



EXÉRCITO BRASILEIRO
ESCOLA DE FORMAÇÃO COMPLEMENTAR DO EXÉRCITO
Curso de Gestão e Assessoramento de Estado-Maior - CGAEM



Ten Cel Inf Márcio Asevedo dos Santos

**A VALORIZAÇÃO DO MÉRITO DO SARGENTO DO EXÉRCITO BRASILEIRO POSSUIDOR
DO CURSO DE AÇÕES DE COMANDOS**

**Salvador
2019**

Ten Cel Inf Márcio Asevedo dos Santos

**A VALORIZAÇÃO DO MÉRITO DO SARGENTO DO EXÉRCITO BRASILEIRO POSSUIDOR
DO CURSO DE AÇÕES DE COMANDOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Escola de Formação Complementar do Exército /
Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG
como requisito parcial para a obtenção do Grau
Especialização de Gestão em Administração Pública.

Orientador: Prof. Me Viviel Rodrigo José de Carvalho

**Salvador
2019**

Ten Cel Inf Márcio Asevedo dos Santos

**A VALORIZAÇÃO DO MÉRITO DO SARGENTO DO EXÉRCITO BRASILEIRO
POSSUIDOR DO CURSO DE AÇÕES DE COMANDOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Escola de Formação Complementar do Exército /
Centro Universitário do Sul de Minas – UNIS-MG
como requisito parcial para a obtenção do Grau
Especialização de Gestão em Administração Pública.

Aprovado em 26 de Março de 2019.

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Prof. Dr. Guaracy Silva – Presidente
UNIS

Prof. Dr. Pedro dos Santos Portugal Júnior – Membro 1
UNIS

Profa. Me. Alan Sales da Fonseca – Membro 2
UNIS

A VALORIZAÇÃO DO MÉRITO DO SARGENTO DO EXÉRCITO BRASILEIRO POSSUIDOR DO CURSO DE AÇÕES DE COMANDOS

Márcio Asevedo dos Santos¹
Viviel Rodrigo José de Carvalho²

RESUMO

Este trabalho analisa a valorização do mérito do sargento do Exército Brasileiro (EB) possuidor do Curso de Ações de Comandos. Tal abordagem se faz necessária, na medida em que a evolução do conflito para ambientes assimétricos e o recente emprego do Exército Brasileiro em ambientes desse gênero gera uma crescente necessidade de elementos de Operações Especiais, notadamente do círculo hierárquico de sargento. Este trabalho torna-se relevante porque tem o objetivo de identificar o déficit de valorização existente entre a especialização de Comandos em relação às demais atividades do EB, principalmente quando comparados os níveis de risco, de exposição e desgaste orgânico e familiar, vivenciado por esses militares. Este intento se desenvolverá por meio de uma revisão bibliográfica sobre aspectos relacionados à valorização do mérito dos sargentos Comandos e de uma análise comparativa entre a carreira do sargento no Exército de forma geral com a carreira desenvolvida pelo sargento do 1º Batalhão de Ações de Comandos (1º BAC). Como conclusão, constatou-se que o aperfeiçoamento da valorização do mérito para o sargento nas Operações Especiais é necessário e fundamental para a atração de novos militares deste círculo hierárquico para essa atividade.

Palavras-chave: Sargento do Exército. Comandos. Carreira Militar.

1 INTRODUÇÃO

¹Bacharel em Ciências Militares pela Academia Militar das Agulhas Negras, Pós-graduado em Operações Militares pela Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais, Pós-graduado em Bases Geo-Históricas para formulação Estratégica pela Escola de Comando e Estado-Maior do Exército. E-mail: marciosantos9740@gmail.com

²Graduado em Enfermagem, Pós-Graduado em Enfermagem do Trabalho e Docência no Ensino Superior pelo UNIS/MG, Mestre em Ciências da Saúde pela USF/SP, Doutorando em Ciências da Saúde pela USP/SP. E-mail: viviel@unis.edu.br

O mundo tem visto uma recente transformação na forma em que se desenvolvem os conflitos militares. Cada vez mais estes se tornam assimétricos. Neste contexto, esse cenário mundial exige e exigirá da Força Terrestre que seus recursos humanos possuam elevada motivação e efetiva capacitação operacional, típicas dos militares do Comando de Operações Especiais (COPEsp), que hoje compõe a reserva estratégica do Exército.

Assim, observa-se uma tendência global, na grande maioria dos estados nacionais, da elevada importância que estes têm dado às suas Forças de Operações Especiais, que cada vez mais ganham relevância. Seguindo esta evolução, o Exército Brasileiro criou, em 2003, a Brigada de Operações Especiais (BdaOpEsp), e, em 2012, a evolução desta brigada para Comando de Operações Especiais (COPEsp), demonstrando a preocupação do Exército Brasileiro em possuir organizações, pessoal e meios mais efetivos nos conflitos de natureza e/ou crises caracterizadas por cenários de confrontação incerta.

Este trabalho analisa a valorização do mérito do sargento do Exército Brasileiro (EB) possuidor do Curso de Ações de Comandos. Uma vez que faltam incentivos para que os mesmos ingressem nas Operações Especiais como opção de carreira dentro da força terrestre.

Tal abordagem se justifica pelo aumento da demanda de militares de Operações Especiais, fruto da evolução do conflito moderno, favorecendo o emprego destes militares com a especialidade de Comandos.

O objetivo geral deste trabalho é identificar o déficit da valorização do mérito existente na especialização de Comandos em relação às demais atividades do EB. Para tanto será evidenciado como o EB realiza a valorização dos seus sargentos, bem como, a importância desta aplicação para profissão militar. Posteriormente, serão abordadas as especificidades dos sargentos Comandos do EB, integrante do 1º Batalhão de Ações de Comandos (1º BAC) uma das Unidades Base do COPEsp.

Cabe salientar a contribuição profissional deste trabalho para o COPEsp, comando que enquadra os militares objeto desta análise, pois ao mesmo tempo em que contará com aumento dos efetivos de seus quadros especializados, atenderá suas demandas com militares mais motivados por seu reconhecimento no âmbito do EB. Há também a contribuição social deste trabalho, na medida em que militares valorizados por sua atividade terá como reflexo imediato o bem-estar da família militar, hoje uma das prioridades do Comandante da Força Terrestre.

Esta pesquisa básica será realizada aplicando o método exploratório de natureza qualitativa, valendo-se de pesquisas bibliográficas e análise comparativa entre as carreiras dos sargentos do EB sobre aspectos relacionados à valorização do mérito destes militares.

2 A VALORIZAÇÃO DO MÉRITO DO SARGENTO NO EB

Ao estudar a carreira dos sargentos no Exército pode-se elencar alguns aspectos para facilitar seu entendimento, entre eles, a valorização do mérito. Tal aspecto foi escolhido por exprimir de forma mais tangível a valorização da carreira do militar.

A valorização do mérito constitui-se em parâmetro para orientar os militares de carreira quanto aos componentes da profissão militar considerado prioritário para a política de pessoal, visa incentivar o aprimoramento profissional dos integrantes do Exército Brasileiro, ordenar os militares por mérito em universo e processo considerado e constituir um dos critérios de apoio à decisão nos processos seletivos e de promoções conduzidos no âmbito do Exército (BRASIL, 2008).

No Exército, a pontuação da Ficha de Valorização do Mérito é concedida de acordo com o previsto na Instrução Reguladora (EB30-IR-60.001) para o Sistema de Valorização do Mérito (SVM) dos Militares do Exército (BRASIL, 2013).

Segundo o caderno informativo de sargento em Quadro de Acesso (QA) à promoção (BRASIL, 2017a), a Ficha de Valorização do Mérito (FVM) é uns dos documentos básicos a serem apreciados pela Comissão de Promoção a Sargentos (CPS) para a pontuação do graduado em quadro de acesso para promoção por merecimento.

Dessa forma, cabe ressaltar, que valorizar o mérito de um militar significa, em última instância, acelerar sua promoção. Por conseguinte, ser promovido traduz-se em reconhecimento da força, além de aumento salarial e motivação pessoal, aspectos fundamentais para a satisfação com a própria carreira militar, que exige do mesmo, sacrifício, desgaste orgânico e familiar pelas ausências em missões e constante aprimoramento para manter-se em nível elevado de padrão técnico-profissional.

A seguir, nos próximos três tópicos, serão evidenciados os componentes da profissão militar adotados no anexo C da Portaria nº 240-DGP, de 23 de outubro de 2013 (BRASIL, 2013), onde cada competência ser-lhe-á atribuída determinada pontuação, que somados compõe a Ficha de Valorização do Mérito (FVM) do militar, sendo esta a ferramenta mais objetiva para ordenar sargentos de um mesmo universo.

2.1 A VALORIZAÇÃO DOS CURSOS DE ESPECIALIZAÇÃO

O Quadro 1 apresenta a valorização do mérito conferida pelo SVM ao graduado nos componentes militar: cursos realizados e habilitação em idiomas. Segue abaixo o quadro de valorização do mérito de acordo com EB30-IR-60.001 (BRASIL, 2013).

Quadro 01 - Pontuação dos componentes da Profissão Militar para Oficiais do QAO e Graduados

Componente da Profissão Militar		Pontos Base	Pontuação no/a Posto/Graduação de				Obs				
			3° Sgt	2° Sgt	1° Sgt	Sub Ten, 2° Ten, 1° Ten e Cap					
CURSOS REALIZADOS (Art. 10.)	Formação (Inciso II)	N x 2	N x 2	N x 2	N x 2	N x 2	(a)				
	Cur Form Condutor (Inciso III)	Categoria D	0,3	0,3	0,3	0,3	-				
		Categoria E	0,5	0,5	0,5	0,5					
	Especialização ou Extensão (Inciso IV)		1	1	Até 2	Até 2	Até 2	(b)			
	Aperfeiçoamento (Inciso VI)		N x 3	-	N x 3	N x 3	N x 3	(c)			
	CHQAO (Inciso XXI)		1	-	-	-	1	-			
Graduação (Inciso XXII)		-	-	-	-	-	(d)				
<p>Observação:</p> <p>(a) nota final do curso (N) multiplicada por 2 (dois);</p> <p>(b) cursos realizados fora da Força, que podem ser considerados pelo SVM: EBW01, EBZ05, ECB02, ECZ02, ECZ03, ECZ04, ECZ06, ECZ07, EDG02, EDG03, EFC02, EFC03, EFC04, EFC05, EFN02, EFN03, EFN06, EFN07, EGR01, EHD01, EHM02, EHM03, EHM04, EHM05, EHO02, EHO03, EHO04, EHO05, EID02, EMU03, EMU04, EMU05, EOC02, EOR01, EOS01, EOY01, EQX01, ETI01, EUR01, GBS01 e GBT01;</p> <p>(c) nota final do curso (N) multiplicada por 3 (três); e</p> <p>(d) pontuação a ser definida em época oportuna.</p>											
Componente da Profissão Militar		Desempenho Linguístico				Pontos Base	Pontuação no/a Posto/Graduação de				Obs
		CA	EO	CL	EE		3° Sgt	2° Sgt	1° Sgt	Sub Ten, 2° Ten, 1° Ten e Cap	
HABILITAÇÃO EM IDIOMAS (Art. 11.)	Idioma estrangeiro	4	4	4	4	2,5	Até 7,5	Até 7,5	Até 7,5	Até 7,5	(a) (b) (c)
		2,3 ou 4	2,3 ou 4	2,3 ou 4	2,3 ou 4	2					
		2,3 ou 4	1	2,3 ou 4	2,3 ou 4	1,5					
<p>Observação:</p> <p>(a) a habilitação em idiomas será considerada, conforme o desempenho linguístico, até o terceiro idioma cadastrado na BDCP;</p> <p>(b) será considerada a habilitação de maior valor, no caso de possuir mais de uma no mesmo idioma; e</p> <p>(c) legenda: CA – Compreensão Auditiva EO – Expressão Oral CL – Compreensão Leitora EE – Expressão Escrita</p>											

Fonte: Separata ao Boletim do Exército nº 48 (BRASIL, 2013, p. 30).

Diante dos dados apresentados nota-se que a pontuação para os cursos de formação e aperfeiçoamento tem valor alto, de forma coerente, no entanto os cursos de especialização e extensão, onde se encaixam os cursos operacionais, somam no máximo dois pontos.

É possível comparar também com a valorização do idioma. Percebe-se que, quando o EB tem a intenção de valorizar uma atividade, isso se torna possível. O idioma vem sendo uma barreira para o EB no que tange à crescente necessidade de intercâmbios para aperfeiçoamento das diversas áreas do Exército. Com isso, entende-se a real valorização que foi dada a esta atividade, através de sua pontuação, podendo chegar a 7,5 pontos, uma vez que o militar pode se habilitar em até três (3) idiomas.

2.2 A VALORIZAÇÃO DO TEMPO DE SERVIÇO EM SITUAÇÕES DIVERSAS

O Quadro 2 apresenta a valorização do mérito conferida pelo SVM ao graduado no componente militar: tempo de serviço em situações diversas. Segue abaixo o quadro de valorização do mérito de acordo com EB30-IR-60.001 (BRASIL, 2013).

Quadro 02 – Pontuação dos Componentes da Profissão Militar para Oficiais do QAO e Graduados.

Componente da Profissão Militar		Pontos Base	Pontuação no/a Posto/Gradação de				Obs	
			3° Sgt	2° Sgt	1° Sgt	Sub Ten, 2° Ten, 1° Ten e Cap		
TEMPO DE SERVIÇO EM SITUAÇÕES DIVERSAS (Art. 14.)	Após a formação (Inciso I)	1	1	1	1	1	-	
	Em campanha (Inciso II)	1	1	1	1	1	(b)	
	Em missão no exterior (Inciso III)	1	Até 3	Até 3	Até 3	Até 3	(a) (b)	
	Cmdo Dst Fron (Inciso X)	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	(b)	
	Enc Mat (Inciso X)	1	Até 3	Até 3	Até 3	Até 3		
	Regente Mus (Inciso XI)	1	-	-	Até 3	Até 3	(b) (c)	
	Del Sv Mil (Inciso XI)	1	-	-	1	1	(a)	
	Sgt Bda (Inciso XII)	1	-	-	1	1		
	Efetivo serviço em OM de Av, de FE, de GE ou de Topo (Inciso XIII)	5 Anos	1	1	1	1	1	(a) (b) (d)
		10 Anos	1,5	-	1,5	1,5	1,5	
15 Anos		2	-	2	2	2		
Observação: (a) desde que esta informação conste no quadro de movimentações do extrato da Fi Cdt; (b) pontuação não cumulativa com a pontuação do tempo de Instr/Mon, no Brasil; (c) desde que o cargo de regente de música esteja previsto no QCP da OM; e (d) a pontuação de TES em OM de FE é exclusiva para Of QAO/Grad com a especialidade EEL01.								

Fonte: Separata ao Boletim do Exército nº 48 (BRASIL, 2013, p. 31).

Nota-se no Quadro acima que, com exceção do Efetivo serviço em OM de Aviação, Forças Especiais ou Topografia em que a pontuação inicia apenas a partir de cinco anos de serviço exercidos pelo militar, nas demais situações, conforme regulamento da referência, a pontuação já ocorre a partir de fração superior a cento e oitenta dias.

2.3 A VALORIZAÇÃO DA VIVÊNCIA PROFISSIONAL E DA FUNÇÃO DE INSTRUTOR

O Quadro 3 apresenta a valorização do mérito conferida pelo SVM ao graduado nos componentes militar: vivência profissional e tempo de instrutor, auxiliar de instrutor ou monitor. Segue abaixo o quadro de valorização do mérito de acordo com EB30-IR-60.001 (BRASIL, 2013).

Quadro 3 - Quadro de Pontuação dos Componentes da Profissão Militar para Oficiais do QAO e Graduados.

Componente da Profissão Militar		Pontos Base	Pontuação no/a Posto/Gradação de				Obs
			3º Sgt	2º Sgt	1º Sgt	Sub Ten, 2º Ten, 1º Ten e Cap	
VIVÊNCIA PROFISSIONAL (Art. 15.)	Oficial do QAO, S Ten ou Sgt de carreira, depois de 720 dias na Gu (Inciso III)	1	Até 2	Até 3	Até 4	Até 5	(a)
Observação: (a) será considerado 1 (um) ponto por Gu.							

Componente da Profissão Militar		Pontos Base	Pontuação no/a Posto/Gradação de				Obs
			3º Sgt	2º Sgt	1º Sgt	Sub Ten, 2º Ten, 1º Ten e Cap	
TEMPO DE INSTRUTOR, AUXILIAR DE INSTRUTOR OU MONITOR (Art. 16.)	No Brasil	1	Até 3	Até 4	Até 5	Até 6	(a)(b)(c)(f)
	No exterior	1	Até 1	Até 1	Até 2	Até 2	(a)(d)(e)(f)
Observações: (a) pontos considerados por ano letivo ocupando o cargo; (b) será considerada a pontuação acumulada, independentemente do EE onde o militar tenha servido; e (c) o SVM não computará cumulativamente, no mesmo período, o tempo de nomeação: como Instr e Chefe da Instrução de Tiro-de-Guerra; (d) será considerada a pontuação acumulada independentemente da missão no exterior para a qual o militar tenha sido designado; (e) pontuação cumulativa com a pontuação referente ao tempo de serviço em missão no exterior; e (f) desde que esta informação conste no quadro de movimentações do extrato da Fi Cdtr.							

Fonte: Separata ao Boletim do Exército nº 48, (2013, p. 32).

No Quadro 3 percebe-se que a vivência profissional, ou seja, vivência em Comandos Militares de Área diferentes, também é muito valorizada, podendo chegar até cinco (5) pontos de valorização. Um sargento da tropa regular pode ganhar, em um exemplo simples, oito (8) pontos se completar cinco guarnições diferentes durante a carreira sendo encarregado de material durante três desses anos.

No que tange ao componente da profissão militar tempo de instrutor, auxiliar de instrutor ou monitor é louvável a pontuação alta, podendo atingir até (6) seis pontos. O sargento nesta função abdica de seu tempo de lazer para se dedicar à docência, mantendo sempre uma conduta ilibada.

Nos próximos tópicos do desenvolvimento deste trabalho relatar-se-á o ambiente operacional e as Operações Especiais no mundo contemporâneo, oportunidade em que serão abordadas as especificidades do sargento do Exército Brasileiro possuidor do Curso de Ações de Comandos (CAC). Estas tropas integram as Forças de Operações Especiais (FOpEsp) do EB (BRASIL, 2014).

3 O AMBIENTE OPERACIONAL E AS OPERAÇÕES ESPECIAIS

O perfeito entendimento das características do ambiente operacional contemporâneo, que se apresenta volátil, incerto, complexo e de alto risco, permite compreender as razões pelas quais as Operações Especiais ganharam grande notoriedade nos conflitos atuais, notadamente, aqueles de baixa intensidade. Estas ameaças exigem um flexível dimensionamento de forças para atender à prevenção de ameaças, ao gerenciamento de crises e/ou à solução de conflitos armados (BRASIL, 2014).

Conflito de Baixa Intensidade é um confronto limitado, violento, no qual, pelo menos, um dos lados não utiliza sua capacidade total. É caracterizado por ações assimétricas, onde um dos lados adota medidas de terror e guerrilha, na área de conflito (normalmente, urbana), procurando, desta maneira, atingir seus objetivos políticos. (BRASIL, 2007, p 66).

A complexidade das operações no amplo espectro dos conflitos demanda uma unidade de esforço de todos os vetores do Poder Nacional, incluindo forças militares, organizações governamentais e/ou agências civis. A integração aliada à adequada compreensão de que as Operações Especiais constituem uma opção de baixa visibilidade, com reduzido efeito colateral, precisa e flexível, é essencial para o êxito no

ambiente operacional contemporâneo, permitindo, em melhores condições, atingir o Efeito Final Desejado (BRASIL, 2014).

Operações Especiais são aquelas conduzidas por forças militares especialmente organizadas, treinadas e equipadas, em ambientes hostis, negados ou politicamente sensíveis, visando a atingir objetivos militares, políticos, informacionais e/ou econômicos, empregando capacitações militares específicas não encontradas nas forças convencionais. Essas operações frequentemente requerem capacitações cobertas sigilosas ou de baixa visibilidade. Podem ser conduzidas independentemente ou em conjunto com operações de forças convencionais e/ou de outras agências governamentais, podendo, ainda, contar com a atuação de forças irregulares nativas, bem como de FOpEsp de nações aliadas (BRASIL, 2014, p. 1-2).

Dentro desse raciocínio de evolução dos conflitos contemporâneos, classificados como assimétricos, cresce de importância a capacidade dos exércitos se adaptarem às novas formas de combate, por meio do largo emprego das Forças de Operações Especiais neste tipo de conflito.

De acordo com o Manual de Operações Especiais, as referidas Forças de Operações Especiais são tropas destinadas à execução das Operações Especiais, constituídas por frações de forças especiais, comandos e os seus apoios, possuindo capacitação e especializações específicas para operar em ambientes hostis, negados ou politicamente sensíveis (BRASIL, 2014).

Seguindo uma tendência mundial, o Brasil aumentou sua capacidade em recursos humanos, meios, doutrina, bem como de sua estrutura física no que concerne ao emprego de Força de Operações Especiais. Atualmente, o Comando de Operações Especiais, situado em Goiânia, local estratégico próximo ao centro do Poder Nacional, possui grande mobilidade e pronta resposta para atuarem, por meio de suas Unidades Base, em todo território nacional ou internacional. Tais aspectos serão explanados a seguir (COpEsp, 2018).

3.2 OPERAÇÕES ESPECIAIS NO EXÉRCITO BRASILEIRO

O Comando de Operações Especiais (COpEsp) é o grande comando operacional do Exército Brasileiro que tem como missão conduzir Op Esp de forma autônoma ou integrada às forças convencionais, em conjunto com as demais Forças Singulares, em coordenação com OSP e/ou agências civis e, ainda, de forma combinada ou multinacional com países aliados (BRASIL, 2014).

Forças Convencionais (F Convl) são aquelas destinadas à execução das operações militares convencionais (singulares conjuntas ou combinadas). Compreendem de um modo geral, as frações, Subunidades (SU) e Unidades (U) das Armas, Quadro e Serviço, assim como as Grandes Unidades (GU) e os Grandes Comandos Operativos (G Cmdo Op) da F Ter (BRASIL, 2014, p.1-2).

O emprego de suas OM subordinadas ocorrerá com base nas seguintes premissas básicas: mobilidade estratégica e pronta-resposta; efetividade em cenários e ambientes operacionais diversos; e flexibilidade, adaptabilidade e mobilidade de suas estruturas (BRASIL, 2014).

O COpEsp é composto por: Comando; 1º Batalhão de Forças Especiais (BFEsp); 1º Batalhão de Ações de Comandos (BAC); 1º Batalhão de Operações Psicológicas (BOPsc); Centro de Instrução de Operações Especiais (CIOpEsp); Batalhão de Apoio às Operações Especiais (BApOpEsp); Base Administrativa (B Adm); 3ª Companhia de Forças Especiais (Cia F Esp); Companhia de Defesa Química, Biológica, Radiológica e Nuclear (DQBRN) e o 6º Pelotão de Polícia do Exército (Pel PE) (BRASIL, 2014).

No próximo tópico será apresentado o 1º Batalhão de Ações de Comandos, uma das Unidades Base do COpEsp, apta a conduzir operações especiais por meio de seus especializados recursos humanos composto por oficiais, sargentos, cabos e soldados possuidores do Curso de Ações de Comandos (CAC) do Exército Brasileiro (BRASIL, 2006; BRASIL, 2014).

3.3 1º BATALHÃO DE AÇÕES DE COMANDOS (1º BAC)

O 1º Batalhão de Ações de Comandos (BAC) é a unidade orgânica do COpEsp especificamente capacitada para a realização das Ações Diretas. O planejamento, preparação e execução desse tipo de Op Esp constituem sua destinação precípua. A fração básica de emprego do 1º BAC é o Destacamento de Ações de Comandos (DAC) (BRASIL, 2014).

Ação Direta é ação destinada a interditar alvos de valor estratégico, operacional ou crítico, sob o ponto de vista tático, executada por força de operações especiais. Caracteriza-se pelo emprego de técnicas de infiltração e exfiltração, ações curtas e específicas no objetivo, com engajamento mínimo, podendo contar com apoio de fogo aéreo ou naval (BRASIL, 2014, p.16/274).

Um DAC possui o valor e a constituição variável, permitindo a flexibilidade na sua organização para o cumprimento de uma determinada missão. As mais prováveis missões atribuídas ao destacamento de Comandos são: de eliminação, destruição e interdição, resgate e captura (BRASIL, 2006).

A constituição básica de um destacamento prevê um efetivo de 42 homens, distribuídos em um grupo de comando e três escalões: de assalto, de segurança e apoio de fogo. Cada escalão é formado por um ou mais grupos, conforme o planejamento do Cmt DAC (BRASIL, 2006).

Todos os integrantes de um DAC são militares Comandos vocacionados para a execução de Ações Diretas. Tropa permanentemente adestrada e altamente qualificada a operar ambientes hostis e/ou negados contraindicados ao emprego de forças convencionais (BRASIL, 2006).

Em seguida, será abordada a especificidade do sargento possuidor do Curso de Ações de Comandos, integrante de uma DAC do 1º Batalhão de Ações de Comandos.

3.4 O SARGENTO COMANDOS DO 1º BAC

Está escrito no Pavilhão de Comando da Escola de Sargento das Armas (EsSA) que “o sargento é o elo fundamental entre o comando e a tropa”. Por essa frase apenas já pode-se perceber a importância deste militar no contexto do Exército. O sargento é o último nível verdadeiro de liderança da tropa constituída por cabos e soldados.

Os sargentos Comandos no 1º BAC integram os DAC e o Destacamento de Reconhecimento e Caçadores (DRC). Nestas frações assumem a função de adjunto ou comandante de escalão ou grupos de atiradores, apoio de fogo, assalto, destruição, segurança, dentre outros, conforme previsto no Quadro de Cargo de Previstos (QCP) desta Unidade (BRASIL, 2006; BRASIL, 2016).

Esses militares que concluem o curso operacional mais rigoroso do Exército e de menor índice de aprovação, assunto a ser abordado no próximo tópico, são destinados à execução das Operações Especiais por possuírem capacitação e especializações específicas para operar em ambientes hostis, negados ou politicamente sensíveis. Suas tarefas de altíssimo desempenho são cumpridas por meio de missões que estejam fora do alcance das forças convencionais e quando tais forças não disponham de capacitação necessária para cumpri-las (BRASIL, 2014).

Além do rigor da formação e do elevado grau de risco envolvido nas diversas missões atribuídas a este sargento especializado, acrescentam-se as inúmeras demandas de atividades simultâneas que o sargento Comandos recebe durante um ano de preparo e emprego no 1º BAC. Tal extrato de cronograma de atividades não pode ser exposto neste trabalho por se tratar de documento reservado.

Pode-se relatar o emprego dos DAC no contexto da Intervenção Federal ao longo de 2018, no Rio de Janeiro (RJ), que juntamente com diversas outras missões nas faixas de fronteira Sul, Oeste e Norte do país demandam de todos os integrantes de emprego do 1º BAC uma rotina de viagem de, normalmente, 30 a 40 dias fora de sede e 1 a 2 semanas no 1º BAC.

Do exposto acima, conclui-se parcialmente que o sargento possuidor do Curso de Ações de Comandos, integrante do 1º BAC, trabalha em níveis elevados de risco, de exposição e desgaste orgânico e familiar, fruto das diversas missões atribuídas a este militar.

No tópico seguinte será explanado como ocorre o curso de maior exigência física, intelectual, psicológica e psicomotora do EB, o Curso de Ações de Comandos.

3.5 O CURSO DE AÇÕES DE COMANDOS (CAC)

Segundo Portaria nº 482-EME, de 23 de novembro de 2016, que aprova a Diretriz Reguladora para a Inscrição, Seleção, Matrícula e Execução dos Cursos do Centro de Instrução de Operações Especiais (BRASIL, 2016), o CAC está contextualizado como se segue:

Art 6º O CAC está organizado em 4 (quatro) módulos didáticos sequenciados (módulos I, II, III e IV) e tem a duração máxima de 14 (quatorze) semanas, contadas a partir da data de apresentação do candidato até a formatura de conclusão, assim distribuídas:

I - 01 (uma) semana destinada à adoção de medidas administrativas (Semana Administrativa), Inspeção de Saúde Complementar, Avaliação Psicológica, Exame de Aptidão Física Complementar e Exame de Aptidão Técnica;

II - 02 (duas) semanas destinadas à realização do Período de Nivelamento, quando ocorre simultaneamente a Seleção Complementar;

III - 10 (dez) semanas destinadas ao cumprimento do currículo dos módulos didáticos sequenciados (Seleção, Técnico e Operações); e

IV - 01 (uma) semana de desmobilização dos alunos (Semana de Desmobilização) (BRASIL, 2016, p.6).

A porta de entrada para as Operações Especiais no Exército é o Curso de Ações de Comandos (CAC). O CAC tem como objetivo preparar e selecionar apenas os homens aptos a integrarem as Operações Especiais do EB e habilitá-los a integrarem as frações do 1º Batalhão de Ações de Comandos (1ºBAC) (BRASIL, 2016).

Inicialmente, o candidato ao CAC realiza uma seleção preliminar ainda no seu Comando Militar de Área. Essa seleção constitui-se de exames médicos e testes físicos. Em data regulada, o candidato ao CAC apresenta-se no Centro de Instrução de Operações Especiais (CIOpEsp) para realizar a seleção complementar. Esta, por sua vez, além de um Exame de Avaliação Física (EAF), de caráter eliminatório, possui diversas atividades que auxiliam na seleção afetiva, cognitiva e psicomotora dos mais aptos a serem matriculados no curso. Nesta fase é feito um teste psicotécnico, sem caráter eliminatório, que visa apoiar a equipe na condução daquele aluno. Nesta fase, existe ainda um Exame de Avaliação Técnica (EAT) focado em conhecimentos militares básicos. A seleção complementar dura duas semanas (BRASIL, 2016).

Após essas duas semanas, aqueles que permaneceram são matriculados no CAC. As atividades do curso iniciam-se com instruções individuais básicas, com um alto nível de exigência, além do requerido na formação do militar da tropa convencional, até chegarem à fase de operações, na qual os alunos são ensinados e cobrados a trabalhar em grupo durante uma Ação de Comandos propriamente dita (BRASIL, 2016).

De acordo com a Orientação ao Candidato, os requisitos exigidos para inscrição específica de praças são:

6) se praça, ser 3º Sargento (com, no mínimo, um ano de serviço, após a conclusão do Curso de Formação de Sargento de carreira, por ocasião da matrícula), 2º Sargento ou 1º Sargento, de carreira, de qualquer Qualificação Militar de Subtenentes e Sargentos (QMS), e estar, no mínimo, no comportamento “BOM”. Os Sargentos concludentes do CAS deverão ter, no mínimo, um ano na nova OM para poderem realizar o CAC, considerando, para a contagem desse tempo, as datas de apresentação na Unidade e de início do curso (CIOpEsp, 2014, p.2).

Na área afetiva, diversos atributos são avaliados e desenvolvidos durante o curso. Esses são considerados de suma importância e fator de insuficiência caso algum não seja atingido, tendo em vista a necessidade de o combatente Comandos possuir uma capacidade moral diferenciada, fruto da natureza das missões com o mínimo de coordenação e controle, o que exige do militar especializado muita disciplina. Estes atributos são os seguintes, de acordo com a Orientação ao Candidato (CIOpEsp, 2014, p.5): adaptabilidade, autoconfiança, cooperação, coragem, criatividade, decisão, dinamismo, equilíbrio emocional, liderança, organização, persistência, resistência, responsabilidade e zelo.

As dificuldades existentes para seleção e conclusão do Curso de Ações de Comandos, aliadas à vida militar atribulada que todo militar de operações especiais possui, fazem com que o número de voluntários, principalmente na esfera das praças, seja reduzido e, conseqüentemente, o número de concluintes também o seja, como mostrado no Quadro 4.

Quadro 4 – Concluintes do CAC nos anos de 1988, 2001, 2004, 2005, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 e 2015.

Ano CAC	Nr Oficiais Formados	Nr Sargentos Formados	Total Formado
1988	20	05	25
2001	03	01	04
2004	15	08	23
2005	16	07	23
2009	15	06	21
2010	03	01	04

2011	18	10	28
2012	09	09	18
2013	11	03	14
2015	07	02	09

Grifos Nossos

Com a criação da Brigada de Operações Especiais (Bda Op Esp) em 2003 e do Comando de Operações Especiais (COpEsp) em 2012, verifica-se o aumento em termos de infraestrutura, representado pelas novas instalações do COpEsp em Goiânia/GO, incluindo equipamentos de última geração como o Simulador de Queda Livre (SQL) e Simulador de Tiro e dos meios empregados (armamentos, optrônicos, equipamentos rádio) nas atividades de preparo e emprego; entretanto, não foi possível melhorar em termos de efetivos. Várias foram as tentativas do próprio COpEsp de solucionar o problema, dentro da sua esfera de capacidade, inclusive com comissões volantes de propaganda da atividade de Op Esp por todo o país.

Atualmente (2018), existe um grupo de trabalho conduzido pelo Chefe do Estado Maior do COpEsp, que estuda o assunto e endente-se que uma solução está na origem do problema, ou seja, valorizar o militar de operações especiais, estimulando assim, os demais sargentos do EB a integrarem as Operações Especiais do EB.

4 MATERIAL E MÉTODO

Conforme se salientou na introdução, foram analisados os dados obtidos no levantamento bibliográfico sobre a valorização do mérito do sargento do EB e das peculiaridades das atividades desenvolvidas pelos sargentos possuidores do Curso de Ações de Comandos, de forma a constatar que há um déficit na valorização deste sargento especializado.

Este tópico mostrará uma análise comparativa entre a carreira do sargento no Exército de forma geral com a carreira desenvolvida pelo sargento do EB possuidor do Curso de Ações de Comandos. Tal trabalho também se desenvolveu por meio de uma revisão bibliográfica sobre aspectos relacionados à valorização do mérito e as operações especiais no mundo contemporâneo.

Para a revisão bibliográfica utilizou-se de publicações oficiais, dispositivos institucionais, internet (Exército Brasileiro). Foram utilizados também como fonte de consulta, manuais, portarias, instruções provisórias e gerais do Exército Brasileiro.

Para esta pesquisa básica foi empregado o método exploratório, por meio da análise dos dados e pesquisas ligadas ao problema, ou seja, a falta de incentivo para que o sargento do EB ingresse nas Op Esp.

Desta forma, buscou-se aprimorar ideias e conhecer melhor o problema. A natureza qualitativa da pesquisa teve o intuito de desenvolver uma compreensão inicial sobre os aspectos relacionados à valorização do mérito, ainda em nível exploratório dos dados adquiridos. A técnica de coleta de dados utilizada foi a documental e a observação, dentro de um ambiente de trabalho diário junto aos sargentos Comandos do 1º BAC.

5 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

A presente seção tem por finalidade apresentar e confrontar os resultados obtidos da análise comparativa entre as carreiras dos sargentos possuidores do curso de Comandos e os não possuidores do mesmo curso e desta forma, concluir com base na interpretação desta análise.

No que tange o Quadro 1 (pag 4), com base nos dados apresentados, pode-se perceber que a valorização do mérito por realizar cursos operacionais no EB é muito baixa, já que somam no máximo 2 pontos. Isso quer dizer que um sargento que seja possuidor de dois ou mais cursos de especialização, não somarão nenhum ponto em sua valorização, ao realizar o CAC. Para exemplificar, de acordo com o Relatório Psicossocial do CAC 2014, dos 47 graduados inscritos no curso, 33 eram casados e 1 divorciado, e, ainda, 31 tinham 5 anos ou mais de formados. Conclui-se assim que, a maioria dos militares que iniciam o curso (CAC) já são experientes e maduros, na maioria das vezes já possuidores de cursos de especialização e extensão do EB.

Quanto ao componente da profissão militar de habilitação em idiomas, supõe-se que a Instituição, matematicamente, valoriza mais o mérito de um sargento que não possui nenhuma especialização ou extensão e que é habilitado em três idiomas, a outro especializado em ações de comandos e básico paraquedista. Este aspecto é contraditório à própria missão do Exército preconizada em sua Concepção Estratégia.

É bem verdade, que se faz necessário o domínio de outras línguas para a projeção da força no exterior. Todavia, numa escala de valores matemáticos, o curso de ações de comandos agrega mais capacidades do que o domínio de uma língua à consecução dos objetivos da força.

Este fato é comprovado em exercícios internacionais de tropas de comandos. As equipes são

formadas por militares comandos não habilitados; e uma preparação anterior, fruto da abdicção, abnegação, perseverança, sentimento do dever, aprimoramento profissional, valores estes intrínsecos a esta tropa, no corrente ano, os tornaram 2º lugar geral dentre 23 nações com um grau de proficiência elevadíssimo que lhe garantiu destacada colocação. Do contrário, se o Exército enviasse uma equipe compostas por militares 4-4-4 (habilitação máxima em idiomas), o resultado seria outro.

Analisando o Quadro 2 (pag 5) percebe-se, também sob a ótica do sargento das operações especiais, algumas desvantagens. A primeira delas é que o sargento Comandos, provavelmente, não ocupará algumas das funções valorizadas no mérito (Encarregado de Material, o Sargento Brigada, o Delegado de Serviço Militar e o Comandante de Destacamento de Fronteira), tendo em vista o tempo em que permanece exercendo a atividade na especialidade de Comandos.

Percebe-se aqui que um ST Comandos, que passa um ano em operações diversas, ambientes de selva sujeito a toda sorte de doenças tropicais, comunidades no Rio de Janeiro, sendo alvo de delinquentes criminosos, manuseando explosivos, saltando de aeronave militar, com extensos períodos ausente da família, não adquire ponto nenhum. Do contrário um encarregado de material, que embora seja uma função importante e precisa ser reconhecida ganha 1 (um) ponto por ano. Matematicamente, a Instituição emite um sinal o qual considera o Encarregado de Material mais importante do que um combatente.

Além disso, ao comparar a pontuação do sargento Comandos com essas outras funções percebe-se que o sargento Comandos não receberá nenhuma pontuação tendo em vista que o 1º BAC não é uma unidade de Forças Especiais e sim de Comandos e a especialidade exigida para essa pontuação é a EEL01, ou seja, curso de Forças Especiais. Resumindo, caso um sargento conclua o CAC, mas não conclua o Curso de Forças Especiais, o que ocorre uma vez que são exigidos atributos diferentes neste último, o mesmo não receberá nenhuma pontuação pelo tempo de permanência no 1º BAC.

Por último, analisando o Quadro 3 (pag 6) percebe-se também a desvantagem do militar de OpEsp uma vez que a vivência profissional, ou seja, vivência em comandos militares de área diferentes, também é muito valorizada, chegando-se a até cinco (5) pontos de valorização. Normalmente, o militar que se especializa em ações de comandos serve por grande período na mesma OM de Comandos ou Forças Especiais. Este fato gera um prejuízo ao militar em termos de vivência nacional.

Da mesma forma, os militares comandos normalmente não compõem as equipes de instrutores das escolas de formação ou especialização pelos motivos acima sendo preteridos em relação ao universo geral da sua turma.

Diante do exposto, conclui-se que o sargento possuidor do Curso de Ações de Comandos não possui vantagens ou mesmo não se encontra em situação de igualdade aos demais sargentos do EB no que diz respeito à valorização do mérito e que o aperfeiçoamento desta valorização não é somente necessário, mas, fundamental para a atração de novos militares deste círculo hierárquico para a atividade de Op Esp. Levando-se em consideração os elevados níveis de risco, de exposição e desgaste orgânico e familiar, vivenciado por esses militares.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento da pesquisa sobre a valorização do mérito do sargento Comandos do EB, como necessidade para atrair militares para esta especialidade, mostrou-se bastante necessária dentro do contexto atual de emprego do Exército Brasileiro. Cada vez mais o EB sente a necessidade, assim como os grandes exércitos do mundo, de aumentar seus efetivos das tropas de OpEsp, fruto do ambiente operacional da atualidade. No Brasil, o limitador para o aumento da capacidade operativa dessas tropas tem sido a falta de sargentos especializados.

Após analisar os dados apresentados no desenvolvimento deste trabalho, percebe-se que existe realmente um déficit na valorização do mérito do sargento Comandos quando comparado com um sargento convencional. Como visto na revisão de literatura é notória a desvantagem de valorização entre um sargento que vivencia as atividades dentro das tropas regulares e o que se encontra hoje nas OpEsp, mais especificamente no 1º BAC. Neste último, é esperado do sargento um nível de comprometimento, dedicação, disponibilidade, responsabilidade e exposição a riscos, maior do que nas demais frações do Exército.

Entretanto, o que se percebe é que além de não existir uma valorização que atraia mais sargentos para essa atividade, existe na verdade uma desvantagem na valorização do mérito desses militares quando comparado com funções mais simples, menos desgastantes com ou sem envolvimento de riscos à vida.

É necessário que se tenha, em primeiro lugar, uma equivalência de condições para o sargento Comandos do EB. Em segundo lugar, como é a intenção dessa pesquisa, para solucionar o problema proposto, é importante que se crie melhores condições ao militar que se encontra dentro das OpEsp, pois, uma vez que se exija mais desse militar, também se crie valorizações diferenciadas como forma de atrair mais voluntários.

Sendo assim, este trabalho requer maior aprofundamento no sentido de trazer maiores propostas na solução deste problema que é a falta de sargentos especializados em virtude da falta de incentivos para o sargento dentro das Op Esp.

LA VALORIZACIÓN DEL MÉRITO DEL SARGENTO DEL EJÉRCITO BRASILEÑO CONCLUYENTE DEL CURSO DE ACCIONES DE COMANDOS

RESUMEN

El presente estudio analiza la valorización del mérito del sargento del Ejército Brasileño (EB) poseedor del Curso de Acciones de Comandos. Este enfoque se hace necesario, en la medida en que la evolución del conflicto hacia entornos asimétricos y el reciente empleo del Ejército Brasileño en ambientes de ese género causan una creciente necesidad de elementos de Operaciones Especiales, sobretudo del círculo jerárquico de sargento. Este trabajo se vuelve relevante porque tiene el objetivo de identificar el déficit de valorización existente entre la especialización de Comandos en relación a las demás actividades del EB, principalmente cuando se comparan los niveles de riesgo, de exposición y desgaste orgánico y familiar, vivido por esos militares. Este intento se desarrollará por medio de una revisión bibliográfica sobre aspectos relacionados a la valorización del mérito de los sargentos Comandos y de un análisis comparativo entre la carrera del sargento en el Ejército de forma general con la carrera desarrollada por el sargento del 1º Batallón de Acciones de Comandos (1º BAC). Como conclusión, se constató que el perfeccionamiento de la valorización del mérito para el sargento en las Operaciones Especiales no es solamente necesario, como fundamental para la atracción de nuevos militares de este círculo jerárquico para esa actividad.

Palabras clave: Sargento del Ejército. Comandos. Carrera Militar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Caderno Informativo – O Sargento em QA**, 2017a. Disponível em: http://daprom.dgp.eb.mil.br/phocadownload/Caderno_informativo/o%20sgt%20em%20QA%2008.03.18%2013h%2030min.pdf. Acesso em: 17/10/2018.

BRASIL. **Caderno de Valorização do Mérito de Oficiais do QAO e Graduados**, 2017b. Disponível em: http://daprom.dgp.eb.mil.br/phocadownload/Caderno_informativo/Caderno-VM---Of-Armas-QMB-e-Int---final.pdf. Acesso em: 17/10/2018.

BRASIL. Estado Maior do Exército. Diretoria Geral de Pessoal. **Portaria nº 240, de 23 de outubro de 2013**, que aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares de Carreira do Exército (EB30-IR-60.001), 2013.

BRASIL. Estado-Maior. **EB20-MC-10.212 Operações Especiais**. 2ª ed. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. Estado Maior do Exército. Gabinete do Comandante. **Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2008**, que aprova as Instruções Gerais para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares do Exército (IG 30-10), 2008.

BRASIL. Estado Maior do Exército. **Portaria nº 482, de 23 de novembro de 2016**, que aprova a Diretriz Reguladora para a Inscrição, Seleção, Matrícula e Execução dos Cursos do Centro de Instrução de Operações Especiais (EB 20-D-01.04), 2016.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Glossário das Forças Armadas** – MD35-G-01, 4ª Edição/ 2007.

BRASIL. Ministério da Defesa. **MD-33-M-02 Manual de abreviaturas, siglas, símbolos e convenções cartográficas das Forças Armadas**. 3ed. Brasília, DF, 2009.

BRASIL. O Batalhão de Ações de Comandos – **IP 31-20**. 1. ed. Brasília, DF, 2006 (Instruções Provisórias).

Centro de Instrução de Operações Especiais. **Orientação ao Candidato do Curso de Ações de Comandos**. Rio de Janeiro, RJ, 2014.

Centro de Instrução de Operações Especiais. **Relatório Psicossocial do Curso de Ações de Comandos: Relatório**. Rio de Janeiro: 2012c. (Reservado).

Centro de Instrução de Operações Especiais. **Relatório Psicossocial do Curso de Ações de Comandos: Relatório**. Rio de Janeiro: 2013c. (Reservado).

Centro de Instrução de Operações Especiais. **Relatório Psicossocial do Curso de Ações de Comandos: Relatório**. Rio de Janeiro: 2014c. (Reservado).

Comando de Operações Especiais. Histórico do Comando de Operações Especiais. Disponível em: <http://www.copesp.eb.mil.br/index.php/institucional-2>. Acesso em: 17/10/2018.

DURÃO, René Pierre Caputo. **Uma proposta organizacional do Comando Conjunto de Operações Especiais nas Operações de Prevenção e Combate ao Terrorismo**. 2015. 50f. TCC – Escola de Comando e Estado-Maior do Exército, Rio de Janeiro, RJ, 2015.

SCANFONE, Leila; VASQUES, Letícia Veiga. **Guia de Estudo - Metodologia da Pesquisa Científica**. Universidade Federal de Minas Gerais. 2018.