. *A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa*. Disponível em <https://www.uniaraxa.edu.br/ojs/index.php/evidencia/article/view/328/310>, acesso em 2 de outubro de 2019.

RIBEIRO, Willamar Martins; BUROCK, Luiz Henrique Manhães; JÚNIOR, Fideles Dias Soares; RIBEIRO, Aldo Leite; JÚNIOR, Jaime de Oliveira. *A liderança do Sargento nas pequenas frações*. O Adjunto: Revista Pedagógica da Escola de Aperfeiçoamento dos Sargentos das Armas / Escola de Aperfeiçoamento dos Sargentos das Armas- v.6, n. 1. - Cruz Alta: EASA, 2018.

ROSA, Maria Virgínia de Figueiredo Pereira do Couto; ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombo. *A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismos para a validação dos resultados*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2006. Disponível em <https://met2entrevista.webnode.pt/files/200000032-64776656e5/200-752-1-PB.pdf>. Acesso em 24 de janeiro de 2021.

RODRIGUES, Everton Gustavo. *Ruídos e vozes do porão fardado: socialização, imaginário e identidade dos sargentos do Exército Brasileiro (1945-2000)*. Disponível em <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/29931>, 2013. Acesso em 2 de outubro de 2019.

RODRIGUES, Fernando da Silva. *Análise Da Estratégia Da Presença No Brasil No Contexto Da Evolução Militar: Passado E Presente*. Centro Estratégico do Exército. 2020. Disponível em www.ebrevistas.eb.mil.br. Acesso em 28 de outubro de 2020.

_____. *Militares, poder e sociedade*. 1 ed. Jundiaí: Paco Imperial, 2017.

SANTOS, Plácido Garcia Travasso dos. *O processo de implantação da Guerra Eletrônica no Exército Brasileiro*. Doutrina Militar Terrestre em Revista, v.1, nº 4, 2013.

SILVA, Miguel N. P. M. *Modelo de um curso de Liderança Militar para Sargentos e Praças da Armada. 1994-1995*. Dissertação (Mestrado em Comportamento Organizacional) – Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa, Portugal, 1994-1995.

SILVEIRA, Cláudio de Carvalho. *A formação dos oficiais da Marinha do Brasil: educação, profissão, pensamento estratégico (1978-2001)*. Campinas, SP, 2002.

VAZ, Ueliton José Montezano. *A formação do oficial e do sargento para o próximo século: pré-requisitos, qualificações, currículos e atributos*. Rio de Janeiro: ECEME, 1999.

ZABALA; A. *A Prática Educativa. Como ensinar*. Porto Alegre-RS. Artmed; 1998; Reimpressão, 2010.

_____. *Como aprender e ensinar competência*. Porto Alegre – RS. Artmed, 2010.

ANEXO A – MODELO DE PERFIL PROFISSIONGRÁFICO (APLICADO AO CONCLUDENTE DO CURSO DE FORMAÇÃO E GRADUAÇÃO DE SARGENTOS DE MATERIAL BÉLICO - MANUTENÇÃO DE ARMAMENTO)

1. FINALIDADE

Habilitar o concludente do curso para ocupar cargos e desempenhar funções das graduações de 3º sargento e 2º sargento não-aperfeiçoado da Qualificação Militar de Subtenentes e Sargentos de Material Bélico – Manutenção de Armamento, nas Organizações Militares, conforme mapa funcional anexo.

2. COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

a. Comuns

- 1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM.
- 2) Comandar pequenas frações.
- 3) Atuar:
 - a) nas atividades cotidianas nas OM;
 - b) como monitor no corpo de tropa; e
 - c) nas atividades de natureza administrativa.
- 4) Planejar:
 - a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas);
 - b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e
 - c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.

b. Específicas

- 1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:
 - a) Auxiliar na confecção de perícia e emitir laudo e parecer técnico nas atividades de Material Bélico;
 - b) Manter material de emprego militar; e
 - c) Assessorar, tecnicamente, as comissões de aquisição, recebimento, alienação e descarga de Material Bélico.
- 2) Comandar pequenas frações/equipes logísticas relativas à sua QMS/QMP:
 - a) Gerenciar e articular sistemas de manutenção; e
 - b) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.

3. EIXO TRANSVERSAL

a. Atitudes

- 1) Abnegação.

- 2) Adaptabilidade.
- 3) Apresentação.
- 4) Autoconfiança.
- 5) Camaradagem.
- 6) Combatividade.
- 7) Cooperação.
- 8) Coragem Física.
- 9) Disciplina.
- 10) Decisão.
- 11) Dedicção.
- 12) Equilíbrio Emocional.
- 13) Honestidade.
- 14) Iniciativa.
- 15) Lealdade.
- 16) Meticulosidade.
- 17) Organização.
- 18) Persistência.
- 19) Proatividade.
- 20) Responsabilidade.
- 21) Rusticidade.
- 22) Zelo.

b. Capacidades cognitivas

- 1) Análise.
- 2) Atenção Seletiva.
- 3) Avaliação.
- 4) Capacidade Linguística.
- 5) Comparação.
- 6) Compreensão Leitora.
- 7) Planejamento.
- 8) Raciocínio dedutivo.
- 9) Resolução de Problemas.

c. Capacidades físicas e motoras

- 1) Agilidade.
- 2) Coordenação Motora.
- 3) Equilíbrio Dinâmico.
- 4) Equilíbrio Estático.
- 5) Equilíbrio Recuperado.
- 6) Flexibilidade Corporal.
- 7) Força Dinâmica.
- 8) Força Estática.
- 9) Força Explosiva (potência).
- 10) Resistência Física Aeróbica.
- 11) Resistência Física Anaeróbica.
- 12) Resistência Física Muscular Localizada.
- 13) Velocidade de Locomoção.

d. Valores

- 1) Amor à profissão.

- 2) Aprimoramento Técnico Profissional.
- 3) Civismo.
- 4) Espírito de corpo.
- 5) Fé na missão do Exército.
- 6) Hierarquia.
- 7) Patriotismo.

4. ANEXO

Mapa Funcional.

ANEXO B – DADOS PARA PERFIL DOS INGRESSANTES NOS CFGS

Quadro 5 – Quantidade de candidatos para a Qualificação Militar Combatente/Logística-Tecnológica/Aviação (Cmb/Log-Tec/Av) do sexo masculino, com a amostragem feita nos anos de 2017 e 2018³³:

Ano	Quantidade de Candidatos	Aprovados	Quantidade de vagas	Matriculados	Déficit
2018	68.503	1.118	910	887	23
2017	80.182	1.176	900	876	24

Fonte: Relatório relativo ao Concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concurso da ESA para a DETMil.

Quadro 6 – Quantidade de candidatas (Sexo Feminino) na QM Cmb/Log-Tec/Av, realizada na amostragem dos anos de 2017 e 2018:

Ano	Quantidade de Candidatas	Aprovadas	Quantidade de vagas	Matriculados	Déficit
2018	17.144	130	100	100	0
2017	19.156	287	100	100	0

Fonte: Relatório relativo ao Concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concurso da ESA para a DETMil.

Quadro 7 - Resumo da Quantidade de candidatos para as diversas QM nos Concursos de 2017 e 2018:

QM	Ano	Candidato/vaga
Cmb/Log-Tec/Av sexo masculino	2018	75
	2017	89
Cmb/Log-Tec/Av sexo feminino	2018	171
	2017	191
Música	2018	78
	2017	73
Saúde	2018	93
	2017	81

Fonte: Relatório relativo ao Concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concurso da ESA para a DETMil.

³³ Observa-se, no Quadro 5 que o número efetivo de matriculados possui diferença entre os que foram aprovados (candidatos que conseguem a nota mínima prevista no Edital), mas por questões de classificação conseguem ser incorporados ao efetivo do curso de formação de sargentos.

Quadro 8 - Relação de inscrição de candidatos militares dos anos de 2017 e de 2018

CANDIDATOS MILITARES					
Graduação	Ano	Geral/Av	Música	Saúde	Total
Aspirante R-2	2017	29	1	0	30
	2018	31	0	0	31
3º Sargento Temporário EB/Marinha/Aeronáutica)	2017	6	0	-	6
	2018	0	0	0	0
Sargento – Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar	2017	0	0	0	0
	2018	0	0	0	0
Aluno Centro de Preparação de Oficiais da Reserva/Núcleo de Preparação de Oficiais da Reserva	2017	3	0	0	3
	2018	0	0	0	0
Cabo – Marinha/EB/Aeronáutica	2017	23	5	6	34
	2018	8	1	0	9
Cabo/Soldado – Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar	2017	0	0	0	0
	2018	0	0	0	0
Soldado/Fuzileiro Naval/Marinheiro	2017	12	1	0	13
	2018	9	0	0	9
Soldado/Taifeiro/Atirador Tiro de Guerra	2017	27	1	0	28
	2018	18	4	1	23
Soldado/Taifeiro – Aeronáutica	2017	16	4	0	20
	2018	7	1	0	8
Total militares	2017	116	12	6	134
	2018	73	6	1	80

Fonte: Relatório relativo ao concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concursos da ESA para a DETMil.

Quadro 9 - Relação de inscrição de civis dos anos de 2017 e de 2018

CANDIDATOS CIVIS					
Condição	Ano	Geral/Av	Música	Saúde	Total
Reservista 1ª/2ª Categoria	2017	161	2	2	165
	2018	118	4	3	125
Civil (Certificado de Dispensa de Incorporação e Certificado de Alistamento Militar)	2017	1.186	32	92	1.165
	2018	1.057	21	84	1.170
Total civis	2017	1.347	34	94	1.330
	2018	1.175	25	87	1.295

Fonte: Relatório relativo ao Concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concurso da ESA para a DETMil.

Quadro 10 – Relação do nível de escolaridade dos militares aprovados no Exame Intelectual dos anos de 2017 e de 2018³⁴

Ano	ESCOLARIDADE	CMN	CMA	CML	CMNE	CMO	CMP	CMS	CMSE	TOTAL
2017	Cursando o 3º ano Ensino Médio	4	3	168	28	1	5	13	15	237
2018		3	3	173	29	5	7	37	17	82
2017	Ensino Médio Completo	10	27	1.438	204	39	55	283	179	2.235
2018		21	23	1392	160	33	51	304	200	2250
2017	Ensino Superior Incompleto	11	11	196	81	8	18	40	24	389
2018		7	8	234	76	15	17	58	32	678
2017	Ensino Superior Completo	1	4	17	6	1	2	4	6	104
2018		3	2	21	9	0	3	3	1	42
2017	Total geral	26	41	1821	319	46	79	337	217	2901
2018		34	40	1818	273	56	79	405	257	2953

Fonte: Relatório relativo ao Concurso de Admissão 2017 e 2018, confeccionado pela Seção de Concurso da ESA para a DETMil.

Quadro 11 – Quantidade de alunos por região do Brasil entre os anos de 2016 e 2020:

REGIÃO	Centro Oeste		Nordeste		Norte		Sudeste		Sul		Total
	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt
CFS 16/17	41	3,72	237	21,49	32	2,09	828	75,07	256	23,21	1394
CFS 17/18	28	2,55	145	13,21	28	2,55	781	71,13	203	18,49	1185
CFS 18/19	40	3,64	117	10,66	27	2,46	767	69,85	152	13,84	1103
CFS 19/20	23	2,09	129	11,75	31	2,82	792	72,13	123	11,20	1098
CFGs 20/21	30	2,73	137	12,48	32	2,91	770	70,13	128	11,66	1097
Média CFS	32,4	2,76	153	13,02	30	2,55	787,6	67,01	172,4	14,67	1175,4

Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

³⁴ Subdivisão por Comando Militar, que é um comando composto pelas diversas Regiões Militares (formado por distintas Organizações Militares). Siglas: Comando Militar do Norte (CMN); Comando Militar da Amazônia (CMA); Comando Militar do Leste (CML); Comando Militar do Oeste (CMO); Comando Militar do Planalto (CMP); Comando Militar do Sul (CMS); Comando Militar do Sudeste (CMSE).

Quadro 12 – Quantidade de alunos matriculados, desligados e aqueles que continuaram matriculados após o término do Período Básico dos Cursos de Formação e graduação de Sargentos entre os anos de 2016 e 2020:

SITUAÇÃO – CFS	CFS 16/17	CFS 17/18	CFS 18/19	CFS 19/20	CFGS 20/21	Média dos CFS
Efetivo matriculado	1394	1186	1103	1098	1097	1175,6
Efetivo desligado	126	102	102	35	23	77,6
Efetivo Término do P Bas	1268	1084	1001	1063	1074	1098
Taxa de Evasão	9,04%	8,60%	9,25%	3,19%*	2,10%*	6,60%*

Fonte: Escola de Sargentos das Armas.

Quadro 13 - Principais causas de pedido de desligamento do CFS nos anos de 2017 e 2018 (âmbito geral):

Causas	Ano	Qnt
Reprovação	2017	2
	2018	0
Necessidade de tratamento de saúde própria	2017	1
	2018	0
Treinamento físico excessivo	2017	1
	2018	0
Aprovação em concurso público	2017	1
	2018	0
Melhor oportunidade de emprego	2017	2
	2018	0
Estudar para outros concursos	2017	2
	2018	0
Problemas disciplinares	2017	1
	2018	0
Dificuldades financeiras	2017	1
	2018	0
Necessidade particular	2017	31
	2018	26
Gestação	2017	0
	2018	1
Insuficiência técnica (primeiro ano do tecnólogo)	2017	0
	2018	1
Total	2017	42
	2018	28

Fonte: Diretoria de Educação Técnica Militar

Quadro 14 - Situação financeira familiar do aluno dos CFGS dos anos de 2016 e 2021:

SITUAÇÃO ECONÔMICA	1 a 5 Sal Min		6 a 10 Sal Min		11 a 15 Sal Min		Mais de 15 Sal Min		TOTAL
	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	
CFS 16/17	1099	100,09	259	23,59	33	3,01	3	0,27	1394
CFS 17/18	941	85,70	224	20,40	19	1,73	2	0,18	1186
CFS 18/19	823	74,95	246	22,40	31	2,82	3	0,27	1103
CFS 19/20	811	73,86	241	21,95	43	3,92	3	0,27	1098
CFGs 20/21	807	73,50	254	23,13	29	2,64	7	0,64	1097
Média CFS	896,2	76,23	244,8	20,82	31	2,64	3,6	0,31	1175,6

Fonte: Diretoria de Educação Técnica Militar

Quadro 15 - Profissão do responsável (amostragem entre os anos de 2016 e 2021):

PROFISSÃO DO PAI	CFS 16/17		CFS 17/18		CFS 18/19		CFS 19/20		CFGs 2021		Média dos CFS	
	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%
Militar	266	19,08	177	14,92	186	16,86	180	16,39	242	22,06	262,75	17,88
Func pub (fed, est ou mun)	111	7,06	97	8,18	57	5,17	75	6,83	76	6,93	104	7,08
Profissão nível superior	96	6,89	79	6,66	72	6,53	82	7,47	98	8,93	106,75	7,26
Profissão nível Médio	482	34,58	377	31,79	325	29,47	374	34,06	315	28,71	468,25	31,86
Profissão nível Fundamental	193	13,85	207	17,45	135	12,24	140	12,75	159	14,49	208,5	14,19
Não souberam	246	17,65	249	20,99	328	29,74	247	22,50	207	18,87	319,25	21,73
TOTAL	1394	100,00	1186	100,00	1103	100,00	1098	100,00	1097	100,00	1469,5	100,00

Fonte: Escola de Sargentos das Armas

Em relação à faixa etária, tem-se o seguinte³⁵:

Quadro 16 – Faixa etária dos alunos do CFGS:

CFS/Faixa etária	17 anos		18 anos		19 anos		20 anos		21 anos	
	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%
CFS 16/17	23	2,09	148	13,48	193	17,58	217	19,76	265	24,13
CFS 17/18	24	2,19	111	10,11	161	14,66	187	17,03	220	20,04
CFS 18/19	18	1,64	81	7,38	160	14,57	143	13,02	223	20,31
CFS 19/20	12	1,09	71	6,47	150	13,66	181	16,48	251	22,86
CFGS 20/21	13	1,18	84	7,65	144	13,11	193	17,58	226	20,58
Média CFS	19,25	1,61	102,75	8,60	166	13,89	182	15,23	239,75	20,06

CFS/Faixa etária	22 anos		23 anos		24 anos		25 anos		26 anos	
	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%	Qnt	%
CFS 16/17	220	20,04	197	17,94	107	9,74	17	1,55	6	0,55
CFS 17/18	191	17,40	198	18,03	76	6,92	12	1,09	6	0,55
CFS 18/19	179	16,30	217	19,76	49	4,46	21	1,91	12	1,09
CFS 19/20	192	17,49	167	15,21	54	4,92	15	1,37	5	0,46
CFGS 20/21	205	18,67	156	14,21	53	4,83	16	1,46	7	0,64
Média CFS	195,5	16,36	194,75	16,29	71,5	5,98	16,25	1,36	7,25	0,61

Fonte: Escola de Sargentos das Armas

³⁵ ibidem

ANEXO C – RESULTADO DAS PESQUISAS DE OPINIÃO DE EX-DISCENTES (CFS 2018/2019)³⁶

Quadro 17 – Pesquisas de opinião de ex-discentes

CFS 2018		CFS 2019	
Nr total de ex-discentes	Nr de ex-discentes que responderam à pesquisa	Nr total de ex-discentes	Nr de ex-discentes que responderam à pesquisa
263	219	397	269
Funções exercidas para os quais foram habilitados no curso:			
194 (cento e noventa e quatro) militares (88,6%) responderam afirmativamente e 25 (vinte e cinco) militares (11,4%) responderam negativamente		98 (noventa e oito) militares (36,5%) afirmaram que desenvolveram atitudes profissionais e que o Curso de Formação de Sargentos forneceu conhecimentos além do domínio da técnica, já 69 (sessenta e um) militares (25,7%) afirmaram que o curso se limitou a dar ao aluno o conhecimento de determinadas técnicas, 91 (noventa e um) militares (33,8%) afirmaram que este fixou-se apenas na transmissão de conhecimentos teóricos e 11 (onze) militares (4%) responderam que desenvolveram outras habilidades.	
Aproveitamento do Curso			
91 (noventa e um) militares (41,7%) afirmaram que desenvolveram atitudes profissionais e que o Curso de Formação de Sargentos forneceu conhecimentos além do domínio da técnica. Já 61 (sessenta e um) militares (28%) afirmaram que o curso se limitou a dar ao aluno o conhecimento de determinadas técnicas e 60 (sessenta) militares (27,5%) afirmaram que este fixou-se apenas na transmissão de conhecimentos teóricos. Apresentaram outras respostas 6 (seis) militares (2,8%).		98 (noventa e oito) militares (36,5%) afirmaram que desenvolveram atitudes profissionais e que o Curso de Formação de Sargentos forneceu conhecimentos além do domínio da técnica, já 69 (sessenta e um) militares (25,7%) afirmaram que o curso se limitou a dar ao aluno o conhecimento de determinadas técnicas, 91 (noventa e um) militares (33,8%) afirmaram que este fixou-se apenas na transmissão de conhecimentos teóricos e 11 (onze) militares (4%) responderam que desenvolveram outras habilidades.	
Exigência de participação efetiva nas atividades curriculares se foram direcionadas para o exercício das atividades futuras a serem exercidas:			
165 (cento e sessenta e cinco) militares (75,7%) responderam afirmativamente, 40 (quarenta) militares (18,3%) responderam que isto ocorreu em parte e 13 (treze) militares (6%) responderam negativamente.		180 (cento e oitenta) militares (67%) responderam afirmativamente, 77 (setenta e sete) militares (28,6%) responderam que isto ocorreu em parte e 12 (doze) militares (4,4%) responderam negativamente.	

³⁶ O intervalo de confiança ficou acima de 90%.

CFS 2018	CFS 2019
Percepção de que determinadas disciplinas serviram de fundamentação ou pré-requisito para o estudo de outras disciplinas:	
200 (duzentos) militares (92,6%) responderam afirmativamente, 12 (doze) militares (5,6%) responderam que isto ocorreu em parte e 4 (quatro) militares (1,9%) responderam negativamente.	237 (duzentos e trinta e sete) militares (88,5%) responderam afirmativamente, 20 (vinte) militares (7,6%) responderam que isto ocorreu em parte e 10 (dez) militares (3,9%) responderam negativamente.
Sobre a necessidade da exigência de integração entre as disciplinas, tem-se:	
194 (cento e noventa e quatro) militares (88,6%) responderam afirmativamente e 25 (vinte e cinco) militares (11,4%) responderam negativamente	98 (noventa e oito) militares (36,5%) afirmaram que desenvolveram atitudes profissionais e que o Curso de Formação de Sargentos forneceu conhecimentos além do domínio da técnica, já 69 (sessenta e um) militares (25,7%) afirmaram que o curso se limitou a dar ao aluno o conhecimento de determinadas técnicas, 91 (noventa e um) militares (33,8%) afirmaram que este fixou-se apenas na transmissão de conhecimentos teóricos e 11 (onze) militares (4%) responderam que desenvolveram outras habilidades.
Quanto à metodologia desenvolvida no processo educacional do CFS se favorece a solução de problemas no exercício dos cargos:	
150 (cento e cinquenta) militares (69,4%) responderam afirmativamente, 42 (quarenta e dois) militares (19,4%) responderam que todo fato se deu em parte e 24 (vinte e quatro) militares (11,1%) responderam negativamente.	167 (cento e sessenta e sete) militares (62,3%) responderam afirmativamente, 72 (setenta e dois) militares (26,8%) responderam que todo fato se deu em parte e 29 (vinte e nove) militares (10,9%) responderam negativamente
Percepção de que as disciplinas ministradas proporcionaram o desenvolvimento das competências necessárias ao desempenho do cargo ocupado, obteve-se:	
174 (cento e setenta e quatro) militares (80,2%) responderam afirmativamente, 30 (trinta) militares (13,8%) responderam em parte e 13 (treze) militares (6%) responderam negativamente.	186 (cento e oitenta e seis) militares (69,4%) responderam afirmativamente, 71 (setenta e um) militares (26,4%) responderam em parte e 7 (sete) militares (2,6%) responderam negativamente.
O curso atendeu às suas expectativas e necessidades:	
147 (cento e quarenta e sete) militares (68,1%) responderam afirmativamente, 50 (cinquenta) militares (23,1%) responderam em parte e 19 (dezenove) militares (8,8%) responderam negativamente.	171 (cento e setenta e um) militares (63,8%) responderam afirmativamente, 79 (setenta e nove) militares (29,4%) responderam em parte e 18 (dezoito) militares (6,7%) responderam negativamente.

ANEXO D - RESULTADO DAS PESQUISAS DE OPINIÃO DOS CHEFES IMEDIATOS DOS CFS/EsSLog DOS ANOS DE 2018 E DE 2019³⁷

A- CFS de Intendência, Topografia e Material Bélico Viatura Automóvel

Quadro 18 – Pesquisas de opinião dos chefes imediatos CFS de Intendência, Topografia e Material Bélico Viatura Automóvel

Intendência		Topografia		Material Bélico Viatura Automóvel	
2018	2019	2018	2019	2018	2019
Se o discente exerceu a função para o qual foi habilitado no curso					
36 (trinta e seis) chefes imediatos (97,3%) responderam afirmativamente, enquanto 1 (um) chefe imediato (2,7%) respondeu negativamente.	41 (quarenta e um) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente.			57 (cinquenta e sete) chefes imediatos (81,8%) responderam afirmativamente, enquanto 6 (seis) chefes imediatos (18,2%) responderam negativamente.	41 (quarenta e um) chefes imediatos (97,6%) responderam afirmativamente, enquanto 1 (um) chefe imediato (2,4%) respondeu negativamente.
A formação do profissional deixa algum aspecto a desejar:					
34 (trinta e quatro) chefes imediatos (91,9%) responderam negativamente e 3 (três) chefes imediatos (8,1%) responderam que sim.	38 (trinta e oito) chefes imediatos (92,7%) responderam negativamente e 3 (três) chefes imediatos (7,3%) responderam que sim.	21 (vinte e um) chefes imediatos (63,6%) responderam negativamente e 12 (doze) chefes imediatos (36,4%) responderam que sim.	13 (treze) chefes imediatos (68,4%) responderam negativamente e 6 (seis) chefes imediatos (31,6%) responderam que sim.	49 (quarenta e nove) chefes imediatos (77,8%) responderam negativamente e 14 (quatorze) chefes imediatos (22,2%) responderam que sim.	21 (vinte e um) chefes imediatos (63,6%) responderam negativamente e 12 (doze) chefes imediatos (36,4%) responderam que sim.
Os conhecimentos demonstrados pelos ex-discentes estão adequados ao exercício da função					
35 (trinta e cinco) chefes imediatos (94,6%) responderam afirmativamente e 2 (dois) chefes imediatos (5,4%) responderam negativamente.	40 (quarenta) chefes imediatos (97,6%) responderam afirmativamente e 1 (um) chefe imediato (2,4%) respondeu negativamente.	31 (trinta e um) chefes imediatos (93,9%) responderam afirmativamente e 2 (dois) chefes imediatos (6,1%) responderam negativamente.	19 (dezenove) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente.	55 (cinquenta e cinco) chefes imediatos (88,7%) responderam afirmativamente e 7 (sete) chefes imediatos (11,3%) responderam negativamente.	31 (trinta e um) chefes imediatos (93,9%) responderam afirmativamente e 2 (dois) chefes imediatos (6,1%) responderam negativamente.
Avaliação dos ex-discentes					
23 (vinte e três) ex-discentes (62,2%) receberam menção EXCELENTE, 12 (doze) ex-discentes (32,4%) receberam menção MUITO BOM e 2 (dois) ex-discentes (4,9%) receberam a menção BOM.	23 (vinte e três) ex-discentes (56,1%) receberam menção EXCELENTE, 16 (dezesesseis) ex-discentes (39%) receberam menção MUITO BOM e 2 (dois) ex-discentes (4,9%) receberam a menção BOM.	13 (treze) ex-discentes (39,4%) receberam menção EXCELENTE, 18 (dezoito) ex-discentes (54,5%) receberam menção MUITO BOM, 1 (um) ex-discente (3%) recebeu menção BOM e 1 (um) ex-discente (3%) recebeu menção DE OPORTUNIDADE DE MELHORIA.	16 (dezesesseis) ex-discentes (84,2%) receberam menção EXCELENTE, 3 (três) ex-discentes (15,8%) receberam menção MUITO BOM.	55 (cinquenta e cinco) chefes imediatos (88,7%) responderam afirmativamente e 7 (sete) chefes imediatos (11,3%) responderam negativamente.	31 (trinta e um) chefes imediatos (93,9%) responderam afirmativamente e 2 (dois) chefes imediatos (6,1%) responderam negativamente.

Fonte: Escola de Sargentos de Logística

³⁷ Intervalo de confiança ficou acima de 90%.

B- CFS de Material Bélico de Armamento, Material Bélico Mecânico Operador e Saúde

Quadro 19 – Pesquisas de opinião dos chefes imediatos CFS de Material Bélico de Armamento, Material Bélico Mecânico Operador e Saúde

Material Bélico de Armamento		Material Bélico Mecânico Operador		Saúde	
2018	2019	2018	2019	2018	2019
Se o discente exerceu a função para o qual foi habilitado no curso					
23 (vinte e três) chefes imediatos (92%) responderam afirmativamente, enquanto 2 (dois) chefes imediatos (8%) responderam negativamente.	24 (vinte e quatro) chefes imediatos (88,9%) responderam afirmativamente, enquanto 3 (três) chefes imediatos (11,1%) responderam negativamente.	7 (sete) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente.	12 (doze) chefes imediatos (92,3%) responderam afirmativamente, enquanto 1 (um) chefe imediato (7,7%) respondeu negativamente.	32 (trinta e dois) chefes imediatos (97%) responderam afirmativamente, enquanto 1 (um) chefe imediato (3%) respondeu negativamente.	41 (quarenta e um) chefes imediatos (93,2%) responderam afirmativamente, enquanto 3 (três) chefes imediatos (6,8%) responderam negativamente.
A formação do profissional deixa algum aspecto a desejar:					
22 (vinte e dois) chefes imediatos (88%) responderam negativamente e 3 (três) chefes imediatos (12%) responderam que sim.	23 (vinte e três) chefes imediatos (85,2%) responderam negativamente e 4 (quatro) chefes imediatos (14,8%) responderam que sim.	6 (seis) chefes imediatos (85,7%) responderam negativamente e 1 (um) chefe imediato (14,3%) respondeu positivamente.	9 (nove) chefes imediatos (69,2%) responderam negativamente e 4 (quatro) chefes imediatos (30,8%) responderam positivamente.	31 (trinta e um) chefes imediatos (93,9%) responderam negativamente e 2 (dois) chefes imediatos (6,1%) responderam que sim.	36 (trinta e seis) chefes imediatos (81,8%) responderam negativamente e 8 (oito) chefes imediatos (18,2%) responderam que sim.
Os conhecimentos demonstrados pelos ex-discentes estão adequados ao exercício da função					
24 (vinte e quatro) chefes imediatos (96%) responderam afirmativamente e 1 (um) chefe imediato (4%) respondeu negativamente.	24 (vinte e quatro) chefes imediatos (88,9%) responderam afirmativamente e 3 (três) chefes imediatos (11,1%) responderam negativamente.	7 (sete) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente	11 (onze) chefes imediatos (84,6%) responderam afirmativamente e 2 (dois) chefes imediatos (15,4%) responderam negativamente.	30 (trinta) chefes imediatos (90,9%) responderam afirmativamente e 3 (três) chefes imediatos (9,1%) responderam negativamente.	41 (quarenta e um) chefes imediatos (93,2%) responderam afirmativamente e 3 (três) chefes imediatos (6,8%) responderam negativamente.
Avaliação dos ex-discentes					
15 (quinze) ex-discentes (60%) receberam menção EXCELENTE, 5 (cinco) ex-discentes (20%) receberam menção MUITO BOM, 5 (cinco) ex-discente (20%) recebeu menção BOM.	15 (quinze) ex-discentes (55,6%) receberam menção MUITO BOM, 1 (um) ex-discente (3,7%) recebeu menção BOM.	3 (três) ex-discentes (42,9%) receberam menção EXCELENTE, 4 (quatro) ex-discentes (57,1%) receberam menção MUITO BOM.	6 (seis) ex-discentes (46,2%) receberam menção EXCELENTE, 5 (cinco) ex-discentes (38,5%) receberam menção MUITO BOM, 2 (dois) ex-discentes (15,4%) receberam menção BOM.	18 (dezoito) ex-discentes (54,5%) receberam menção EXCELENTE, 11 (onze) ex-discentes (33,3%) receberam menção MUITO BOM, 3 (três) ex-discentes (9,1%) receberam menção BOM e 1 (um) ex-discentes (3%) receberam menção de OPORTUNIDADE DE MELHORIA.	21 (vinte e um) ex-discentes (47,7%) receberam menção EXCELENTE, 17 (vinte) ex-discentes (38,6%) receberam menção MUITO BOM, 4 (quatro) ex-discentes (9,1%) receberam menção BOM e 2 (dois) ex-discentes (4,5%) receberam menção de OPORTUNIDADE DE MELHORIA.

Fonte: Escola de Sargentos de Logística

C- CFS de Manutenção de Comunicações e Música

Quadro 20 – Pesquisas de opinião dos chefes imediatos CFS de Comunicações e Música

Manutenção de Comunicações		Música	
2018	2019	2018	2019
Se o discente exerceu a função para o qual foi habilitado no curso			
23 (vinte e três) chefes imediatos (85,2%) responderam afirmativamente, enquanto 4 (quatro) chefes imediatos (14,8%) responderam negativamente.	37 (trinta e sete) chefes imediatos (78,7%) responderam afirmativamente, enquanto 10 (dez) chefes imediatos (21,3%) responderam negativamente.	20 (vinte) chefes imediatos (95,2%) responderam afirmativamente, enquanto 1 (um) chefe imediato (4,8%) respondeu negativamente.	29 (vinte e nove) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente.
A formação do profissional deixa algum aspecto a desejar:			
22 (vinte e dois) chefes imediatos (81,5%) responderam negativamente e 5 (cinco) chefes imediatos (18,5%) responderam positivamente.	41 (quarenta e um) chefes imediatos (87,2%) responderam negativamente e 6 (seis) chefes imediatos (12,8%) responderam positivamente.	19 (dezenove) chefes imediatos (90,5%) responderam negativamente e 2 (dois) chefes imediatos (9,5%) responderam que sim.	29 (vinte e nove) chefes imediatos (96,6%) responderam negativamente e 8 (oito) chefes imediatos (3,4%) responderam que sim.
Os conhecimentos demonstrados pelos ex-discentes estão adequados ao exercício da função			
25 (vinte e cinco) chefes imediatos (92,6%) responderam afirmativamente e 2 (dois) chefes imediatos (7,4%) responderam negativamente.	44 (quarenta e quatro) chefes imediatos (93,6%) responderam afirmativamente e 3 (três) chefes imediatos (6,4%) responderam negativamente.	21 (vinte e um) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente.	29 (vinte e nove) chefes imediatos (100%) responderam afirmativamente.
Avaliação dos ex-discentes			
13 (dezesete) ex-discentes (48,1%) receberam menção EXCELENTE, 10 (dez) ex-discentes (37%) receberam menção MUITO BOM, 3 (três) ex-discentes (11,1%) receberam menção BOM e 1 (um) ex-discente (3,7%) recebeu menção de OPORTUNIDADE DE MELHORIA.	17 (dezesete) ex-discentes (36,2%) receberam menção EXCELENTE, 20 (vinte) ex-discentes (42,6%) receberam menção MUITO BOM, 9 (nove) ex-discentes (19,1%) receberam menção BOM e 1 (um) ex-discente (2,1%) recebeu menção de OPORTUNIDADE DE MELHORIA.	11 (onze) ex-discentes (52,4%) receberam menção EXCELENTE, 9 (nove) ex-discentes (42,9%) receberam menção MUITO BOM e 1 (um) ex-discentes (4,8%) recebeu menção de OPORTUNIDADE DE MELHORIA.	22 (vinte e dois) ex-discentes (75,9%) receberam menção EXCELENTE, 7 (sete) ex-discentes (24,1%) receberam menção MUITO BOM.

Fonte: Escola de Sargentos de Logística

Anexo E – CARGOS OCUPADOS PELOS EX-DISCENTES APÓS A CONCLUSÃO DO CFS 18/2019

Quadro 21 – relação de cargos ocupados pelos ex-discentes após CFS

Parte Comum	Parte Específica
<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar 3ª Seção; - Sargento DQBRN; - Auxiliar da 5ª Seção/Relações Públicas; - Chefe do Pelotão de Obras; - Auxiliar do Setor de Pagamento de Pessoal; - Encarregado de garagem; - Auxiliar da Fiscalização Administrativa; - Auxiliar de Informática; - Auxiliar do Adjunto Oficial de Comunicações; - Chefe de Posto de Combustível; - Instrutora CFSD 1º turno 2019; - Furriel; - Auxiliar do Encarregado de Material; - Chefe da Seção de Carpintaria; - Adjunto de Pelotão do Núcleo de Formação de Reservistas; - Auxiliar da Seção de Informática e Secretário do Centro de Formação de Condutores da 7ª RM; - Auxiliar de Conformidade; - Sargento de Alterações; - Auxiliar da Carteira CI IX, III, e substituto nas Carteiras CI V, VI, OPUS, SIGPMA, SISCOL e PNR; - Auxiliar do Setor Financeiro; Auxiliar SALC; Auxiliar de Almoxarifado; - Auxiliar de Relações Públicas; - Auxiliar do Hotel de Trânsito; - Auxiliar de Patrimônio; - Auxiliar do Pelotão de Comunicações; - Auxiliar do Sargenteante; - Auxiliar Seção de Armamento; - Sargento de Munições; - Auxiliar do Chefe da 4ª Seção; - Encarregado de Depósito; - Operador do Sistema de Pagamento de Pessoal; - Comandante de GC em Pelopes; - Auxiliar da Companhia de Levantamento Patrimonial; - Sargento de Comunicações do Batalhão; - Auxiliar da comissão de ronda patrimonial; - Adjunto de Pelotão; - Fiscal de Contrato; - Auxiliar do Pelotão de Apoio; - Auxiliar de arquivista; - Auxiliar Classe VIII; - Sargento responsável pela Seção de Educação Física; - Monitor da Formação Básica; - Sargento de Munições; 	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliar do Aproveitador; - Chefe do Depósito do Setor de Aproveitamento; - Auxiliar do Setor Financeiro (Tesouraria); - Chefe de Depósito de Gêneros; - Adj Pelotão classe I e II, Adj da Salc e Adj do almoxarifado; - Controlador de Suprimento; - Responsável Logística de Suprimento CI I; - Auxiliar da oficina mecânica; - Auxiliar da Seção de Requisição; - Auxiliar de Solda; - Auxiliar da Seção de Metalurgia; - Auxiliar da Seção de Pintura e Chefe da Seção de Tratamento Superficial; - Auxiliar Tornearia; - Auxiliar Mecânica leve; - Auxiliar Seção de Intendência; - Auxiliar da Lanternagem; - Auxiliar da Seção de Armamento; Mecânico de Armamento; - Mecânico de Armamento do Batalhão; - Encarregado da Sala D'Armas; - Auxiliar Seção de Morteiro; - Auxiliar da Seção de Aproveitamento, Auxiliar da Seção de Estoque; - Auxiliar do Pelotão de Ótica; - Aux Mnt Mat Eletrônicos; - Auxiliar de Manutenção do Sistema Tático de Comunicações; - Auxiliar da Sala Rádio e Chefe de Manutenção de Comunicações; - Adjunto de Pelotão, Auxiliar de Manutenção em Equipamentos de Optrônica; - Auxiliar CL VII; - Auxiliar do Almoxarifado e Auxiliar da Seção de Requisição; - Encarregado de Depósito do Setor de Aproveitamento; - Encarregado de Depósito Classe II; - Responsável pela Seção de Comunicações da OM; - Auxiliar do Setor de Topografia; - Auxiliar de Cartografia; - Mecânico de Viaturas Sobre Rodas; - Auxiliar da Seção de Lanternagem, Solda e Pintura; - Encarregado da Farmácia; Auxiliar do Médico Perito de OM; Auxiliar da Secretaria da Formação Sanitária; - Auxiliar da Mecânica Leve, Adjunto da Seção de Transporte Administrativo; - Auxiliar de Tornearia; - Responsável pela Carteira de Perícias Médicas e da Fiscalização Sanitária; - Técnica de Enfermagem do Ambulatório; - Auxiliar de Auditoria e Auxiliar da Seção de Saúde. - Encarregado Sala d'armas; - Chefe de Farmácia, Chefe do Posto de Coleta de Reintegrados, Adidos e Encostados;

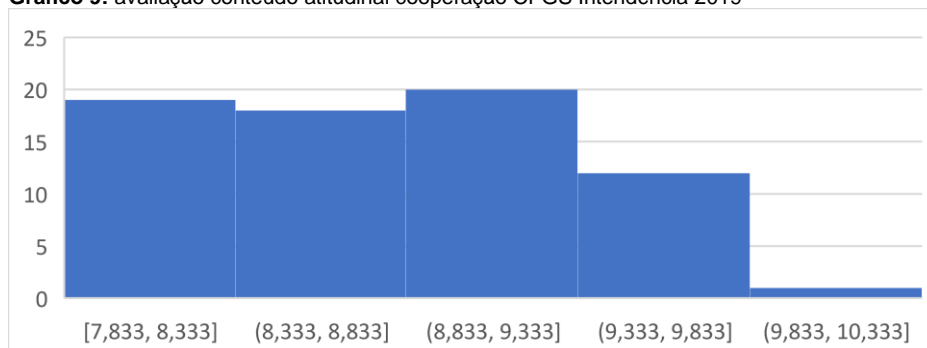
Parte Comum	Parte Específica
<ul style="list-style-type: none"> - Sargento de treinamento físico militar; - Auxiliar de Almoxarifado; - Sargenteante; - Auxiliar 4ª Seção; - Chefe de Garagem; - Chefe do Pelotão de Obras; - Controladora de Estoque Classe IX; - Adjunto da Comunicação Social; - Auxiliar Classe V; - Encarregado de paiol; - Chefe da Seção de Informática; - Auxiliar da 1ª Seção. 	<ul style="list-style-type: none"> - Chefe da Seção de Usinagem; - Auxiliar do FuSEx; - Auxiliar da Seção de Entrada de Materiais e Patrimônio; - Topógrafo da Operação Guaíba; - Topógrafo na Duplicação da BR 116; - Auxiliar Chefe da Manutenção de Blindados; - Auxiliar da Divisão de Produção; - Gestor do Posto Central de Abastecimento; - Auxiliar Mecânico de Armamento; - Mecânico de Armamento na Seção de Fosfatização; - Chefe da Reserva de Rádio; - Auxiliar de saúde do Pelotão Especial de Fronteira e Furriel do Posto Médico; - Mecânico de Armamento do Pelotão Pesado de Manutenção e do Pelotão Leve de Manutenção (apoio direto); - Topógrafo de Campo e de Gabinete; - Auxiliar na Administração de Depósito (QR e QS); - Responsável Técnico do Programa de Auditoria e Segurança Alimentar; - Chefe da Seção da Lanternagem e Pintura e Chefe da Seção de Tornearia e Usinagem; - Encarregado de Viatura e Chefe da Oficina do Pelotão de Manutenção e Transporte; - Auxiliar de Manutenção de Equipamentos Eletrônicos; - Topógrafo de trecho; - Mecânico de Comunicações do Guarani; - Topógrafo na Área de Edição e Validação Cartográfica; - Chefe da Seção de Manutenção de Comunicações; - Operador do C2 em Combate e Pacificador; - Encarregado de Garagem; - Mecânico de Viatura Auto do Pelotão de Manutenção e Transporte; - Auxiliar de manutenção de blindados, chefe da DEF; - Auxiliar da Turma de Manutenção e Suprimento; - Chefe de Garagem de Fuzileiros Blindados; - Auxiliar do Grupo de Manutenção e Transporte; - Auxiliar de Manutenção Guarani; - Responsável pelos empenhos de materiais e serviços; - Chefe Depósito de Suprimento; - Mecânico de Chassi; - Encarregado de Manutenção de Viaturas Leves; - Auxiliar de mecânico; - Adjunto de Pelotão de Manutenção e Transporte; - Gerente de Suprimento do Pelotão de Manutenção e Transporte; - Auxiliar da Seção de Armamento; - Auxiliar de eletricista; - Chefe do Grupo de Manutenção; - Instrumentista Musical; - Regente; Mestre de música; Trompetista.

Fonte: Escola de Sargentos de Logística

ANEXO F – AVALIAÇÃO DO CONTEÚDO ATITUDINAL DO CFGS INTENDÊNCIA DAS TURMAS DE 2019 E DE 2020.

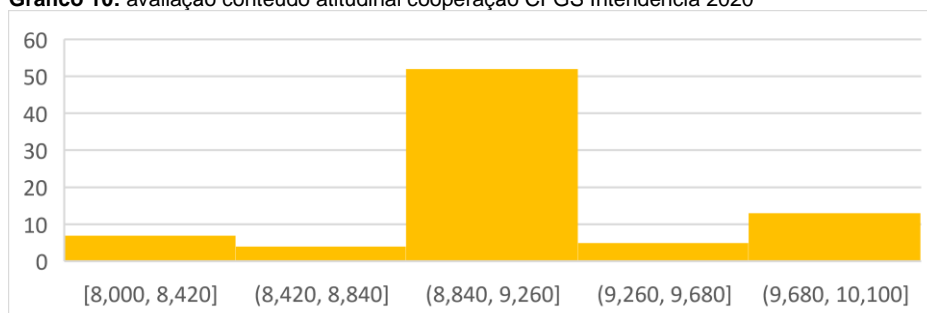
A. Cooperação

Gráfico 9: avaliação conteúdo atitudinal cooperação CFGS Intendência 2019



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

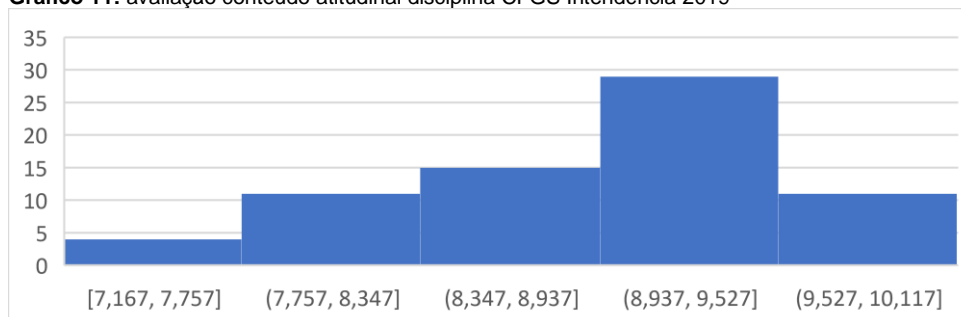
Gráfico 10: avaliação conteúdo atitudinal cooperação CFGS Intendência 2020



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

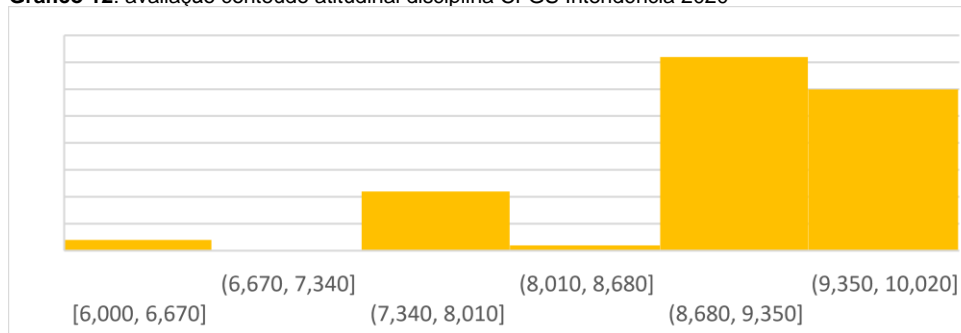
B. Disciplina

Gráfico 11: avaliação conteúdo atitudinal disciplina CFGS Intendência 2019



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

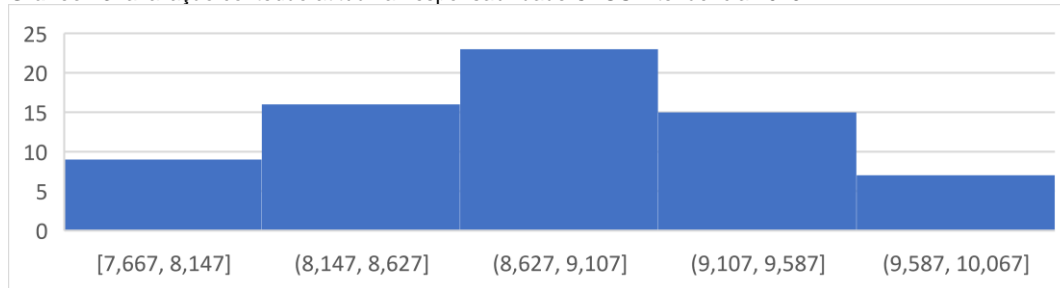
Gráfico 12: avaliação conteúdo atitudinal disciplina CFGS Intendência 2020



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

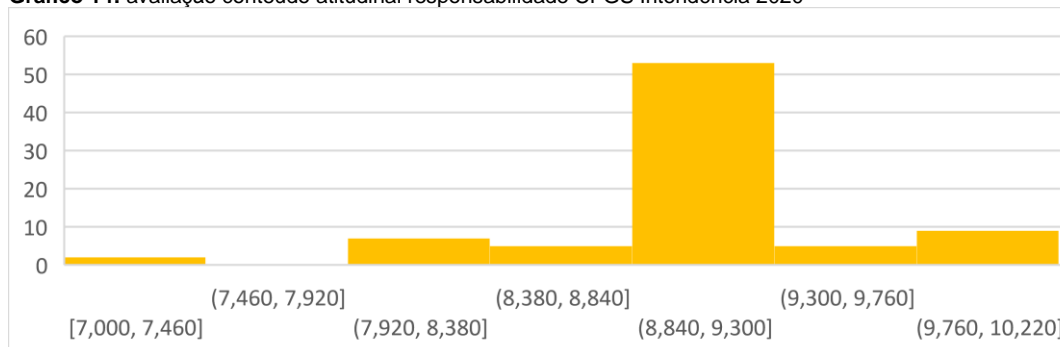
C. Responsabilidade

Gráfico 13: avaliação conteúdo atitudinal responsabilidade CFGS Intendência 2019



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

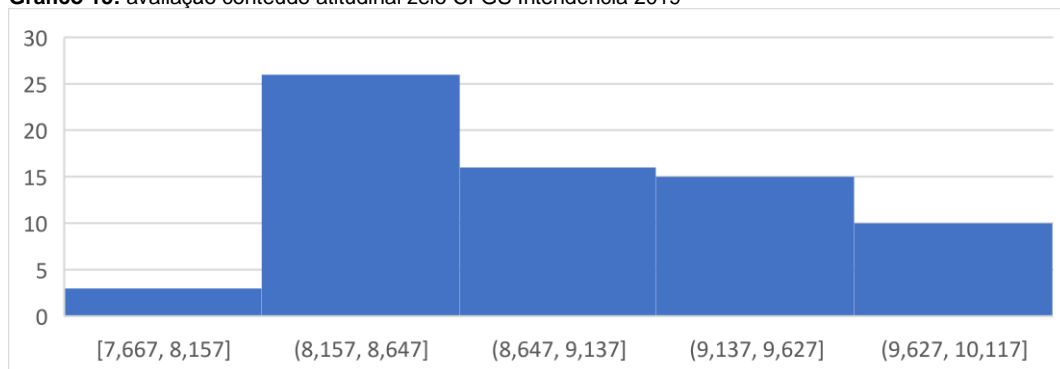
Gráfico 14: avaliação conteúdo atitudinal responsabilidade CFGS Intendência 2020



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

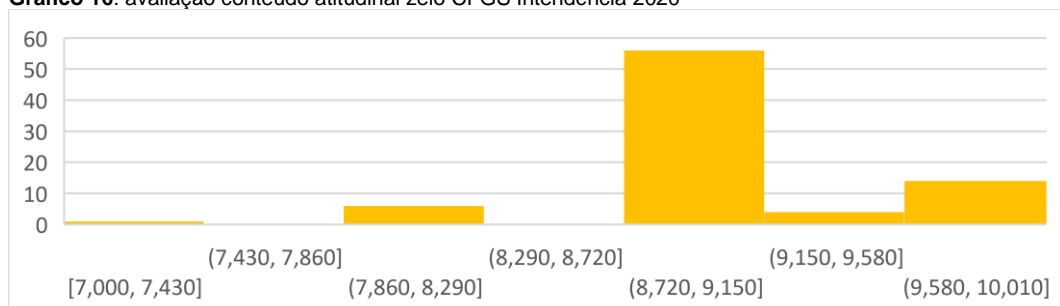
D. Zelo

Gráfico 15: avaliação conteúdo atitudinal zelo CFGS Intendência 2019



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

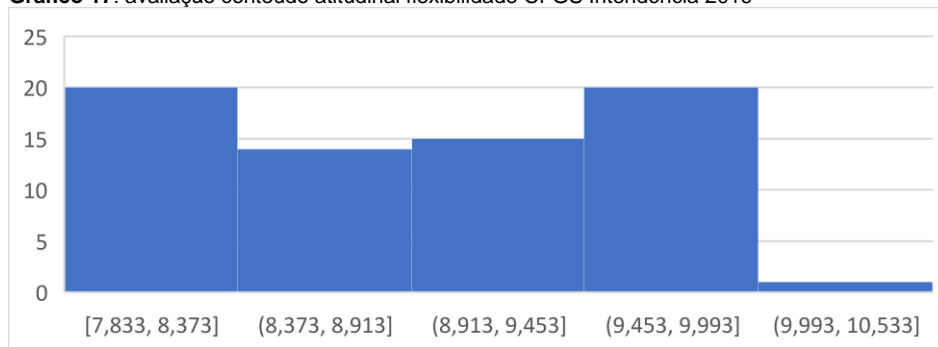
Gráfico 16: avaliação conteúdo atitudinal zelo CFGS Intendência 2020



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

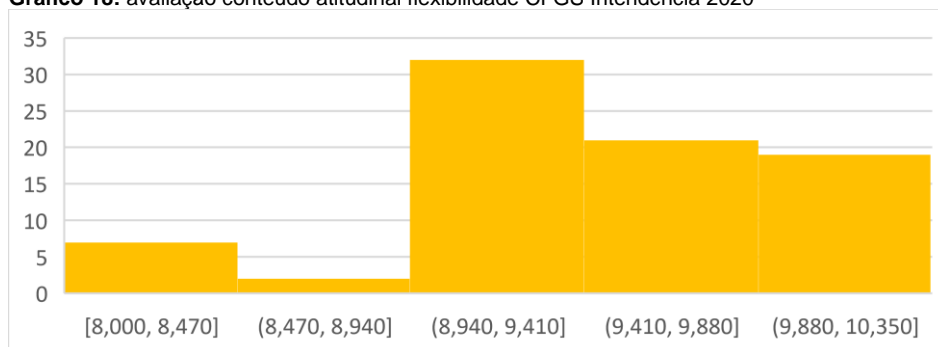
E. Flexibilidade

Gráfico 17: avaliação conteúdo atitudinal flexibilidade CFGS Intendência 2019



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

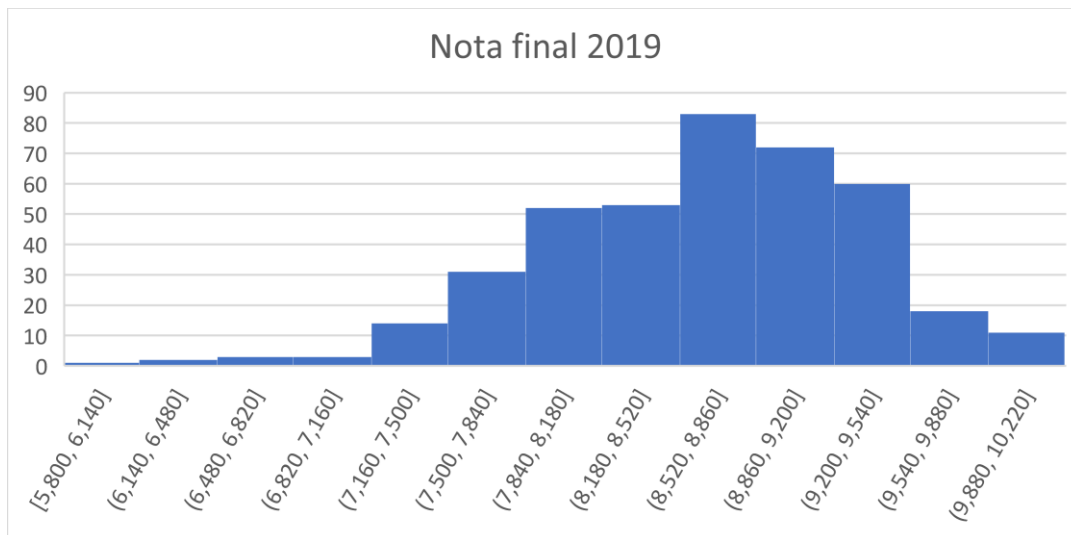
Gráfico 18: avaliação conteúdo atitudinal flexibilidade CFGS Intendência 2020



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

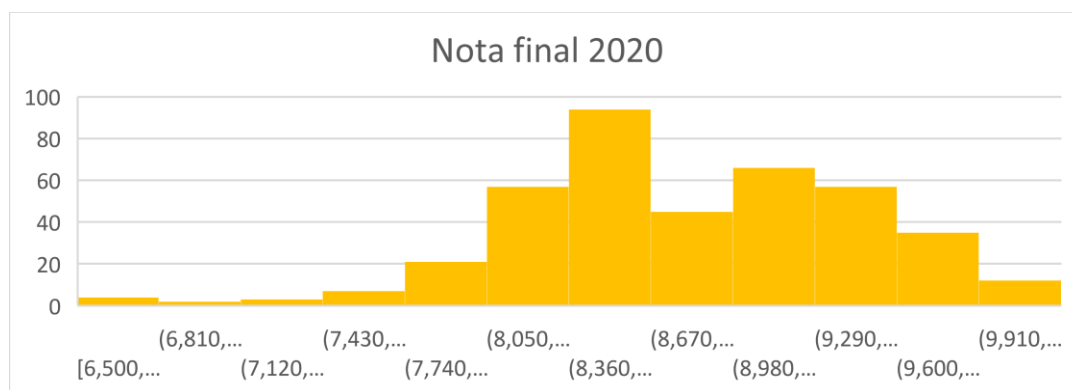
ANEXO G - NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO DOS CONTEÚDOS ATITUDINAIS DO CFGS INTENDÊNCIA DAS TURMAS DE 2019 E 2020.

Gráfico 19: nota final dos conteúdos atitudinais CFGS Intendência 2019



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

Gráfico 20: nota final dos conteúdos atitudinais CFGS Intendência 2020



Fonte: Seção Psicopedagógica da EsSLog

ANEXO H - ATITUDES E VALORES DO EIXO TRANSVERSAL DOS CFGS/EsSLog

A- Atitudes e valores que compõem os eixos transversais dos CFGS de Material Bélico Manutenção de Armamento, Material Bélico Mecânico Operador, Material Bélico Manutenção de Viatura Auto e Manutenção de Comunicações.

Quadro 22: atitudes e valores que compõem os eixos transversais os perfis profissiográfico dos CFGS de Material Bélico Manutenção de Armamento, Material Bélico Mecânico Operador, Material Bélico Manutenção de Viatura Auto e Manutenção de Comunicações.

Atitudes e valores que compõem os eixos transversais os perfis profissiográfico dos CFGS/EsSLog (quadro 1)				
CFGs de Material Bélico Manutenção de Armamento	CFGs de Material Bélico Mecânico Operador	CFGs de Material Bélico Manutenção de Viatura Auto	CFGs de Manutenção de Comunicações	Todos os CFGs
Atitudes				Valores
Abnegação	Adaptabilidade	Adaptabilidade	Adaptabilidade	Amor à profissão Aprimoramento Técnico Profissionalismo Espírito de corpo Fé na missão do Exército Hierarquia Patriotismo
Adaptabilidade	Apresentação	Apresentação	Apresentação	
Apresentação	Autoconfiança	Autoconfiança	Autoconfiança	
Autoconfiança	Camaradagem	Camaradagem	Camaradagem	
Camaradagem	Combatividade	Combatividade	Combatividade	
Combatividade	Cooperação	Cooperação	Cooperação	
Cooperação	Coragem Física	Coragem Física	Coragem Física	
Coragem Física	Disciplina	Disciplina	Disciplina	
Disciplina	Decisão	Decisão	Decisão	
Decisão	Dedicação	Dedicação	Dedicação	
Dedicação	Equilíbrio Emocional	Equilíbrio Emocional	Equilíbrio Emocional	
Equilíbrio Emocional	Iniciativa	Iniciativa	Iniciativa	
Honestidade	Lealdade	Lealdade	Lealdade	
Iniciativa	Meticulosidade	Meticulosidade	Meticulosidade	
Lealdade	Organização	Organização	Organização	
Meticulosidade	Persistência	Persistência	Persistência	
Organização	Proatividade	Proatividade	Proatividade	
Persistência	Responsabilidade	Responsabilidade	Responsabilidade	
Proatividade	Rusticidade	Rusticidade	Rusticidade	
Responsabilidade	Zelo	Zelo	Zelo	
Rusticidade				
Zelo				
TOTAL				
22	20	20	20	7

Fonte: Departamento de Educação e Cultura do Exército

B- Atitudes e valores que compõem os eixos transversais dos CFGS de Saúde, de Topografia, de Música e de Intendência.

Quadro 23: atitudes e valores que compõem os eixos transversais os perfis profissiográfico dos CFGS de Saúde, CFGS de Topografia, CFGS de Música e CFGS de Intendência.

Atitudes e valores que compõem os eixos transversais os perfis profissiográfico dos CFGS/ EsSLog (quadro 2)				
CFGS de Saúde	CFGS de Topografia	CFGS de Música	CFGS de Intendência	Todos os CFGS
Atitudes				Valores
Adaptabilidade Apresentação Autoconfiança Camaradagem Combatividade Cooperação Coragem Física Disciplina Decisão Dedicação Equilíbrio Emocional Iniciativa Lealdade Meticulosidade Organização Persistência Proatividade Responsabilidade Rusticidade Zelo	Adaptabilidade Apresentação Autoconfiança Camaradagem Cooperação Coragem Física Disciplina Decisão Dedicação Equilíbrio Emocional Iniciativa Lealdade Meticulosidade Organização Persistência Proatividade Responsabilidade Rusticidade Zelo	Adaptabilidade Apresentação Autoconfiança Camaradagem Combatividade Cooperação Coragem Física Comunicação Decisão Dedicação Equilíbrio Emocional Iniciativa Lealdade Meticulosidade Organização Persistência Proatividade Responsabilidade Rusticidade Zelo	Adaptabilidade Apresentação Autoconfiança Camaradagem Combatividade Comunicação Cooperação Coragem Física Decisão Dedicação Equilíbrio Emocional Iniciativa Lealdade Meticulosidade Organização Persistência Proatividade Responsabilidade Rusticidade Zelo	Amor à profissão Aprimoramento Técnico Profissional Civismo Espírito de corpo Fé na missão do Exército Hierarquia Patriotismo ³⁸
20	19	20	20	7

Fonte: Boletim Interno DECEEx/2019

³⁸ Exceção nos valores do CFGS de Topografia que são seis; não há fé na missão do Exército

C- Conteúdos atitudinais que compõem as pautas da heteroavaliação dos CFGS/EsSlog

Quadro 24: Conteúdos atitudinais que compõem as pautas da heteroavaliação dos CFGS/EsSlog

Conteúdos atitudinais – heteroavaliação por CFGS/EsSlog			
CFGS de Manutenção de Comunicações, de Material Bélico Manutenção de Viatura Automóvel, de Material Bélico Manutenção de Armamento, de Material Bélico Mecânico Operador e de Topografia:	CFGS Intendência	CFGS Saúde	CFGS Música
cooperação, disciplina, responsabilidade, zelo e meticulosidade.	cooperação, disciplina, responsabilidade, zelo e flexibilidade;	cooperação, disciplina, responsabilidade, equilíbrio emocional e dedicação.	cooperação, disciplina, responsabilidade, criatividade e apresentação.
Total de 5 conteúdos avaliados por curso			

Fonte: NIDACA/EsSlog

D- Conteúdos atitudinais dos 3º Sargentos de Carreira e os Comandantes de pequenas frações avaliados pelo SGD/DAProm

Quadro 25: Conteúdos atitudinais perante os quais os 3º Sargentos de Carreira e os Comandantes de Pequenas frações são avaliados (SGD)

Conteúdos atitudinais a serem avaliados no Sistema de Gestão do Desempenho (após a formação) – DGP/DAProm			
3º Sargento (artigo 15)		Comandante de pequenas frações (artigo 39)	
Competências básicas	Competências específicas	Competências básicas	Competências específicas
camaradagem, dedicação, disciplina, iniciativa, integridade, resistência física, responsabilidade, técnico-profissional.	autoaperfeiçoamento, persistência, postura e apresentação.	Mesmas básicas relacionadas na primeira coluna (3º sargento).	coragem moral, flexibilidade e liderança.

Fonte: Portaria nº 039-DAProm, de 7 de dezembro de 2017.

ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Desafios do Exército Brasileiro frente à formação profissional dos Sargentos de Logística: um estudo sobre o perfil profissiográfico

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), do projeto de pesquisa intitulado "De que sargento estamos falando? Um estudo sobre o perfil da praça, seus valores e o processo de transformação de sua carreira", cujo recorte e enfoque específico deste questionário é "Desafios do Exército Brasileiro frente à formação profissional dos Sargentos de Logística: um estudo sobre o perfil profissiográfico", de responsabilidade dos pesquisadores Cel André Almeida e Professora Dra. Ana Paula de Moraes Teixeira.

Ao concordar em participar, o senhor (a) declara ter sido esclarecido (a) sobre as principais questões apontadas na sequência abaixo:

Atendendo à Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, declaro ter sido esclarecido sobre os seguintes pontos:

1. A finalidade do questionário é apurar informações que irão compor o projeto de pesquisa acima intitulado, cujos resultados vão permitir retratar as opiniões dos alunos sargentos (ou dos agentes de ensino) do Exército Brasileiro que realizam suas atividades na EsSLog.
2. Minha participação nesta pesquisa consistirá em oferecer ao trabalho uma visão pessoal das questões apuradas, isenta de recomendações e apartadas de qualquer direcionamento institucional, para garantir a fidedignidade e a confiabilidade dos dados apurados. Também a mim foi esclarecido que, em algumas questões, poderei optar pela isenção ou omissão das respostas, como por exemplo, "prefiro não opinar"; caso a questão apresente algum tipo de risco ou constrangimento.
3. Para fins de utilização das informações fornecidas a este questionário, fui esclarecido que os dados pessoais dos participantes não serão revelados sob nenhuma hipótese, que todas as respostas apuradas serão utilizadas exclusivamente para uso da pesquisa ora designada e que os resultados poderão ser publicados, inclusive com elaboração de tabelas, gráficos e outras representações gráficas úteis à elucidação das respostas apuradas.
4. Caso haja desconforto em virtude de possível constrangimento ou risco de qualquer natureza seja por mim detectado, estou ciente que posso desistir de participar da pesquisa ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e não sofrerei qualquer prejuízo decorrente.
5. Por outro lado, estou ciente que ao participar desta pesquisa, contribuirei com um trabalho inédito realizado no âmbito do Exército Brasileiro, e que, por conta de os resultados em seu contexto global estarem previstos para publicação em livro, e outras divulgações de caráter científico, partilho da responsabilidade sobre a idoneidade das informações, considerando os preceitos e limites éticos e profissionais.

6. Fui informado e estou ciente de que não há nenhum valor econômico, a receber ou a pagar, por minha participação.

7. Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente de minha participação no estudo, poderei ser compensado conforme determina a Resolução 510/16 do Conselho Nacional de Saúde, responsável pela regulamentação de pesquisas envolvendo seres humanos.

8. Além da garantia de que meu nome será mantido em sigilo, assegurando assim a minha privacidade, se eu desejar, poderei ter acesso às informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, estar ciente do conteúdo da pesquisa, antes, durante e depois de minha participação, sendo preservadas apenas as identificações dos participantes, conforme compromisso do sigilo e a proteção da privacidade prevista em lei.

9. Também fui esclarecido (a) que, caso exista, de minha parte ou de qualquer outro interessado, alguma dúvida a respeito da pesquisa em andamento ou já concluída, que a pesquisadora responsável pela pesquisa é professora Dra. Ana Paula de Moraes Teixeira, do Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias (Rio de Janeiro/RJ), e que seu contato é: (21) 99730-8595, e-mail profa.anapmt@gmail.com, lotada na OM, na Seção de Pós-Graduação da Divisão de Estudos Estratégicos Educacionais, telefone (21) 3223-5000.

Após concordância sobre os pontos acima detalhados, e esclarecimentos complementares realizados pelo entrevistador, Eu, _____, livremente expresse meu consentimento em participar como entrevistado da pesquisa.

_____ Local _____ Data ____ / ____ / ____

Assinatura

ANEXO J – EXTRATO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DOS CFGS/EsSLog

1) Curso de Material Bélico – Manutenção de Armamento

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	<p>1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM.</p> <p>2) Comandar pequenas frações.</p> <p>3) Atuar:</p> <p>a) nas atividades cotidianas nas OM;</p> <p>b) como monitor no corpo de tropa; e</p> <p>c) nas atividades de natureza administrativa.</p> <p>4) Planejar:</p> <p>a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas);</p> <p>b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e</p> <p>c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.</p>
	Específicas	<p>1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:</p> <p>a) Auxiliar na confecção de perícia e emitir laudo e parecer técnico nas atividades de Material Bélico;</p> <p>b) Manter material de emprego militar; e</p> <p>c) Assessorar, tecnicamente, as comissões de aquisição, recebimento, alienação e descarga de Material Bélico.</p> <p>2) Comandar pequenas frações/equipes logísticas relativas à sua QMS/QMP:</p> <p>a) Gerenciar e articular sistemas de manutenção; e</p> <p>b) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.</p>
EIXO TRANSVERSAL	Atitudes	Abnegação; Adaptabilidade; Apresentação; Autoconfiança; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Coragem Física; Disciplina; Decisão; Dedicção; Equilíbrio Emocional; Honestidade; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.
	Capacidades cognitivas	Análise; Atenção Seletiva; Avaliação; Capacidade Linguística; Comparação; Compreensão Leitora; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Resolução de Problemas.
	Capacidades físicas e motoras	Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio Dinâmico; Equilíbrio Estático; Equilíbrio Recuperado; Flexibilidade Corporal; Força Dinâmica; Força Estática; Força Explosiva (potência); Resistência Física Aeróbica; Resistência Física Anaeróbica; Resistência Física Muscular Localizada; Velocidade de Locomoção.
	Valores	Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.

2) Curso de Material Bélico – Mecânico Operador

		<p>1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM.</p> <p>2) Comandar pequenas frações.</p> <p>3) Atuar:</p> <p>a) nas atividades cotidianas nas OM;</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	<p>b) como monitor no corpo de tropa; e</p> <p>c) nas atividades de natureza administrativa.</p> <p>4) Planejar:</p> <p>a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas);</p> <p>b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e</p> <p>c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.</p>
	Específicas	<p>1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:</p> <p>a) Emitir laudo e parecer técnico em atividades de metalurgia e usinagem;</p> <p>b) Executar processos de metalurgia e de usinagem; e</p> <p>c) Executar serviços de fundição, galvanização, soldagem e usinagem.</p> <p>2) Comandar pequenas frações/equipes logísticas relativas à sua QMS/QMP:</p> <p>a) Gerenciar equipes técnicas de produção e controle de qualidade envolvidas em processos de metalurgia e de usinagem; e</p> <p>b) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.</p>
EIXO TRANSVERSAL	Atitudes	<p>Adaptabilidade; Apresentação; Autoconfiança; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Coragem Física; Decisão; Dedicção; Disciplina; Equilíbrio Emocional; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.</p>
	Capacidades cognitivas	<p>Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão Leitor; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio indutivo; Resolução problemas.</p>
	Capacidades físicas e motoras	<p>Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio Dinâmico; Equilíbrio Estático; Equilíbrio Recuperado; Flexibilidade Corporal; Força Dinâmica; Força Estática; Força Explosiva (potência); Resistência Física Aeróbica; Resistência Física Anaeróbica; Resistência Física Muscular Localizada; Velocidade de Locomoção.</p>
	Valores	<p>Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.</p>

3) Curso de Material Bélico – Manutenção de Viatura Auto

		<p>1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM.</p> <p>2) Comandar pequenas frações.</p> <p>3) Atuar:</p> <p>a) nas atividades cotidianas nas OM;</p> <p>b) como monitor no corpo de tropa; e</p> <p>c) Participar de atividades de natureza administrativa.</p> <p>4) Planejar:</p> <p>a) o emprego e comandar pequenas frações em operações</p>
--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas); b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.
	Específicas	1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM: a) Executar trabalhos técnicos e tarefas logísticas com sua fração/equipe; e b) Supervisionar, controlar e coordenar os serviços nas diversas garagens das Organizações Militares. 2) Comandar pequenas frações/equipes logísticas relativas à sua QMS/QMP: a) Gerenciar o emprego dos recursos disponíveis para sua fração/equipe no cumprimento de missões logísticas a cargo da sua OM; b) Gerenciar sistemas de manutenção dos meios automotivos militares e afins; e c) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.
EIXO TRANSVERSAL	Atitudes	Adaptabilidade; Apresentação; Autoconfiança; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Coragem Física; Decisão; Dedicção; Disciplina; Equilíbrio Emocional; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.
	Capacidades cognitivas	Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão Leitora; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio indutivo; Resolução problemas.
	Capacidades físicas e motoras	Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio Dinâmico; Equilíbrio Estático; Equilíbrio Recuperado; Flexibilidade Corporal; Força Dinâmica; Força Estática; Força Explosiva (potência); Resistência Física Aeróbica; Resistência Física Anaeróbica; Resistência Física Muscular Localizada; Velocidade de Locomoção.
	Valores	Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.

4) Curso de Manutenção de Comunicações

	Comuns	1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM. 2) Comandar pequenas frações. 3) Atuar: a) nas atividades cotidianas nas OM; b) como monitor no corpo de tropa; e c) nas atividades de natureza administrativa. 4) Planejar: a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas); b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.
--	--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Específicas	<p>1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:</p> <p>a) Realizar atividades de manutenção dos equipamentos de Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação nas organizações militares do Exército Brasileiro.</p> <p>2) Comandar pequenas frações/equipes em atividades de logística e manutenção de equipamentos de TIC (Tecnologia da Informação e Comunicação):</p> <p>a) Gerenciar o emprego dos recursos disponíveis para a sua fração/equipe no cumprimento de missões logísticas a cargo de sua OM; e</p> <p>b) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.</p>
EIXO TRANSVERSAL	Atitudes	<p>Apresentação; Autoconfiança; Adaptabilidade; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Comunicação; Coragem física; Decisão; Dedicação; Equilíbrio emocional; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.</p>
	Capacidades cognitivas	<p>Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão leitora; Criatividade; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio Indutivo; Resolução de problemas.</p>
	Capacidades físicas e motoras	<p>Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio dinâmico; Equilíbrio estático; Flexibilidade corporal; Força dinâmica; Força estática; Força explosiva (explosão); Resistência aeróbica; Resistência física muscular localizada; Velocidade de locomoção.</p>
	Valores	<p>Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.</p>

5) Curso de Formação e Graduação de Sargentos de Saúde

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	<p>1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM.</p> <p>2) Comandar pequenas frações.</p> <p>3) Atuar:</p> <p>a) nas atividades cotidianas nas OM;</p> <p>b) como monitor no corpo de tropa; e</p> <p>c) Participar de atividades de natureza administrativa.</p> <p>4) Planejar:</p> <p>a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas);</p> <p>b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e</p> <p>c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.</p>
	Específicas	<p>1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:</p> <p>a) Desempenhar atividades de auxiliar da Seção de Saúde nas OM do Exército;</p> <p>b) Realizar trabalhos cotidianos de natureza técnica em sua OM; e</p> <p>c) Realizar práticas de enfermagem nos trabalhos cotidianos de Saúde.</p> <p>2) Comandar pequenas frações/equipes logísticas relativas</p>

		à sua QMS: a) Gerenciar o emprego dos recursos disponíveis para a sua fração/equipe no cumprimento de missões logísticas a cargo de sua OM; b) Executar trabalhos técnicos e tarefas logísticas com sua fração/equipe; e c) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM.
EIXO TRANSVERSAL	Atitudes	Adaptabilidade; Apresentação; Autoconfiança; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Coragem física; Decisão; Dedicação; Disciplina; Equilíbrio emocional; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.
	Capacidades cognitivas	Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão Leitora; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio indutivo; Resolução de problemas.
	Capacidades físicas e motoras	Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio dinâmico; Equilíbrio estático; Flexibilidade corporal; Força dinâmica; Força estática; Força explosiva (explosão); Resistência aeróbica; Resistência muscular localizada; Velocidade de locomoção.
	Valores	Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.

6) Curso de Formação e Graduação de Sargentos de Topografia

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM. 2) Comandar pequenas frações. 3) Atuar: a) nas atividades cotidianas nas OM; b) como monitor no corpo de tropa; e c) nas atividades de natureza administrativa. 4) Planejar: a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas); b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.
	Específicas	1) Realizar o mapeamento sistemático do território nacional: a) Realizar trabalhos cartográficos; b) Realizar trabalhos de agrimensura; c) Realizar trabalhos cotidianos de natureza administrativa em sua OM; e d) Apoiar Órgãos Externos à Força ou Escalões Superiores no cumprimento de Operações de Alto Escalão. 2) Auxiliar na realização de obras de Engenharia de Construção: a) Realizar trabalhos técnicos no apoio às obras de engenharia.
		Adaptabilidade; Apresentação; Autoconfiança; Camaradagem; Cooperação; Coragem Física; Decisão; Dedicação; Disciplina; Equilíbrio Emocional; Iniciativa;

EIXO TRANSVERSAL	Atitudes	Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.
	Capacidades cognitivas	Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão Leitora; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio indutivo; Resolução problemas.
	Capacidades físicas e motoras	Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio Dinâmico; Equilíbrio Estático; Equilíbrio Recuperado; Flexibilidade Corporal; Resistência Física Aeróbica.
	Valores	Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Hierarquia; Patriotismo.

7) Curso de Formação e Graduação de Sargentos em Música

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	<p>1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM.</p> <p>2) Comandar pequenas frações.</p> <p>3) Atuar:</p> <p>a) nas atividades cotidianas nas OM;</p> <p>b) como monitor no corpo de tropa; e</p> <p>c) Participar de atividades de natureza administrativa.</p> <p>4) Planejar:</p> <p>a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas);</p> <p>b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e</p> <p>c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.</p>
	Específicas	<p>1) Realizar as atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM:</p> <p>a) Organizar e catalogar o acervo musical; e</p> <p>b) Obter o domínio das ferramentas dos softwares de notação musical.</p> <p>2) Realizar as atividades de um músico nas bandas e fanfarras do Exército Brasileiro:</p> <p>a) Atuar como Sargento Músico individualmente ou integrando conjunto musical, orquestra ou banda de música;</p> <p>b) Realizar o treinamento rítmico e auditivo como suporte às técnicas de execução instrumental; e</p> <p>c) Atuar nas atividades de canto de hinos e canções militares.</p> <p>3) Realizar as atividades de músico em operações de amplo espectro, enquadradas por sua OM:</p> <p>a) Prestar o assessoramento técnico nos assuntos relativos à sua QMS/QMP; e</p> <p>b) Atuar nas missões de músico integrante da Companhia Logística de Recursos Humanos.</p>
	Atitudes	<p>Apresentação; Autoconfiança; Adaptabilidade; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Comunicação; Coragem física; Decisão; Dedicação; Equilíbrio emocional; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.</p>

EIXO TRANSVERSAL	Capacidades cognitivas	Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão leitora; Criatividade; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio Indutivo; Resolução de problemas.
	Capacidades físicas e motoras	Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio dinâmico; Equilíbrio estático; Flexibilidade corporal; Força dinâmica; Força estática; Força explosiva (explosão); Resistência aeróbica; Resistência física muscular localizada; Velocidade de locomoção.
	Valores	Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.

8) Curso de Formação e Graduação de Sargentos de Intendência

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS	Comuns	<p>1) Realizar atividades cotidianas e administrativas nas OM. 2) Comandar pequenas frações. 3) Atuar: a) nas atividades cotidianas nas OM; b) como monitor no corpo de tropa; e c) nas atividades de natureza administrativa. 4) Planejar: a) o emprego e comandar pequenas frações em operações de guerra de amplo espectro (convencionais e assimétricas); b) o emprego e atuar conforme os preceitos da Ética Profissional Militar e dos Direitos Humanos; e c) Planejar e executar o emprego de pequenas frações em operações de não guerra.</p>
	Específicas	<p>1) Realizar atividades e tarefas individuais de natureza técnica e/ou administrativa na sua OM: a) Atuar como Auxiliar da Fiscalização Administrativa e Seção de Logística de sua OM; b) Atuar como Auxiliar do Setor Financeiro; c) Atuar como Auxiliar do Encarregado da Seção de Aquisições, Licitações e Contratos; d) Atuar como Auxiliar do Setor de Aprovisionamento; e e) Atuar como Auxiliar do Setor de Material. 2) Comandar pequenas frações/equipes em atividades de logística em operações militares: a) Gerenciar, coordenar, assessorar, orientar e supervisionar o apoio logístico em sua Organização Militar; b) Planejar o emprego e comandar sua fração/equipe em operações de amplo espectro, enquadradas por sua Organização Militar; e c) Planejar e executar as tarefas logísticas relativas à Função Logística Transporte.</p>
	Atitudes	<p>Apresentação; Autoconfiança; Adaptabilidade; Camaradagem; Combatividade; Cooperação; Comunicação; Coragem física; Decisão; Dedicção; Equilíbrio emocional; Iniciativa; Lealdade; Meticulosidade; Organização; Persistência; Proatividade; Responsabilidade; Rusticidade; Zelo.</p>
	Capacidades cognitivas	Análise; Atenção Seletiva; Comparação; Compreensão leitora; Criatividade; Planejamento; Raciocínio dedutivo; Raciocínio Indutivo; Resolução de problemas.

EIXO TRANSVERSAL	Capacidades físicas e motoras	Agilidade; Coordenação Motora; Equilíbrio dinâmico; Equilíbrio estático; Flexibilidade corporal; Força dinâmica; Força estática; Força explosiva (explosão); Resistência aeróbica; Resistência física muscular localizada; Velocidade de locomoção.
	Valores	Amor à profissão; Aprimoramento Técnico Profissional; Civismo; Espírito de corpo; Fé na missão do Exército; Hierarquia; Patriotismo.

ANEXO k - PESQUISA COM OS INSTRUTORES/MONITORES

- 1) Quanto tempo o senhor é instrutor desta Escola?
- 2) O senhor já foi instrutor em outro Estabelecimento de Ensino? Caso positivo, qual?
- 3) O senhor tem quanto tempo de serviço?
- 4) Houve alguma preparação prévia para o senhor ser instrutor da Escola? Caso positivo, qual? A partir dessa preparação o senhor se sentiu mais confortável para a função?
- 5) O manual do Instrutor nomeia as praças como sendo “monitor”. Sabe-se que há um tempo, as praças têm desempenhado funções como instrutor da mesma forma que os oficiais, praticamente. Qual seu entendimento em relação a isso?
- 6) Houve, nos últimos anos, a mudança do “ensino por objetivos” por “ensino por competências”. O senhor sentiu que houve melhoras para o processo de ensino aprendizagem para os discentes?
- 7) O senhor acha satisfatório as condições de avaliação utilizado pelo Exército, e em consequência pela Escola?
- 8) A documentação de ensino e o processo de ensino aprendizagem adotado pela Escola, na sua opinião, dá suporte necessário para o futuro Sargento desempenhar com eficácia sua função?
- 9) Quais as maiores dificuldades que o senhor sente com relação à formação do discente?
- 10)Quais os pontos mais favoráveis dessa formação?
- 11)Para o senhor, o que é ser o Sargento?
- 12)Como é, na sua opinião, a relação entre os oficiais e sargentos no Exército?
- 13)Houve alguma modificação entre o que é hoje e o que era, há algum tempo, acerca da carreira das praças?
- 14)O que se pode esperar do atual curso de Formação dos Sargentos? Atende, em sua opinião os objetivos da Força?

ANEXO L - PESQUISA COM OS ALUNOS DO CFGS/ EsSLog

1. Quais razões que o senhor quis realizar o Curso de Formação de Sargentos (CFS)?
2. O senhor possui algum militar na família?
3. O senhor era militar quando realizou o concurso?
4. Qual a sua renda familiar, em média?
5. O senhor trabalhava? Caso positivo, em que?
6. Quantas vezes o senhor tentou o concurso para a prova da “ESA”?
7. Quais outros concursos que o senhor realizou?
8. O que o senhor espera do CFS?
9. O que o senhor entende por Hierarquia e Disciplina?
10. Quais atributos que o senhor acredita que um Sargento do Exército deva possuir?
11. O que o senhor espera da carreira militar?
12. O senhor pretende seguir por “toda a vida” a carreira militar ou pretende realizar algum outro concurso?
13. O senhor iniciou ou possui algum curso superior?
14. Qual sua visão acerca do “papel das Forças Armadas no contexto da sociedade”?
15. E qual o “papel do Sargento nas Forças Armadas”?
16. Qual a visão do senhor acerca do sistema de recompensas e punições no Exército?
17. Qual sua visão acerca do sistema meritocrático do Exército (classificação após o curso de formação, por exemplo)?

ANEXO M - TABULAÇÃO DOS QUESTIONÁRIOS

O questionário destinou-se a apurar as opiniões de uma amostra de 45 alunos da turma de 2020 da EsSLog (situada no RJ), composta de 403 integrantes, para identificar o porquê de terem escolhido prestar o concurso da ESA, entre outras questões.

O objetivo principal da pesquisa foi mapear o perfil das praças que ingressaram neste curso de formação. Desta pequena amostra, apenas conseguimos dados de duas participantes do sexo feminino e, como foi composto de perguntas abertas, sem resposta estimulada, procuramos aqui captar as ideias mais lembradas pelos respondentes. Em diversas respostas, foi lembrado mais de um conceito.

A margem de erro da pesquisa, com grau de confiança de 95%, é de 13,79 % para esta amostra de 45 alunos em uma população de 403 integrantes.

Entre parênteses, nos dados, está o número de candidatos que responderam as mesmas ideias. Seguem as respostas:

1) Quais as razões o levaram a optar pelo Curso de Formação de Sargentos?

As respostas mais lembradas foram Estabilidade Financeira e Identificação com a carreira. Em um país onde o desemprego atinge 14,7% da população ativa, não é nenhuma surpresa a estabilidade financeira ser o item com maior razão para este concurso.

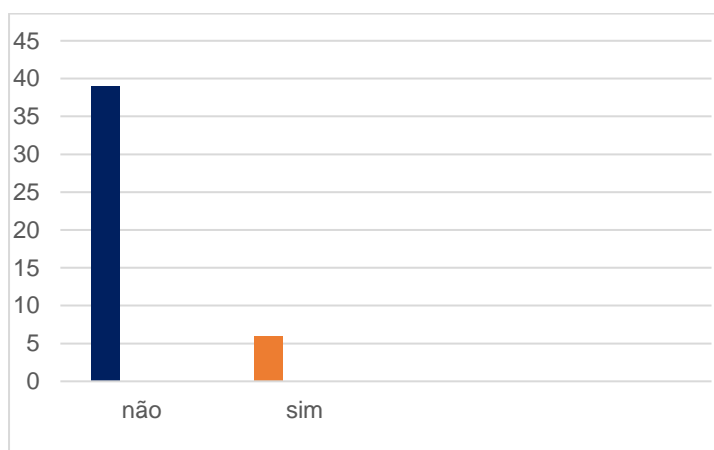
Identificação com a carreira (24) - Plano de carreira (8) - Estabilidade Financeira (36) - Mobilidade geográfica Patriotismo (3) - Falta de perspectivas com o mercado de trabalho (1).

2) Já era militar quando realizou o concurso?

Como é um concurso aberto a todo o Brasil, a participantes civis e militares, percebeu-se que há mais civis prestando este concurso, ainda que desconheçam a importância do cargo para a instituição ou a convicção de que realmente querem ser sargentos.

Sim (4) – 8,9% - Não (41) – 91,1%.

Gráfico 21: alunos que eram ou não militares quando fizeram o concurso.



Fonte: Elaboração próprio do autor.

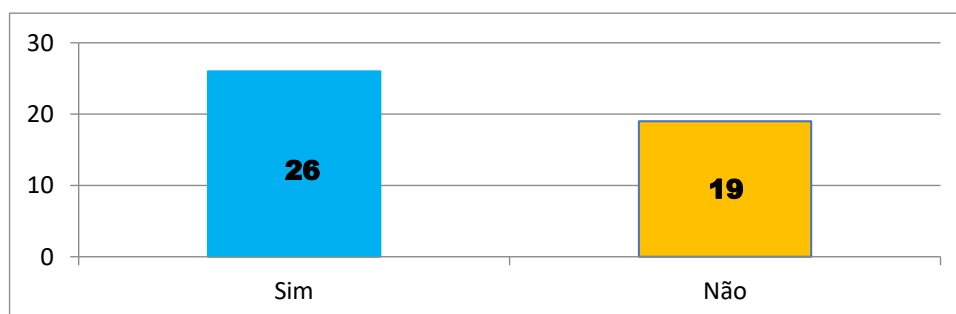
3) Trabalhava antes de ingressar no EB? Qual era o seu trabalho?

Dados interessantes pelo fato de que as pessoas, em sua maioria, saíram de seus empregos para buscar um futuro nesta instituição; dentre as respostas, houve até mesmo servidor concursado deixou o seu trabalho para fazer o CFGS.

Sim (26) – 57,78% - Não (19) – 42,22%.

Profissões que foram citadas: Comércio, Call Center (2), informal (2), estoquista, designer gráfico, Agente Comunitário de Saúde, professor de cursinho, estagiário de Desenho Industrial, recepcionista, mecânico automotivo, estagiário na área de Direito (2), cafeteria, soldado do Exército Brasileiro, empresa de Engenharia, servidor de Prefeitura, militar da Marinha do Brasil; três dos entrevistados disseram que estavam trabalhando como Jovem Aprendiz, oportunidade dada aos jovens para que tenham a experiência de sua primeira vaga de emprego.

Gráfico 22: Relação de militares do CFGS que trabalhavam antes de ingressar no EB



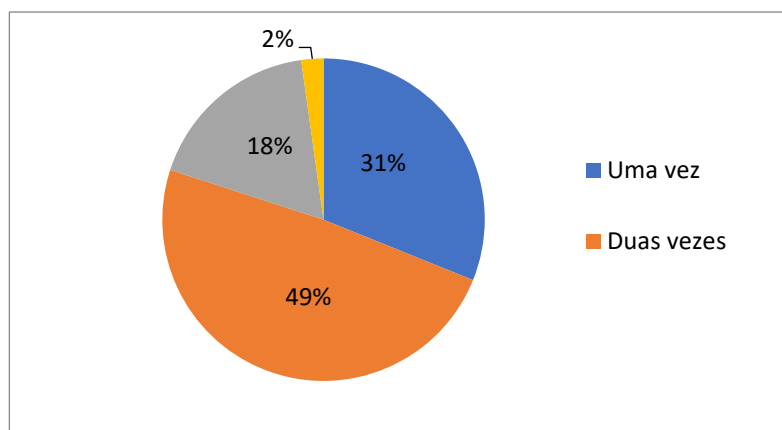
Fonte: Elaboração próprio do autor

4) Quantas vezes realizou o concurso ESA?

Constatou-se que aproximadamente 30 por cento dos discentes passaram na primeira tentativa, mas constatou-se que a maioria tenta mais de uma vez para obter o êxito no concurso.

Uma (14) – 31,11% - Duas (22) – 48,89% - Três (8) – 17,78% - Quatro (1) – 2,22%.

Gráfico 23: quantidade de vezes que tentaram o concurso para os CFGS:



Fonte: Elaboração próprio do autor

5) Já realizou outros concursos? Quais?

Os concursos que foram lembrados são para candidatos de diferentes níveis de escolaridade, ou seja, desde o Ensino Fundamental, seja por livre escolha ou por influência dos pais, os alunos já alimentam o interesse de ingressar na carreira militar, dentre os quais estão o Colégio Naval e EPCAR (Escola Preparatória de Cadetes da Aeronáutica), que prescindem do ensino fundamental completo; os demais, sejam eles para forças auxiliares (Polícia Militar e Bombeiros), o aluno precisa ter o Ensino Médio Completo.

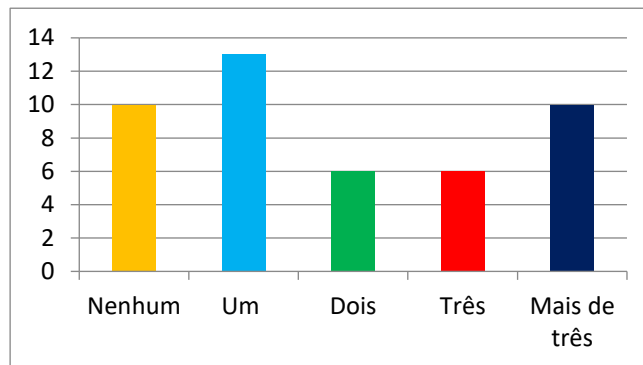
Alguns tentaram simplesmente o vestibular civil e outros concursos públicos; é o que podemos verificar na quantidade de respostas abaixo, relativa a cada nome de instituição lembrado:

Colégio Naval (3) - EPCAR (3) - EEAER (19) - EsPCEX (17) - AFA (10) - EAM (4) - PM (1) - Bombeiro (4) - Escola Naval (4) - EFOMM (2) - Demais concursos na área civil (4) - ENEM (7).

Nesse quesito, obteve-se os seguintes dados:

Gráfico 24: Se realizaram outros concursos além do processo seletivo para os CFGS:

Nenhum	10
Um	13
Dois	6
Três	6
Quatro	4
Cinco	2
Seis	4



Fonte: Elaboração próprio do autor.

6) O que espera do CFS?

Em diversas respostas, a mais lembrada foi o profissionalismo, a vontade de aprender uma profissão e se tornar útil à Instituição:

Futuro para outros caminhos (4) - Profissionalismo (39) - Escolher uma boa OM para servir (2) - Concluir com êxito todas as avaliações (2) - Não se lesionar (1).

7) O que entende por Hierarquia e Disciplina?

A maioria das respostas foi no sentido de que são pilares de nossa Instituição, e que através destes, o Exército perdura ao longo da história, sendo extremamente necessários para a boa manutenção e convivência no meio militar; são os que nos torna distintos dos demais, que faz as engrenagens do Exército Brasileiro funcionar e que tenham tanta credibilidade junto à sociedade.

As respostas foram diversificadas, porém as ideias mais lembradas a estes “pilares básicos do Exército”, os alunos responderam que elas são ligadas ao respeito aos superiores e o comportamento.

Respeito aos superiores (32) - Comportamento (29) - Outras (12)

8) Que atributos o Sargento do Exército precisa ter?

Esta pergunta, apesar de ser de resposta livre, também obteve uma frequência relativamente alta em torno de que o sargento precisa ter iniciativa, liderança, empatia e disciplina, que são características comuns que se espera de alguém que liderará tropas, mas que terá de prestar contas de suas ações a seus superiores.

Isto posto, as respostas a este questionamento obtiveram as seguintes frequências:

Disciplina (9) - Caráter (8) - Vigor físico (2) - Aperfeiçoamento (4) - Postura e Comprometimento (9) - Empatia com os companheiros (13) - Liderança (11) - Vontade, Iniciativa e Responsabilidade (23) - Autocontrole, Amor à profissão, Maturidade e Flexibilidade (6)

9) Quais as suas expectativas com relação à carreira militar?

Sobre suas expectativas com relação a carreira militar muitos externaram serem as melhores possíveis, e dentre elas está a vontade de crescer profissionalmente, de se aprimorar, e assim, obter experiências para poderem contribuir com a Força, apesar de alguns, como é natural, após a formação externarem sobre um certo nervosismo por estarem carregando uma grande responsabilidade que é ser sargento.

Alguns, na simplicidade, afirmaram a vontade de que seja uma carreira digna, com um saudável ambiente de trabalho, que haja valorização de mérito, estabilidade financeira e respeito perante outros militares e que consigam se habilitar em alguma língua estrangeira para ter a oportunidade de participar de missões reais e no exterior.

Percebeu-se que o militarismo, ainda que no nível gerencial, ainda é visto como uma escola, perante a qual quem se destacar, obterá as maiores premiações e poderá viajar pelo Brasil e Exterior, seja para executar missões ou realizar cursos, além da possibilidade da ascensão social com o reconhecimento por todos os colegas e familiares.

As respostas obtidas para este questionamento foram:

Experiência (8) - Aprendizado (19) - Missões no exterior (11) - Dinheiro para uma sobrevivência digna (6) - Pertencer a uma instituição de defesa do país (2) - Servir ao povo brasileiro (2) - Igualdade entre as hierarquias (2) - Menor tempo para promoção (3) - Oportunidade (1) - Dar o melhor de si (4) - Nenhuma (1).

10) Qual a sua visão do papel das Forças Armadas na sociedade?

Dentre outros aspectos, indicaram que as Forças Armadas são instituições capazes e responsáveis por proverem a segurança para a sociedade, causando assim um cenário social mais harmonioso, estável e ordenado, que garantem a soberania da pátria e dos poderes constitucionais, no desempenho de seu papel social na

ocasião em que recrutam jovens de dezoito anos e lhes ensinam valores que muitas das vezes não tiveram durante a vida.

Relembrou de uma frase dita por um dos instrutores do CFGS que resume bem o que pensam sobre o assunto: “O Exército pode permanecer cem anos sem ser empregado, mas não pode estar um dia sequer sem estar preparado para ser utilizado.”

Outros ressaltaram que as Forças Armadas são o equilíbrio para todas as coisas, em particular quando cumprem seu dever constitucional de defender a Pátria, que estará “tranquila” para que cada um exerça sua função de cidadão, tendo uma influência muito grande na sociedade, que as veem provendo sua segurança, uma história e certeza quando a pátria precisar das Forças Armadas, elas corresponderão.

Isto posto, a visão sobre a garantia dos preceitos constitucionais e da Lei e a Ordem predominou neste questionamento - foi lembrado pela maioria - além de outros quesitos:

Garantia de Lei e Ordem (23) - Honra e soberania (6) - Representação internacional de nosso poder bélico (2) - Instituição sólida e permanente (3) - Segurança (5) - Humanitária (9).

11) Qual o papel do Sargento nas Forças Armadas?

Os alunos veem o sargento como um elo de comunicação entre superiores e subalternos e uma peça fundamental para o funcionamento da tropa; segundo a maioria dos alunos, através da empatia, ele conseguirá se comunicar com seus subordinados e obterá êxito em suas missões.

Segundo os alunos, o papel do sargento é o de solucionar problemas, de transmitir as ordens de modo palpável ao subordinado, de ser inspirador para seus soldados e respeitado por seus oficiais. Ressaltaram sobre a função ímpar do sargento no contexto das Forças Armadas, já que ele está em contato direto, durante toda a carreira, com os soldados/cabos e com os oficiais, proporcionando melhor entendimento entre essas distintas esferas.

Isto posto, as frequências das respostas obtidas para este questionamento foram:

Elo principal entre o comando e a tropa (30) - Responsável pelo funcionamento da Força (15) - Solucionar problemas (7) - Transmitir ordens de forma

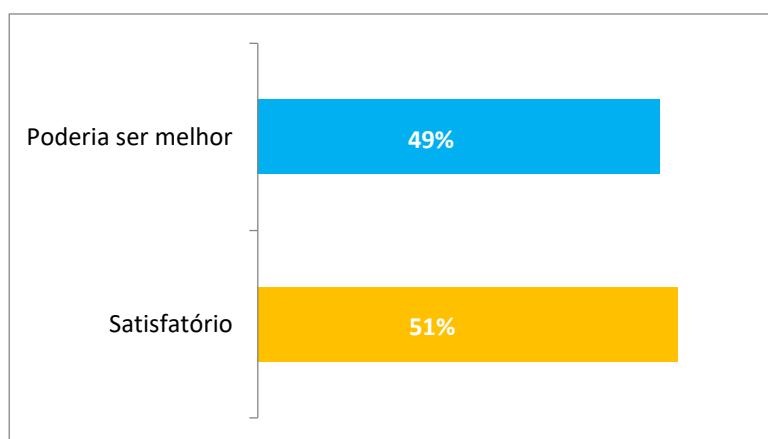
clara aos subordinados (7) - Inspirador para os subordinados e respeitado pelos superiores (2)

12) Qual a sua visão acerca de recompensas e punições no Exército?

Os alunos têm a consciência de que serão cobrados e que, se sobressaírem, irão ser recompensados; as respostas foram bem diversas e, agrupou-se entre aqueles que têm visão totalmente favorável ao sistema de recompensas e punições e outros que dizem que poderia ser melhor, mas que ainda é o ideal, pois os estimula a permanecer na Força.

Poderia melhorar (23); Válido (22), conforme o seguinte gráfico:

Gráfico 25: visão sobre o sistema de recompensas e punições no Exército.



Fonte: Elaboração próprio do autor.

Sobre essa pergunta, alguns ressaltaram sobre a justiça no processo de apuração disciplinar dos fatos ocorridos conforme os regulamentos vigentes; sendo válido quando é devidamente apurado.

Outros, no entanto, ressentem sobre a demora em relação às recompensas; ressaltaram que o sistema de recompensas e punições nada mais é do que o correto cumprimento das normas; é dar a quem faz jus o que merece: para o militar que se destaca no cumprimento do seu dever, ele deve ser recompensado, e aqueles que infringem o regulamento e ordens, seja de seus superiores imediatos ou até mesmo da Força, devem ser punidos.

13) Qual a sua opinião a respeito do sistema meritocrático do Exército?

Os alunos possuem a visão de que o sistema meritocrático do Exército Brasileiro depende muito do grau de aperfeiçoamento alcançado pelo militar, que traz

benefícios para a Força e que devem, sim, serem recompensados e dentro de suas classes, sendo que a forma mais justa possível de “beneficiar” alguns militares é por seu mérito: “meritocracia é tudo, a meu ver. Julgo que o militar deve fazer jus baseado nos seus feitos.”

Muitos ressaltaram sobre a excelência desse sistema, em particular para aquele militar que seja “cumpridor de missão”, que seja bem-visto por seus pares, superiores e subordinados. Pontuaram, ainda, que o sargento qualificado desfruta de muitas bonificações do Exército Brasileiro.

A justiça do sistema meritocrático funciona, segundo eles, a partir do momento que há o ingresso no Exército, em que todos têm as mesmas condições e oportunidades, e quem vai atrás e se esforça mais, é mais bem recompensado e é merecido. Um deles afirmou ainda: “acredito que seja um sistema justo, pois tende a trazer benefícios àqueles que correspondem, de maneira adequada, às obrigações e/ou estudos a eles destinados”.

Por fim, acreditam que há a meritocracia durante a formação, uma vez que todos os alunos possuem o mesmo tempo para tudo, logo aqueles que mais derem o gás obterão os melhores resultados.

Isto posto, as seguintes respostas foram dadas ao questionamento:

Deveria ser mais bem avaliado (13) - Igualdade entre hierarquias (1) - Possibilidade de ascensão profissional pela competência.

ANEXO N - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS COM OS INSTRUTORES/MONITORES

A finalidade da entrevista foi para apurar as opiniões de uma amostra de 36 instrutores/monitores da EsSLog de um total de 96, com grau de confiança de 95%.

1) Quanto tempo o senhor é instrutor desta Escola?

- Sete meses (2);
- Oito meses (1);
- Um ano (3);
- Dois anos (6);
- Dois anos e meio (4);
- Três anos (3);
- Quatro anos (6);
- Seis anos (3);
- Sete anos (3) e
- Onze anos (3).

Entre parênteses, nos dados, está o número dos militares que responderam as mesmas ideias.

2) O senhor já foi instrutor/monitor em outro Estabelecimento de Ensino? Caso positivo, qual?

A maioria não foi instrutor de outro Estabelecimento de Ensino do Exército; apenas um sargento foi monitor da Escola de Instrução Especializada e dois sargentos tinham sido monitores do Centro de Instrução Paraquedista.

3) O senhor tem quanto tempo de serviço?

- Nove anos (3);
- Dez anos (4);
- Onze anos (4);
- Doze anos (3);
- Treze anos (2);
- Quatorze anos (6);
- Dezesesseis anos (2);
- Dezoito anos (4);
- Vinte e três anos (3);

- Vinte e quatro anos (2);
- Vinte e cinco anos (3).

Entre parênteses, nos dados, está o número dos militares que responderam as mesmas ideias.

4) Houve alguma preparação prévia para o senhor ser instrutor da Escola? Caso positivo, qual? A partir dessa preparação o senhor se sentiu mais confortável para a função?

Todos participaram do Estágio de Atualização Pedagógica Nível II (presencial) – EstAp, que ocorreu no início de cada ano de instrução, conforme a determinação do Departamento de Educação e Cultura do Exército; (25) instrutores/monitores, além do EstAp, fizeram a preparação através do portal de Educação do Exército, no ano anterior à apresentação na Escola, com a exposição de toda a documentação e legislação de ensino, Planos de Disciplinas (PLADIS), avaliação, quadros de tempos semanal (QTS), noções acerca do Ensino por Competências.

Todos informaram que, com as instruções ministradas durante o EstAp, somadas ao curso *on-line*, se sentiram mais bem preparados, mais seguros, e que o conteúdo preparatório foi bastante eficaz, adaptando-os muito bem à instrução, apesar de a sensação de alguns é que não estavam prontos.

Esses eventos são voltados para o nivelamento de conhecimento, principalmente com mudança do ensino por competências, além da utilização de outros termos que são próprios da Educação Militar e que não são comuns de serem utilizados na Tropa ou de atividades afins, como aqueles inerentes à seção psicopedagógica, à avaliação dos conteúdos atitudinais e a documentação de ensino (I1).

As instruções são muito bem direcionadas; no entanto, alguns instrutores e monitores que chegam à Escola não têm oportunidade de participar, tendo em vista que a data de suas apresentações costuma ser tardia por ocasião de suas transferências, e o evento ocorre, normalmente, bem no início do ano de instrução. (I2)

O estágio é uma oportunidade de troca de informações, que dá ao instrutor/monitor que chega ao Estabelecimento de Ensino uma segurança maior nos trabalhos que desenvolverão durante o ano de instrução (I3).

Entre parênteses está uma letra e um número significando a resposta dada por um instrutor/monitor durante a entrevista.

5) Houve, nos últimos anos, a mudança do “ensino por objetivos” por “ensino por competências”. O senhor sentiu que houve melhoras para o processo de ensino aprendizagem para os discentes?

“Sim, houve melhoras na formação militar pela quantidade maior de informação e das atividades que agregam bastante ao aluno, tornando-o melhor em termos de preparação para seguir na carreira”. (I4)

Fomos formados na metodologia anterior, no ensino por objetivos, que tinha muita “queima de transparências” no retroprojeto para exposição da matéria; houve melhoras no ensino por competências pois a instrução é mais direcionada, com foco na prática, em particular na parte da didática e da metodologia. (I5)

“O aluno no dia de hoje possui maiores capacidades de informação, corroborado pelo acesso as redes de internet; o ensino por competências é uma ótica muito boa devido a mudança do perfil do discente”. (I6)

O ensino por competências necessita de mais meios e de tempo para preparação dos alunos, pois são muitas atividades para que o discente possa realmente se preparar (formaturas, palestras e outras atividades extraclasse) para as instruções que serão ministradas. (I7)

A ideia dessa modalidade de ensino é muito boa, tendo em vista que, resumidamente, é mesclar todas as informações, entrelaçar os conhecimentos e mostrar como deve ser aplicado em uma situação prática, que possivelmente os discentes poderão se deparar após sua formação, obrigando ao aluno a ter mais iniciativa, a pesquisar, frente aos estudos de caso, a saber ministrar uma instrução, provendo, portanto, um alicerce maior de conhecimento a eles. (I8)

Por ter sido formado na modalidade de ensino por objetivos, sinto algumas dificuldades de adaptação, dentre elas de a aula ser desenvolvida por palestras e aplicação de exercícios; no entanto, com a divisão de grupos para discussão dirigida, consegue-se verificar que é uma metodologia muito eficaz para as instruções. (I9)

Com o ensino por competências, o aluno deixa de ser o “carneiro”, e passa a ter uma participação ativa em sua formação, sendo provocado através da discussão através de estudo de caso, seja pelo preparo prévio para a instrução”, facilitando o processo de ensino aprendizagem do discente, com a metodologia ativa, provocando-o a participar através de indagações e com apresentação por eles em algumas instruções. (I10)

O ensino por competências faz com que os discentes e o próprio instrutor/monitor pesquise mais sobre os assuntos da instrução; a grande quantidade de alunos em sala de aula dificulta o desenvolvimento de competências, isso somado, algumas vezes, com a carência de recursos materiais. (I11)

“A facilidade do ensino por competências está na prática das instruções, pois insere muito mais o aluno em sua própria formação (mais participativo), cada um em seu tempo, valorizando o “aprender a aprender””. (I12)

Em relação às oficinas, principalmente para o Curso de Material Bélico e Manutenção de Comunicações, a parte prática era maior anteriormente; alguns conhecimentos apenas serão adquiridos por eles durante a carreira militar, nas Unidades de Tropa; acredito que os discentes após saírem a Escola, ao término da formação, têm um entendimento maior do que é o Exército que na formação anterior, quando era por objetivos. (I13)

O ensino por competências possibilitou uma melhor preparação para os alunos, devido ao adestramento que têm hoje, na Escola, pois algumas instruções que eram previstas apenas durante os cursos de aperfeiçoamento já são ministradas na formação (maior nível de informação). O discente tem, hoje, a possibilidade de pesquisar, de buscar a informação, e estão acostumados a trabalhar em grupos, em liderança, com trabalhos focados para minimizar suas possíveis inseguranças, por vezes comuns. (I14)

O ensino por competências faz com que o aluno pesquise com maior profundidade; apresenta uma possibilidade maior de discussão de casos, o que diminui a “distância entre o instrutor e o discente”; permite, com maior facilidade, que o instrutor identifique os alunos com maior dificuldade de participação ou de aprendizagem, o que não ocorria no ensino por objetivos, onde as “lâminas de transparência eram queimadas em retroprojeto”; hoje, com a modalidade por competências, o aluno é bem mais participativo. (I15)

O ensino é eficiente, porém acredito que no ensino por objetivos o enfoque era mais no discente encontraria em suas vivências nos Corpos de Tropa. (I16)

Os alunos hoje são mais bem capacitados a montar instruções, o que não ocorria muito outrora; a formação de hoje é mais gerencial; antes, o foco da formação era para a parte técnica e a prática de suas funções. (I17)

O ensino por competências é um grande avanço, mas que necessita de melhorias, como investimentos em metodologias ativas, computador e internet para os alunos, além de outros meios para facilitar o ensino aprendizagem”. (I18)

A mudança do ensino por competências não foi uma boa medida, tendo em vista que a didática utilizada de colocar o aluno para montar a instrução e explicar uma matéria que ele nunca teve contato, que não conhece, é muito complicado; o ponto positivo é que alguns atributos são melhores desenvolvidos nos alunos com essa metodologia, no entanto, a explicação pelo próprio instrutor, com sua experiência e conhecimento, acredito que seria bem mais eficaz. (I19)

“A visão do aluno fica mais abrangente; o despertar para o discente em correr atrás da informação é um aprendizado eficaz que ocorre através da pesquisa, havendo, portanto, um lado positivo e negativo, também”. (I20)

6) A documentação de ensino e o processo de ensino aprendizagem adotado pela Escola, na sua opinião, dá suporte necessário para o futuro Sargento desempenhar com eficácia sua função?

A documentação tem atendido às demandas escolares, com eficiência. (I1)

Acredito que a documentação de ensino atende favoravelmente no processo ensino aprendizagem, sendo bastante completa; porém, para os instrutores, é necessário um entendimento melhor sobre a didática por competências. Não há um domínio dos mesmos o que realmente a prática do ensino por competências, em que pese sua formação ter ocorrido da metodologia “por objetivos”. (I4)

“A documentação de ensino apresenta uma clareza, é bem objetiva, o que facilita, em muito o processo de ensino aprendizagem da Escola; os pontos que precisavam de melhoria na documentação foram revistos pelos instrutores e monitores”. (I8)

O PLADIS e o PLANID apresentam eficácia para o fim que se destinam; nós instrutores nos sentimos confortáveis trabalhando e nos orientando através deles, apesar da necessidade de atualizá-los em vista da modernização de equipamentos e materiais utilizados pelo Exército Brasileiro. (I13)

“Visualizo que, em um futuro não tão longínquo, será necessária a atualização da documentação de ensino, pois a mudança para o nível tecnólogo ainda é muito recente, e algumas instruções, porventura, deverão ser modificadas”. (I14)

7) Quais as maiores dificuldades que o senhor sente com relação à formação do discente?

“A grande dificuldade é a quantidade de alunos ‘versus’ instrutores, pois muitos estão envolvidos com outros cursos, como o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) e outros estágios que acontecem ao longo do ano de instrução”. (I2)

“Há necessidade da atualização de manuais técnicos”. (I5)

Necessidade de mais tempo de instrução em vista da grande quantidade de informação a ser repassada ao aluno, bem como material de apoio a instrução (meios auxiliares), que precisa ser melhorado; indicaram que há falta de espaço físico nas oficinas de instrução. (I6)

A Escola não possui manuais físicos para que seu corpo docente ministre a instrução; outra dificuldade é que as pesquisas com ex-discentes e seus Comandantes/chefes imediatos não são repassadas aos instrutores/monitores, que ficam “sem saber” o que “está faltando” para uma formação mais eficaz e qual a necessidade de melhoria e correção no processo de ensino aprendizagem ou mesmo a mudança na documentação, no Plano de Disciplinas, conforme o caso. (I 8)

A pouca quantidade de instrutores e monitores na EsSLog, os quais, em muitos casos estão envolvidos com outros cursos além do CFGS, como o CAS, bem como com o Curso e Estágio de Saúde Operacional (CSOp/ESOp), e que são empregados, na mesma semana, em instruções distintas, com pouco tempo para prepará-las. (I 11)

A dificuldade entre a diferença curricular de sua formação, tendo em vista o pré-requisito, à época, em possuírem o ensino fundamental (os mais antigos) ou o ensino médio; com as mudanças advindas para o curso de formação de sargentos no grau tecnólogo, estão formando militares com nível superior às suas habilitações em relação ao grau de formação necessário para ingressarem na Força, por ocasião do concurso de admissão. (I12)

A mudança curricular, que está em fase de ajustes, para o ensino tecnólogo, implica em diferenças de minha formação, sendo um desafio muito grande. (I13)

Com a criação da EsSLog, houve redução do número de instrutores, pois outrora, quando ainda funcionava a Escola de Material Bélico, havia, por exemplo, cinco a seis instrutores na seção de eletricidade do Curso de Formação de Sargentos mecânico automóvel. Hoje há apenas um para “dar conta” de toda formação do futuro sargento em eletricidade de viaturas. Além disso, com essa transformação, alguns cursos de especialização não migraram para a Escola de Instrução Especializada e acabaram extintos e hoje fazem falta para a carreira militar. Necessita-se de pessoal técnico para as instruções. (I16)

A falta de pessoal traz como consequência “a impossibilidade de dar a atenção devida que o aluno merece”, tendo como fator primordial a falta de tempo, com muitos desempenhando “dupla função”. (I17)

A pouca quantidade de pessoal implica em ter muita informação a ser repassada com pouco tempo disponível, além de, como já foi dito, necessidade de cumprir outras missões ou outras atividades como acompanhar os discentes quando poderia estar preparando melhor suas instruções, sendo o tempo escasso e corrido. (I18)

O emprego dos instrutores/monitores em outras atividades que não a formação, traz como consequências, a falta de tempo para cuidarem melhor da parte disciplinar do aluno do CFGS, pois os instrutores/monitores não tem tempo hábil de acompanhar e observar o aluno em situações como em deslocamento de tropa, continência individual e outras atitudes que fazem parte da “formação da personalidade militar” dos discentes. (I19)

A estrutura física da Escola está inadequada para os fins a que se destina; a Escola cresceu muito em atividade dos cursos, tornando-se pequena para as necessidades de oficinas práticas; há muitos cursos e alguns estágios que funcionam na EsSLog, sem contar com mais um que funcionará a partir de 2021, que é o da Qualificação Militar de Blindados, que tem a demanda da construção de um prédio para ocupar um terreno, que hoje, utilizam para o pronto operacional dos cursos e para seções de Treinamento Físico Militar. (I20)

O auditório não é compatível com o efetivo do Corpo de Alunos, o que acarreta, em muitas vezes, o efetivo total ter que ser dividido em turmas para terem instruções e palestras que têm o mesmo assunto. A falta da

disponibilidade de acesso à internet é também uma das dificuldades que a Escola enfrenta. (I21)

A falta de viaturas que atenda todo o Corpo de Alunos para instruções externas à Escola. (I22)

A falta de uma Pista de Atletismo, assim como uma Pista de Pentatlo Militar (PPM) na Escola, pois utilizam as instalações de outras Unidades, como as do Centro de Instrução Paraquedista, que traz como consequências, como a perda de tempo de deslocamento, a necessidade de disponibilização de uma ambulância com equipe médica para apoio, dentre outras demandas inerentes a esse tipo de instrução, que, comumente, ocasionam lesões nos discentes. (I23)

Uma das dificuldades é em relação ao treinamento físico militar dos discentes, pois os índices a serem alcançados são altos, além da falta da PPM na Escola. Outra situação é que a estrutura da Escola não atende favoravelmente para a melhoria da capacidade física dos alunos, e inclusive essa é um dos maiores óbices que enfrentam para o aluno conseguir alcançar o índice mínimo necessário. (I 25)

Há muitos alunos que se machucam na PPM, e, com isso, há a necessidade da redação de Partes de Acidente e sindicâncias, com consequências incapacidades temporárias e dificuldades para os futuros sargentos (muito rompimento de ligamentos); acredito que seria melhor que esse índice não fizesse parte da nota final de curso do discente, e sim que fosse realizada como uma “Pista escola” (sem tempo mínimo para a execução). (I 26)

Uma grande dificuldade é a parte burocrática (administrativa) da Escola, cuja demanda é muito grande (pesada), pois o Ordenador de Despesas, que também é o Comandante e o Diretor de Ensino, é responsável, também, por outras Organizações Militares que não possuem autonomia administrativa, como o Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil (CCOPAB) e do Centro de Educação a Distância do Exército (CEADEx), que inclusive ocupa instalações no mesmo espaço físico da EsSLog (estão na antiga Escola de Comunicações). (I 27)

O currículo dos alunos está “muito inchado”, pois a quantidade de informação a ser repassada aos mesmos é muito grande e com tempo reduzido, o que, na visão da maioria, compromete a parte técnica da formação, diminuindo o tempo dos discentes nas oficinas práticas, por exemplo. (I 28)

Com o processo de transformação da Escola de Material Bélico para a EsSLog, foi perdida, há algum tempo, a *expertise* que os militares do corpo permanente possuíam em relação a manutenção. No entanto, reajustes estão sendo feitos frente às missões a serem desempenhadas pelos instrutores e monitores da Escola, em busca daquele “espírito da manutenção”, comum à extinta Escola de Material Bélico. (I 29)

“As dificuldades de adaptação e ansiedade advinda de preocupações com a carreira militar dos discentes, que apresentam um perfil comportamental muito diferente de outrora, faltando-lhes resiliência”. (I 30)

A falta de recursos tecnológicos para o apoio da instrução, de maneira que discente, ao final do curso, esteja preparado com as novidades que ocorrem nos sistemas logísticos, com o conhecimento ou operação de drones, que é meio eficaz para o apoio às tropas operacionais, além de outros avanços de meios de apoio ao combate. (I 33)

8) Quais os pontos mais favoráveis dessa formação?

“A mudança de técnico para tecnólogo; o nível intelectual dos alunos melhorou bastante em relação às turmas anteriores. Eles demonstram que “sabem o que querem””. (I 3)

“O nível de conhecimento que os discentes chegam à escola é muito elevado, “sendo impressionante”, com uma tremenda capacidade intelectual”. (I 4)

A vontade do cumprimento da missão é um ponto muito positivo da formação, com alunos do segmento masculino e feminino que se igualam no desejo de vencer os obstáculos impostos, que, mesmo expostos ao cansaço, não desistem (como nas instruções de marcha de 24 km, com mochila pesada), trabalhando os aspectos atitudinais que fazem parte da formação militar. (I 7)

É um ponto forte da formação a quantidade de informação que o aluno recebe, fruto do esforço da equipe de instrução, com treinamentos em plataformas que serão utilizadas em alguns cursos, como a dos alunos do CFGS de Intendência no Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI), com a geração de senhas provisórias para a atividade de treinamento, as quais foram solicitadas à 1ª Inspetoria de Contabilidade e Finanças do Exército (1ª ICFEx), e que foram empregadas nas instruções de pregoeiro, de confecção de Notas de Empenho, dentre outras. (I 9)

“A proximidade dos instrutores e alunos é outro ponto muito favorável na formação, quer seja na confiança estabelecida para tirada de dúvidas ou discussões dirigidas desenvolvidas durante a instrução”. (I 10)

“A dedicação, a boa vontade, o empenho do instrutor/monitor para melhor formar os discentes, que chegam muito cedo e saem bem além do término do expediente, além da facilidade do acesso às informações pelos alunos”. (I 11)

“O aumento da quantidade de instruções práticas é um ponto bastante favorável, dentre as quais está a Manobra Escolar que ocorre ao final do ano de formação junto aos cadetes da Academia Militar das Agulhas Negras, simulando situações de combate”. (I 12)

A possibilidade de os discentes se formarem com noções muito boas da doutrina logística. (I 13)

Com a mudança para o nível tecnólogo, notou-se uma melhora considerável na capacidade de o discente em aprender, além da “competição sadia” que houve

com a incorporação, nos cursos, do segmento feminino, em um querer superar o outro em grau das avaliações e das condutas. (I 14)

“A formação está bastante diferenciada com o currículo tecnológico com a inserção das disciplinas de idiomas, de português, de estatística, dentre outras, que possibilitou a melhoria do “produto a ser formado”. (I 17)

“A facilidade da aprendizagem, que talvez seja próprio da geração; além disso muitos possuem um planejamento do que querem de sua carreira já durante o CFGS”. (I 21)

Um ponto favorável dessa formação é a pouca idade com que o militar, ao término do CFGS, consegue se graduar, o que implica em um ganho considerável, tendo em vista que, diferentemente de outrora, precisariam de, em média, quatro/cinco anos após os cursos de formação para obter alguma graduação. (I 23)

“Um ponto favorável foi a junção dos sargentos logísticos em uma única Escola, que antes eram formados na Escola de Instrução Especializada, na Escola de Saúde do Exército, na Escola de Comunicações e na Escola de Material Bélico”. (I 27)

9) Para o senhor, o que é ser o Sargento?

É “o elo de ligação entre o comando e a tropa”. (I 2)

O sargento, por estar entre o comando e a tropa, em um posicionamento intermediário, de interligação, conseguem ter maiores informações acerca das demandas da tropa, tendo em vista que os oficiais, muitas vezes, estão em missões administrativas. (I 3)

É aquele que faz tudo; é o que tem que fazer acontecer frente ao seu posicionamento hierárquico; é ter fé na missão; é aquele que traduz as ordens superiores, do comando, para a execução, de forma a deixá-la mais clara para o melhor cumprimento da missão; é aquele que faz acontecer. (I 7)

O sargento depende do gerenciamento do oficial, assim como este depende do conhecimento técnico daquele para cumprir suas missões. Muitas vezes o comandante da fração, o oficial, não consegue ver o que acontece na “ponta da linha” e o elo entre ambos é fundamental. (I 8)

É se adaptar a tudo o tempo todo; é uma graduação que fica no “meio” entre o comando e a tropa, mostrando a flexibilidade, o tato, que em muitas vezes não é fácil. A missão não é tão simples. A importância do trabalho é feita e maneira silenciosa, com a necessária mediação para que a segurança esteja sempre presente no dia a dia das instruções e das atividades, pensando no coletivo acima do individual. (I 13)

“É respeitar a hierarquia e a disciplina, ter ciência de suas funções e responsabilidades, buscar o conhecimento sempre, sem se acomodar na carreira”. (I14)

“É ser líder, sendo exemplo, assessorando o Comando sempre e da melhor forma possível”. (I 15)

“O sargento deve ter a capacidade de ser um “filtro” das informações, das ordens, que chegarão “na ponta da linha”, junto aos cabos e soldados”. (I 16)

“É cumprir missão e saber lidar com pessoas, motivando-as, sabendo de suas particularidades, um atributo inerente à liderança militar”. (I 18)

“É saber ser auxiliar, é ter ciência de ouvir as ordens superiores, seus planejamentos, entendê-las, transmitir e executá-las junto à sua tropa, de modo a desempenhar suas missões, sabendo exercer sua liderança no trabalho com pessoas”. (I 19)

“É ter comprometimento com a carreira”. (I 20)

“É ser o assessor do oficial; há culturalmente na Força a situação de que o sargento não pode decidir, pois essa responsabilidade fica com os oficiais; há necessidade da evolução desse pensamento dos integrantes do Exército”. (I 23)

“O sargento faz a ligação entre o comando e a tropa, planejando para que a missão seja cumprida da melhor forma, entendendo-a para conduzir sua tropa, motivando-os sempre, frente as dificuldades”. (I 24)

“É uma profissão gratificante por terem condições de desempenhar suas funções, principalmente quando o trabalho é valorizado pelos superiores hierárquicos no assessoramento que faz parte de suas profissões”. (I 27)

“É trabalhar a liderança o tempo inteiro, liderança em sentido amplo; pela necessidade em tomar decisões, de se planejar; tem que ser flexível em muitas situações; ser um militar cumpridor de missão com os meios que estiverem disponíveis, tendo como lema a obediência e ser prático para que a missão seja cumprida da melhor maneira”. (I 31)

15) Como é, na sua opinião, a relação entre os oficiais e sargentos no Exército?

Houve dificuldades ao longo de minha carreira, em relação à conceituação (subjetivo). (I 3)

Sobre as relações de trabalho entre os oficiais e praças, as trocas acontecem de maneira favorável, coesa, com muita troca de experiências. (I 5)

É muito produtiva, geralmente a união costuma ser um ponto forte, com um disposto a ajudar o outro sempre e as sugestões, fruto das interações entre ambos, são bem aceitas. (I 6)

Há a ‘interdependência’ do trabalho entre os oficiais e praças, tendo em vista serem bastante técnicos; funciona bem na medida em que o ‘produto a ser trabalhado’ é o mesmo. (I 8)

O trabalho costuma ser executado de maneira conjunta, com missões muitas vezes interdependentes. (I 9)

O trabalho conjunto é executado em prol do interesse do Exército, das missões conjuntas a serem cumpridas. (I 12)

16) Houve alguma modificação entre o que é hoje e o que era, há algum tempo, acerca da carreira das praças?

Houve algumas, dentre elas a criação do Curso de Habilitação do Quadro Auxiliar de Oficiais (CHQAO), que possibilita habilitar o sargento de ascender à carreira de oficial, que é uma valorização, além da criação do curso para desempenhar a função de Adjunto de Comando. (I 4)

A carreira “está ficando cada vez mais longa” tendo em vista o aumento do tempo de serviço. O interstício de tempo entre as promoções pode ocasionar um grande desestímulo; acredito que a situação de o militar cumprir a mesma função durante o intervalo de tempo de dez anos, como por exemplo, o de Comandante da Guarda, não é muito favorável, que é desmotivante, principalmente para os militares no início da carreira que não terão oportunidades de ascensão por muito tempo. (I 7)

Acredito que, com o aumento no tempo de serviço, o Exército poderá aproveitar melhor seus Oficiais do Quadro Auxiliar pois, atualmente, muitos esperam para serem promovidos ao posto de capitão e logo após pedem para ir para a reserva remunerada; eles poderiam cumprir funções como Comandantes de Companhia, utilizando todo o conhecimento adquirido ao longo de mais de trinta anos de serviço na Força. (I 11)

“Um ponto favorável é o maior estímulo para que os sargentos façam uma habilitação em uma língua estrangeira, frente ao aumento do número de praças que estão cumprindo missões fora do país”. (I 13)

“Houve melhorias, ainda, com a inserção do nível tecnológico na carreira das praças”. (I 14)

“Aumentando-se o interstício entre as promoções, dificulta-se a praça chegar ao oficialato”. (I 15)

Com a reestruturação da carreira, que foi adequada às especificações da Marinha do Brasil, o tempo de serviço o 3º sargento aumentou, permanecendo dez anos nessa graduação. Com essa situação, haverá aquele militar que terá um ano de tropa, e outro com nove anos, quase 2º sargento, que cumprirá as mesmas missões, “tirando o serviço de guarda” normalmente, realizando patrulhas, “pegando campo à torto a direita”. (I 19)

Acredito que a divisão do tempo de promoção não fora a mais adequada; “é muito pesado, desanimador”. A reestruturação da carreira foi muito boa para quem já está há algum tempo na ativa, mas para aqueles que ingressaram na Força nos últimos anos não foi muito benéfico em termos de valorização. (I 23)

“Anteriormente havia promoção para a graduação de 2º Sargento, por merecimento e antiguidade, na carreira; o monitor tinha reconhecimento para promoção, e, com essa reestruturação, isso não acontece mais, pois todos estão nivelados (são promovidos juntos)”. (I 25)

“Dez anos para o 3º sargento ser promovido é muito tempo; visualizo que este seja um ponto que causará desmotivação na carreira daqueles que foram formados nos últimos anos”. (I 26)

O sargento nos dias atuais desempenha algumas funções que anteriormente eram cumpridas apenas pelos oficiais, como a sindicância, por exemplo; após o CAS estão habilitados para a serem encarregados desse processo investigatório, o que é uma valorização na carreira das praças. (I 29)

“Aumento na quantidade de praças a cumprirem missões no exterior do país; são melhores aproveitados durante a carreira”. (I 31)

Incentivos para a especialização da praça em outras áreas do conhecimento, até em Estabelecimentos de Ensino civis, o que, não ocorria em outras épocas. (I 33)

“Os sargentos têm “mais voz” no dia de hoje, quer seja em reuniões de quadros³⁹ nos quartéis, quer seja cumprindo suas atribuições como Adjunto de Comando”.

17) O que se pode esperar do atual curso de Formação dos Sargentos? Atende, em sua opinião os objetivos da Força?

Em relação à formação, o que se pode esperar são militares mais bem preparados, porém mais críticos visando a entender melhor como cumprir suas missões e que o grau de instrução militar está com uma bagagem

³⁹ Como são chamadas as reuniões nas Organizações Militares quando há a participação de todo o efetivo de oficiais e de praças em um mesmo ambiente (comumente o auditório).

intelectual muito boa frente as instruções que tiveram durante os dois anos de formação. (I 3)

Na parte técnica, os alunos estão saindo da Escola “sabendo que existe”; as demandas da tropa que, porventura, aparecerem, são orientados a pesquisar a depender da necessidade; acredito que os sargentos possuem um grau de instrução e capacitação muito melhor em termos de conhecimento geral. (I 5)

Pode-se esperar um sargento mais capacitado, melhor formado que as turmas anteriores para as funções que deverá desempenhar nas Organizações Militares que for designado, melhor qualificado, até pela mudança para graduação de tecnólogo: serão excepcionais sargentos, em virtude de o curso ser uma graduação tecnológica, somado a uma geração que tem uma possibilidade de acesso às informações muito maior que as passadas, trazendo como consequência, um pessoal muito mais capacitado que outrora havia. (I 9)

Os sargentos recém-formados possuem capacidade de entender as missões com maior facilidade; são mais interessados, perceptível até pela qualidade dos questionamentos durante a instrução, que são melhores elaborados que nos anos anteriores à formação militar; possuem muita iniciativa, estão bastante esclarecidos das peculiaridades da Força. (I 11)

“Os valores militares são ressaltados durante a formação, como espírito de cumprimento do dever, a força de vontade, o querer aprender, a vibração com o Exército, responsabilidade, disciplina, dentre outros, o que atendem aos objetivos da Força”. (I12)

“Os instrutores/monitores ressaltaram que os alunos da EsSLog são profissionais motivados, bem-preparados, bem qualificados, em particular por uma equipe de instrução devotada, em vista, ainda, da própria seleção do concurso, que é rigorosa”. (I 17)

“Pode-se esperar militares proativos, com iniciativa, ávidos para busca do conhecimento. Há, alguns ansiosos, com falta de flexibilidade, mas que aprenderão durante a carreira”. (I 22)