

ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

Cap Int PABLO JOHANN SOUZA DE MELO

**A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE CURSOS VOLTADOS PARA A
ÁREA ADMINISTRATIVA DO EXÉRCITO BRASILEIRO**

Rio de Janeiro

2021

Cap Int PABLO JOHANN SOUZA DE MELO

**A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE CURSOS VOLTADOS PARA A
ÁREA ADMINISTRATIVA DO EXÉRCITO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de Aperfeiçoamento
de Oficiais como requisito parcial para a
obtenção do grau especialização em
Ciências Militares.

Orientador: Cap MB VICTOR SOUZA

Rio de Janeiro

2021

Cap Int PABLO JOHANN SOUZA DE MELO

**A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE CURSOS VOLTADOS PARA A
ÁREA ADMINISTRATIVA DO EXÉRCITO BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de Aperfeiçoamento
de Oficiais como requisito parcial para a
obtenção do grau de especialização em
Ciências Militares.

Aprovado em ____/____/____

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Demian Santos de Oliveira – Ten Cel
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais do Exército
Presidente

Victor Wagner de Souza Gonçalves – Cap
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais do Exército
Membro

Felipe Araújo Medeiros – Cap
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais do Exército
Membro

AGRADECIMENTOS

Ao meu pai PhD Gabriel Melo, pelas orientações objetivas e respostas seguras a todos os meus questionamentos durante a elaboração deste trabalho.

À minha esposa Marciele Melo, pelo apoio incondicional em todos os momentos que necessitei e pela disposição em me ajudar a enfrentar todas as dificuldades que se apresentaram neste ano.

Aos irmãos de farda que se dispuseram a gastar um pouco do seu tempo na coleta de dados para a realização desta pesquisa.

Ao Yoda, por tornar meus dias mais alegres.

RESUMO

As principais atribuições do Exército Brasileiro são contribuir para a garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, resguardando os interesses nacionais e cooperando com o desenvolvimento nacional e o bem-estar social. Para atingir estes objetivos os integrantes da área administrativa da força precisam estar capacitados e motivados para exercerem suas funções que, por consequência, resultará num ótimo desempenho na área de economia e finanças. O objetivo desta pesquisa é mostrar a carência de conhecimento entre os militares que trabalham em funções administrativas e a necessidade de criação de cursos para suprir essa deficiência. A capacitação dos militares que atuam nesta área é fundamental para a eficiência desejada pela instituição, uma vez que existem diversos óbices na administração pública federal com um volume crescente de trabalho e a existência de uma alta complexidade nos novos instrumentos jurídicos que regem esta área. A intenção desse trabalho é apresentar propostas para melhorar o conhecimento e desempenho do efetivo empregado na área administrativa que será de extrema valia para o Exército Brasileiro.

Palavras chaves: Desempenho, conhecimento, capacitação, eficiência.

ABSTRACT

The main duties of the Brazilian Army are to contribute to the guarantee of national sovereignty, constitutional powers, law and order, safeguarding national interests and cooperating with national development and social welfare. To achieve these objectives, members of the administrative area of the Brazilian Army need to be trained and motivated to exercise their functions, which consequently, will result in an excellent performance in the area of economy and finance. The objective of this research is to show the lack of knowledge among military personnel working in administrative functions and the need to create courses to fill this deficiency. The training of military personnel working in this area is fundamental for the efficiency desired by the institution, since there are several obstacles in the federal public administration with an increasing volume of work and the existence of a high complexity in the new legal instruments that govern this area. The intention of this work is to present proposals to improve the knowledge and performance of the employees in the administrative area that will be extremely valuable for the Brazilian Army.

Key words: Performance, knowledge, training, efficiency

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Pesquisa do questionário.....	20
Gráfico 2 – Pesquisa do questionário.....	21
Gráfico 3 – Pesquisa do questionário.....	22
Gráfico 4 – Pesquisa do questionário.....	23
Gráfico 5 – Pesquisa do questionário.....	24

LISTA DE ABREVIATURAS

EB	Exército Brasileiro
OM	Organização Militar

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 PROBLEMA.....	11
1.1.1 Antecedentes do Problema.....	11
1.1.2 Formulação do Problema.....	11
1.2 OBJETIVOS.....	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	11
1.3 QUESTÕES DE ESTUDO OU HIPÓTESE.....	12
1.4 METODOLOGIA.....	12
1.4.1 Objeto formal de estudo.....	12
1.4.2 Amostra.....	12
1.4.3 Delineamento da pesquisa.....	12
1.4.4 Procedimentos para revisão da literatura	12
1.4.5 Procedimentos Metodológicos.....	13
1.4.6 Instrumentos.....	13
1.4.7 Análise de dados.....	13
1.5 JUSTIFICATIVA.....	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 MURAD.....	14
2.2 BALMAN.....	16
2.3 MORAES.....	17
2.4 ESCUDERO.....	17
2.5 JOHN LOCKE.....	18
2.6 PLATÃO.....	19
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO	20
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES	25
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
APÊNDICE A - Questionário	28

1. INTRODUÇÃO

A administração pública federal brasileira está em constante evolução e necessita de uma capacitação dos seus integrantes através de um processo de contínua aprendizagem com a finalidade de manter os profissionais atualizados e aprimorar novas competências.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1.988, no *caput* de seu artigo 37, cita os princípios que norteiam a administração pública, sendo estes a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Tais princípios ditam a forma de trabalhar tanto dos servidores públicos quanto dos integrantes das Forças Armadas.

O Exército Brasileiro (EB) ao longo do tempo percebeu a necessidade de aperfeiçoar a estrutura existente para gerenciar seus recursos orçamentários, financeiros e patrimoniais. Neste contexto, a Força Terrestre extinguiu em 03 de março de 1982 a Diretoria Geral de Economia e Finanças e criou a atual Secretaria de Economia e Finanças, além disso neste mesmo dia, foram também criadas a Diretoria de Auditoria, o Centro de Pagamento do Exército e as Inspetorias de Contabilidade e Finanças (anteriormente chamadas de Inspetoria Seccionais de Finanças do Exército).

Este projeto quanto a natureza da pesquisa é quali quanti, uma vez que buscará coletar dados, formular, tabular, analisar e caracteriza-se como afirma Marina e Lakatos (2003) um projeto quantitativo, por sua vez ao se debruçar sobre a pesquisa bibliográfica nacional e internacional também se classifica como de natureza qualitativa quanto a classificação da pesquisa.

Como técnica de pesquisa, conforme Marina e Lakatos (2003, p.174-212) será explorada a documentação indireta e direta, com pesquisa de campo exploratória, a observação direta extensiva com a aplicação de formulário Google.

Depreende-se dessa análise prévia a necessidade de criação de cursos que estejam voltados para a área administrativa do Exército Brasileiro, para que se possa cumprir o previsto na Carta Magna, bem como nas legislações específicas da administração da força.

1.1 PROBLEMA

1.1.1 Antecedentes do Problema

Tendo em vista que a área administrativa do Exército Brasileiro está inserida na atividade meio e não na atividade fim, as escolas de formação não focam em ensinar de forma aprofundada os diversos normativos que regem a administração pública federal na qual a Força Terrestre está inserida.

Tal lacuna não se faz sentir normalmente por militares que acabam de sair das escolas, pois estes costumam exercer funções operacionais, seja pela arma ou seja pelo fato de serem modernos.

É de praxe nas Organizações Militares (OM) que apenas militares mais antigos exerçam funções administrativas, entretanto quando se trata do Serviço de Intendência em muitos casos, mesmo o militar sendo moderno, ele acaba sendo designado para uma função administrativa.

1.1.2 Formulação do Problema

Diante de tal cenário, o presente trabalho visa responder ao seguinte problema: Os militares estão devidamente capacitados para exercer funções administrativas? Caso o militar não se sinta seguro ou capaz para exercer determinada função na área administrativa, o Exército Brasileiro não deveria criar mais oportunidades de capacitação através de cursos?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Apresentar a deficiência de conhecimento técnico de militares para exercer funções administrativas e a necessidade de criar cursos nessa área para mitigar esse problema.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Coletar informações entre oficiais e sargentos que exercem funções administrativas a fim de aprofundar a deficiência de conhecimento técnico de militares para exercer funções administrativas;
- Apresentar a necessidade de criar mais cursos na área administrativa;
- Demonstrar a deficiência de conhecimento de praças e oficiais para exercerem funções administrativas;

1.3 Questões de Estudo

- a) Os militares que exercem funções administrativas têm conhecimento técnico suficiente?
- b) Esses militares gostariam de fazer cursos na área em que trabalham?

1.4 METODOLOGIA

1.4.1 Objeto formal de estudo

O objeto de estudo são os integrantes da área administrativa da força, que precisam estar capacitados e motivados para exercerem suas funções que, por consequência, resultará num ótimo desempenho na área de economia e finanças. A carência de conhecimento entre os militares que trabalham em funções administrativas e a necessidade de criação de cursos para suprir essa deficiência são o objeto desta pesquisa.

1.4.2 Amostra

Oficiais e sargentos que exercem funções administrativas do 36º Batalhão de Infantaria Mecanizado (Uberlândia-MG).

1.4.3 Delineamento da pesquisa

Este projeto é quali quanti, por coletar dados, formular, tabular e analisar caracteriza-se como afirma Marina e Lakatos (2003) um projeto quantitativo, por sua vez ao se debruçar sobre a pesquisa bibliográfica nacional e internacional também se arroga ao método qualitativo.

1.4.4 Procedimentos para revisão da literatura

Serão buscados autores nacionais e internacionais que discorram sobre a deficiência técnica presente em funcionários que exerçam funções administrativas.

1.4.5 Procedimentos Metodológicos

Será realizada uma coleta de dados com a utilização de questionário, tendo como alvo da pesquisa oficiais e praças que exercem funções administrativas no 36º Batalhão de Infantaria Mecanizado.

1.4.6 Instrumentos

Utilizar-se-á como instrumento de coleta de dados o formulário Google no qual será aplicado um questionário sem identificação para levantamento e posterior análise dos dados.

1.4.7 Análise dos Dados

Após coletados os dados, os mesmos serão quantificados, tabulados e analisados mostrando os resultados obtidos.

1.5 JUSTIFICATIVA

Atualmente o Exército Brasileiro possui um orçamento bilionário e por causa disso precisa de militares capazes de utilizar estes recursos de forma correta, obedecendo aos princípios da administração pública e permitindo à Força Terrestre atingir seus objetivos institucionais.

A capacitação destes militares é de vital importância para a execução da atividade-meio do EB dentre as quais vale destacar:

- Aquisição de material a ser utilizado em operações;
- Correta aplicação dos recursos recebidos;
- Manutenção da boa imagem que as Forças Armadas possuem junto à sociedade;
- Pagamento de salários, auxílios, entre outros benefícios.

Quaisquer falhas na execução destas atividades podem gerar prejuízos significativos às pessoas envolvidas e à própria Instituição, prejudicando a reputação dos órgãos e em alguns casos levando ao pagamento de multas e punições disciplinares, ou mesmo crimes na área civil ou penal.

Com base no exposto, o registro da deficiência na formação dos militares para exercer funções administrativas e também a falta de oportunidades de cursos para os militares que trabalham nesta área servirá de base para os atuais e futuros Ordenadores de Despesa na hora de organizarem o funcionamento das OM em que estiverem inseridos, bem como no assessoramento ao comando sobre as deficiências de pessoal capacitado na área administrativa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 MURAD

Segundo MURAD (2017, p. 82) a administração atual é extremamente exigente diante das pressões, exigências de qualificação constante e o aperfeiçoamento que exigem a administração moderna, torna imprescindível a atualização e formação continuada dos profissionais da administração sob pena de cometerem alguma irregularidade por falta de conhecimento e atualização de leis, mudanças de processos e tudo aquilo que pode afetar direta ou indiretamente a administração.

Com relação especificamente ao administrador, existem muitas críticas quando o assunto é a maneira como se dá sua formação diante da exigência e pressão por qualificação constante, bem como pelo aperfeiçoamento e desenvolvimento de habilidades variadas. (MURAD, 2017, p. 82)

Com isso, afirma MURAD (2017, p. 83) que “o mercado de trabalho passou a exigir profissionais cada vez mais qualificados e com habilidades técnicas e humanas”, não somente há que se preparar o profissional da administração para desenvolver suas competências técnicas, mas também sua formação humanística e as suas relações interpessoais, já que vivemos um tempo em que pessoas são contratadas por currículo e demitidas por falta de habilidades de interação com as pessoas.

Hoje a administração moderna necessita de um profissional competente em suas funções, em conhecimento teórico e prático, mas é imprescindível que seja flexível, pois o mercado e a administração mudam muito rapidamente. É o que Balman descreve em modernidade líquida, em um mundo onde até a moeda é virtual, dinheiro de plástico dos muitos cartões, há que se acompanhar a velocidade das mudanças ocorridas e das que chegam a cada dia, sem um profissional em constante formação e atualização a possibilidade de erros e falhas passa a ser previsível.

O mundo acadêmico deixa uma lacuna entre o que o profissional vai encontrar em seu trabalho e o que foi preparado para fazer em sua vida de formação seja graduação, MBA ou outros.

MURAD (2017, p. 86) *apud* OLIVEIRA (2006), afirma que as contratações são de curto prazo. Mesmo nas forças armadas a quantidade de militares temporários passa a ser uma demanda em crescimento, o que dificulta ainda mais o investimento em formação continuada para estes profissionais, tendo que cada um procurar sua própria qualificação, e estes procuram fazer para não ficar de fora do exigente mercado de trabalho, mas sempre fazem uma formação que atenda as demandas de um setor específico.

o sistema tradicional de trabalho, caracterizado por empregos de longo prazo e estáveis não existe mais, dando lugar ao “novo acordo de trabalho”. Tal acordo defende o fato de que a empresa não pode mais oferecer estabilidade ou perspectivas de crescimento, além disso, o trabalhador passa a ser o responsável pela sua própria qualificação (MURAD *apud* OLIVEIRA, 2017, p. 86)

Por outro lado, MURAD (2017, p. 86) afirma que o “atual cenário [...] combina competitividade e necessidade de recursos humanos altamente qualificados nas organizações, bem como a instabilidade das relações de trabalho”, tudo isso gera no profissional da administração o medo da demissão, os erros por falta de conhecimento e investimento das instituições que tem seus recursos esvaziados a cada ano, centrado nas áreas operacionais mais que administrativas, tornam o ambiente insalubre.

A economia industrial teve sua transição em tempos modernos para a economia da informação, o mundo virtual é hoje onde circula grande parte da economia virtual, estamos em uma época de mercados móveis de investimentos, a estratégia é fortemente baseada na informação, rememorando o filósofo Francis Bacon ao afirmar que “conhecimento é poder”, nunca foi tão atual sua premissa, e corrobora com este fato MURAD (2017, p. 87) ao dizer que “A transição da economia industrial para a economia da informação fez com que a informação e seus respectivos sistemas desempenhem funções fundamentais e estratégicas”.

O mundo pós moderno não permite mais nem ao profissional e nem mesmo às instituições que seus profissionais não sejam qualificados, nem estejam sem formação continuada, pois isso trará prejuízos de toda ordem as instituições inclusive judiciais, por improbidade, solidariedade compartilhada, negligência e outras mais.

Unânicos são os especialistas ao afirmarem que na contemporaneidade, não é possível ao administrador trabalhar sem formação continuada devido às exigências de mudanças rápidas dos mercados internos e externos, é o que diz MURAD (2017, p. 89) *apud* Colenci e Berti (2012) ao afirmar que “fica claro que todo o processo de formação e

qualificação para se inserir e manter-se no mercado de trabalho é contínuo e exige melhorias e atualização constante dos indivíduos”.

Portanto, afirma MURAD (2017, p. 94) que a formação de qualidade é fundamental em mercado muito competitivo “Em um mercado altamente competitivo, no qual a qualificação e a boa formação profissional tornou-se um requisito essencial aos indivíduos e principalmente aos administradores”, alerta também o autor que “para que as organizações se mantenham no mercado, os administradores qualificados são considerados elemento essencial”, há que se pensar nesta formação destes profissionais como elo vital a sobrevivência das instituições sob pena de não sobreviver, no caso das forças armadas o descumprimento da legislação e gasto excessivo do erário público.

2.2 BALMAN

BALMAN (2001, p. 188) afirma que as instituições, e inclui-se as forças armadas, tem grande dificuldade de acompanhar as demandas do mercado que muda em velocidades incalculáveis, tornando necessária a formação continuada de seus profissionais.

A política hoje se tornou um cabo de guerra entre a velocidade com que o capital pode se mover e as capacidades cada vez mais lentas dos poderes locais, e são as instituições locais que com mais frequência se lançam numa batalha que não podem vencer. (BALMAN, 2001, p. 188)

As mudanças são tão grandes que hoje, diferentemente de antigamente quando pessoas passavam muito tempo em uma mesma empresa, até mesmo os funcionários e servidores tem dificuldade de se estabilizar nas empresas e instituições, segundo afirma BALMAN (2001, p. 185), “De acordo com o último cálculo, um jovem americano com nível médio de educação espera mudar de emprego 11 vezes durante sua vida de trabalho”.

Esta instabilidade é uma característica do mundo pós moderno, onde ninguém mais se sente seguro, até mesmo as instituições não conseguem acompanhar os avanços da pós modernidade, sendo premente a formação continuada dos administradores, é o que mostra BALMAN (2001, p.202):

No mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro. Empregos seguros em empresas seguras parecem parte da nostalgia dos avós; nem há muitas habilidades e experiências que, uma vez adquiridas, garantam que o emprego será oferecido e, uma vez oferecido, será durável. (BALMAN, 2001, p.202)

Outros fatores que obrigam as instituições a se atualizarem é o avanço tecnológico, pois segundo BALMAN (2001, p. 188), “O progresso tecnológico – de fato, o próprio esforço da racionalização – tende a anunciar cada vez menos, e não mais, empregos”.

2.3 MORAES

O Exército Brasileiro é uma instituição que lida com uma grande parcela do orçamento, vinculadas a leis de toda ordem, motivo pelo qual seus gestores necessitam estar capacitados para gerir tão grandes recursos, é o que afirma MORAES (2018, p. 48):

Cabe aos agentes o cumprimento de todos os preceitos da administração pública federal. Estes profissionais são responsáveis pela gestão de uma parcela significativa do patrimônio e do orçamento da União, que são destinados ao Exército Brasileiro, para que a força cumpra os seus deveres previstos na Constituição. (MORAES, 2018, p. 48)

Não podem os militares da administração fazer boa gestão de recursos com deficiente conhecimento de leis, normas e procedimentos que tornam o erário público um bem comum a toda a nação, por isso capacitar os agentes é fundamental, sem o qual a missão constitucional do Exército não será cumprida e terá deficiente cumprimento, é o que mostra MORAES (2018, p. 48):

Os óbices da administração dificilmente serão superados com a ampliação de efetivos dedicados à atividade-meio em detrimento à atividade fim. A capacitação dos agentes administrativos torna-se fundamental para a eficiência desejada pela Instituição, sendo o instrumento cada vez mais importante para contribuir com o apoio necessário ao cumprimento da missão principal do Exército. (MORAES, 2018, p. 48)

Os cargos são geridos por profissionais que não detem o conhecimento necessário para desempenhar suas funções, motivo pelo qual é imprescindível a formação e a capacitação continuadas, é o que relata MORAES (2018, p. 49):

Os oficiais e sargentos temporários selecionados nas RM não possuem conhecimentos suficientes para o desempenho dos cargos específicos para a administração das organizações militares. Por vezes as experiências e as noções anteriormente obtidas estão relacionadas somente às responsabilidades exercidas em empresas civis. (MORAES, 2018, p. 49)

Por isso afirma MORAES (2018, p. 49) que, “torna-se imprescindível que a capacitação seja um procedimento contínuo de aprendizagem, a fim de manter os profissionais atualizados e aprimorar novas competências”.

2.4 ESCUDERO

A pressão constante que é imposta sob aqueles que têm uma tomada de decisões no seu caminho faz o administrado ter informações suficientes para decidir, nestas horas o conhecimento sobrevivendo de cursos e capacitações ajudam sem igual a tomar a decisão correta, em todas as organizações seus funcionários são obrigados a tomar decisões em

todos os níveis, e quanto mais alta a hierarquia mais pessoas são afetadas por elas, é o que afirma ESCUDERO (2016, p. 44):

A maioria das pessoas, em quase todas as organizações, considera que está sob pressão constante para tomar decisões; frequentemente se sente forçada a tomá-las de imediato. Praticamente se exige de todo trabalhador em uma organização que tome algumas decisões, as quais proporcionam a base para as decisões de outros. [tradução nossa] (ESCUDERO, 2016, p.44)

Por isso, “O mais importante em toda tomada de decisões é selecionar e avaliar a melhor alternativa”. [tradução nossa] diz ESCUDERO (2016, p. 44), e para tal, quanto mais informações e conhecimentos tem o administrador mais acertada será sua decisão, que afetará mais pessoas quanto maior for sua hierarquia na instituição.

Tomar decisões na administração é um processo que exige conhecimento, informação, e esta decisão precisa ser comunicada a setores e órgãos que muitas vezes toma outras decisões com base naquelas anteriores, conforme ESCUDERO (2016, p. 44) *apud* KOONTZ & DONNEL (1973) afirma “a tomada de decisões e as comunicações são os dois processos mais importantes no processo administrativo. [tradução nossa]

2.5 JOHN LOCKE

Os filósofos contralistas John Locke, Thomas Hobbes e Jean-Jacques Rousseau deram grande contribuição na formação dos Estados com um modelo empirista pautado na experiência e no conhecimento, começando as formações de funcionários dos governos que evoluiu com o tempo até se tornarem cursos de graduação e pós com o decorrer dos séculos.

Em sua obra Segundo Tratado sobre o Governo, Locke (2011, p. 14) afirma que “entendo, pois, por poder político o direito de elaborar as leis”, mostrando com isso que era necessários que houvesse leis para a administração dos recursos provenientes dos Estados-Nações, e formar especialistas era imprescindível, pois era premente a sua atuação de acordo com as leis que seriam formadas e estabelecidas por cada um dos referidos estados.

É possível observar na obra de Locke (2011, p. 14) que o mesmo já imputa castigo, reparação do direito quando algum erro é cometido, cabendo ao que sofreu o dano exigir reparação, e nem mesmo o Estado estaria livre dessa pena, “aquele que foi prejudicado tem, além do direito de castigar comum com outros homens, o direito específico de buscar reparação por parte de quem o prejudicou”, mostrando que mesmo na formação dos estados já se falava em reparação, e muito mais grave e severo é nos tempos pós-modernos onde o nível de consciência e conhecimento é muito superior com o advento

de internet e de redes sociais.

Mesmo em tempos longínquos já explicitava de Locke (2011, p. 103) que “é absolutamente necessário que o poder executivo seja permanente, pois nem sempre se faz preciso elaborar novas leis, mas a necessidade de executar as existentes é constante”, de forma que mesmo em 1689 já era possível vislumbrar que os funcionários do governo deveriam ter conhecimento e formação constante para estar preparados para as leis que constantemente mudam, mudando a forma de atuação dos servidores do Estado.

2.6 PLATÃO

Em sua obra clássica “A república”, Platão (2011, p. 7), já discernia que a formação de gestores deveria ser priorizada, e quanto mais responsabilidades tivesse melhor formação deveria ter, “os chefes ainda precisam de uma educação mais especial”, em virtude de que serão certamente mais cobrados.

Porém os custos de formação sempre foram uma constante e um problema em todas as épocas, e nem mesmo na antiguidade dos gregos era diferente, motivo pelo qual no discurso é questionado sobre estes custos afirma Platão (2011, p. 25), “o sofista exige pagamento pela instrução que der; o grupo se prontifica a contribuir”, pois já era sabido que não ter a informação necessária era bem pior do que os custos de sua formação, e não investir em formação é certamente ter que de alguma maneira que gastar com indenizações e prejuízos ao erário público.

Segundo Platão (2011, p. 321), no seu livro VII, “na cidade perfeita devem ser comuns as mulheres, os filhos, a educação inteira e todas as ocupações”, pois quando todos são educados a sociedade “a pólis”, tem um nível de consciência superior, tornando dessa forma salutar que sejam formados e bem formados os gestores.

3. ANÁLISE E RESULTADOS

Como explicitado na metodologia, foi aplicado um formulário Google aos Oficiais e Sargentos, de carreira e temporários, que exercem funções administrativas no 36º Batalhão de Infantaria Mecanizado.

A primeira pergunta tem como foco o objetivo geral deste trabalho e obteve as respostas conforme o gráfico abaixo:

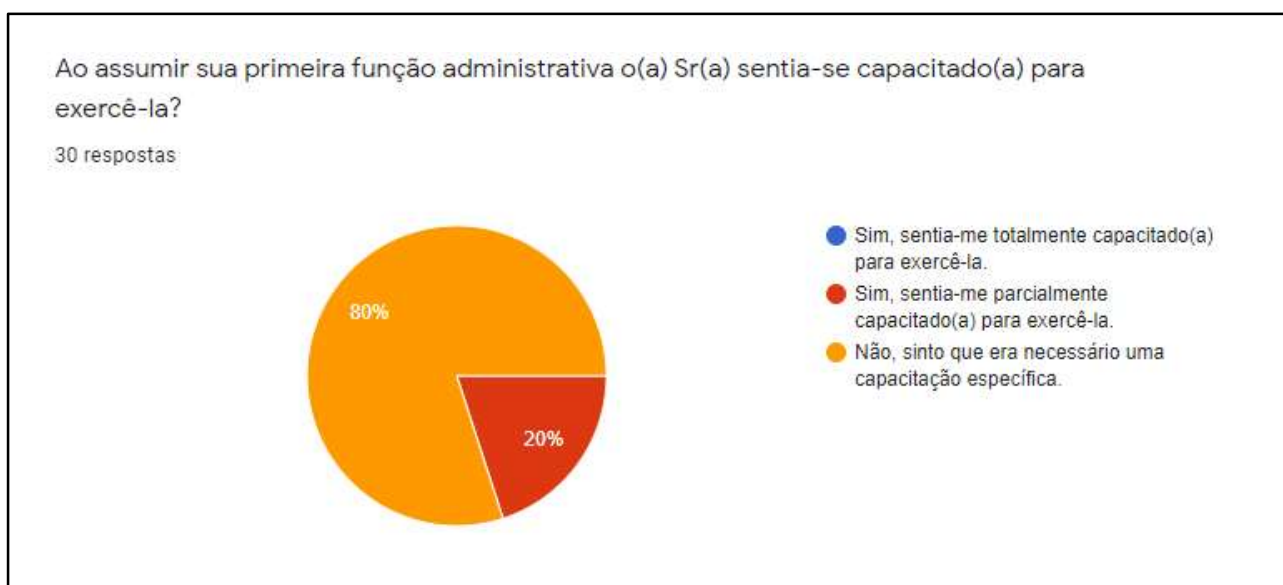


Gráfico 1 – Pesquisa do questionário
Fonte: Formulário *Google Forms*

Deste questionamento, destaca-se que dos 30 militares que responderam ao questionário nenhum (0%) sentia-se totalmente capacitado para exercer sua primeira função e a grande maioria (80%) tinha a percepção de que precisava ser capacitado de alguma forma.

Tal situação corrobora com o objetivo específico deste estudo demonstrando que há um grande percentual de oficiais e praças que possuem uma deficiência de conhecimento na área administrativa ao saírem das escolas de formação. Mesmo os oficiais ou sargentos técnicos temporários formados neste campo de conhecimento não se sentem totalmente seguros para trabalhem em cargos relacionados às suas formações.

Prosseguindo em nosso estudo, foi perguntado sobre o auxílio oferecido aos integrantes através de cursos tendo as seguintes respostas:

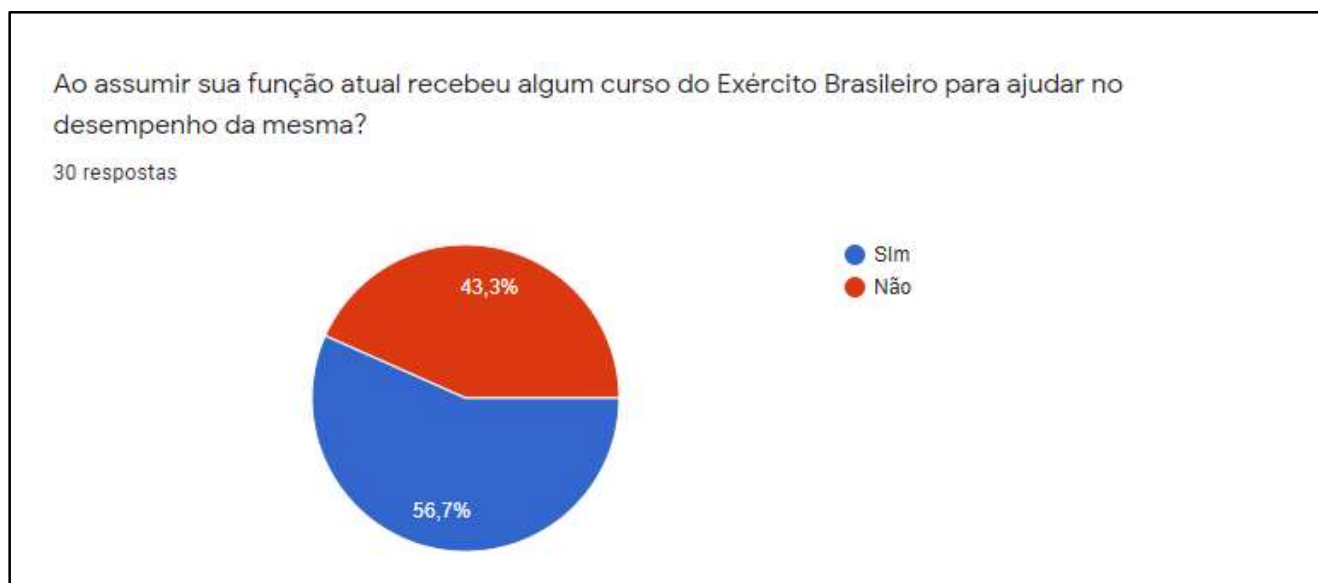


Gráfico 2 – Pesquisa do questionário
Fonte: Formulário *Google Forms*

Aqui fica claro que pelo menos a maior parte dos militares recebem alguma capacitação antes de assumir sua atual função, demonstrando uma certa evolução na cultura institucional. Isto aconteceu porque no passado tinha-se o pensamento que militares recém egressos das escolas de formação (principalmente aqueles oriundos do Serviço de Intendência) possuíam o conhecimento necessário para exercer suas funções e com o tempo percebeu-se que haviam muitas lacunas de conhecimento a serem preenchidas.

Ao que tudo indica atualmente já há uma conscientização maior do comando dos batalhões e dos chefes de seção de que a formação dos militares necessita de uma complementação, entretanto uma porcentagem de 43,3% demonstra que ainda há muitos militares que precisam de oportunidade para atingir este objetivo, demonstrando que ainda há um grande quantitativo que necessita de capacitação para exercer bem suas funções.

Nesse contexto, surge a dúvida se os militares tem interesse em aumentar seus conhecimentos através de curso. Tal cenário foi descrito assim:

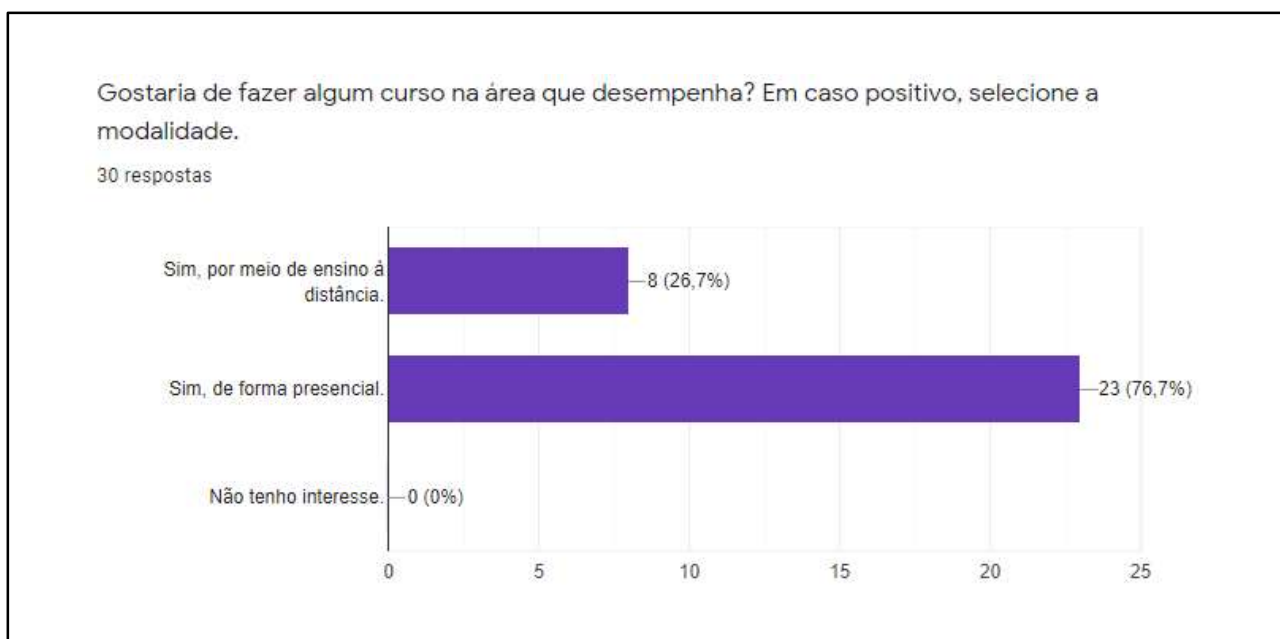


Gráfico 3 – Pesquisa de questionário
Fonte: Formulário *Google Forms*

Repara-se que todos os militares demonstram interesse em se capacitar, afinal uma função administrativa, por mais simples que seja, é carregada de responsabilidades e o militar não responde apenas aos órgãos de controle externo (como o Tribunal de Contas da União, Receita Federal, entre outros), responde também aos órgãos de controle interno (Centros de Gestão, Contabilidade e Finanças do Exército, Centro de Controle Interno do Exército, entre outros).

Vale ressaltar que uma grande parte (76,7%) gostaria de um curso presencial, algo que na área administrativa para os integrantes do Exército Brasileiro consideramos ser bem difícil tendo em vista as poucas oportunidades que existem. A extrema maioria dos cursos ofertados são por meio de ensino à distância que com toda certeza não tem o mesmo rendimento do que um presencial. A rotina militar é composta de diversas atividades como formaturas, palestras, reuniões, as quais tomam muito tempo e não permitem que o foco dos profissionais seja sua capacitação. Num curso presencial a dinâmica é totalmente diferente, deixando ao militar um tempo maior para se dedicar à absorção de conhecimento e sem interrupções constantes.

Continuando a análise dos dados coletados, é interessante descobrir quanto tempo leva para que os militares, apesar de todas as dificuldades já citadas, trabalhem de forma segura em prol da força.

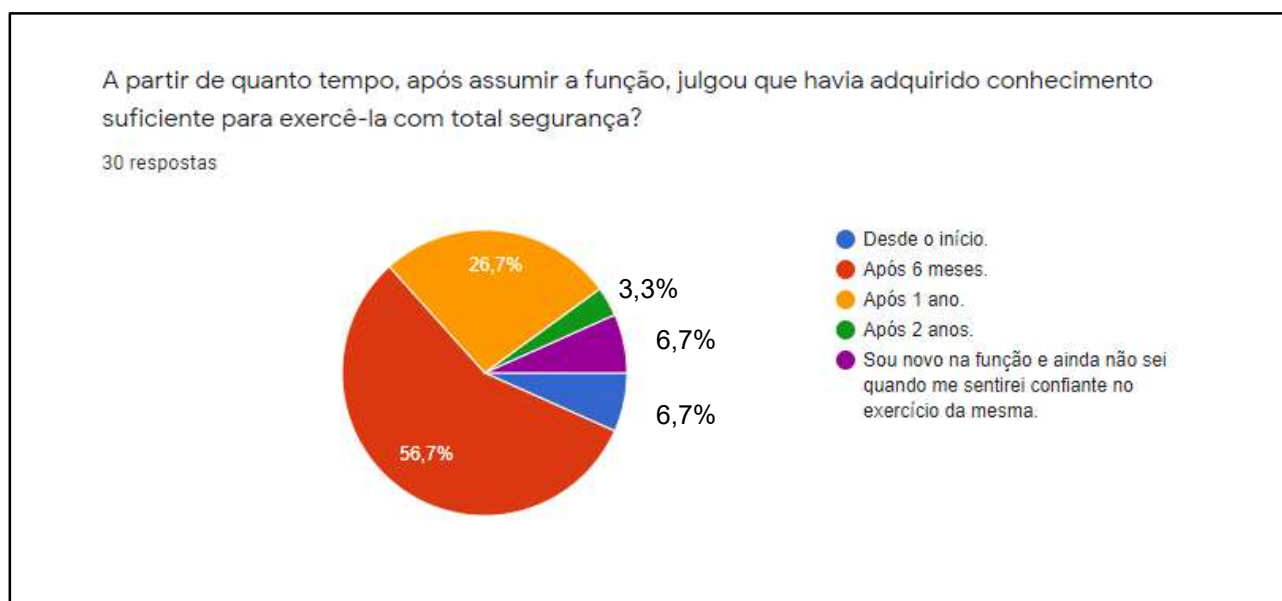


Gráfico 4 – Pesquisa de questionário
 Fonte : Formulário *Google Forms*

Nesta situação percebe-se que a dedicação e flexibilidade dos integrantes da Força Terrestre é notória, uma boa parte (56,7%) consegue em pouco tempo atingir um certo grau de segurança no trabalho. Contudo há de se notar que outra parte expressiva (30%) leva mais de um ano para atingir este objetivo, chegando ao ponto de ter militares que precisam de 2 anos para se enquadrar nessa situação.

Fica evidente que tal enredo caracteriza um tempo longo em que os Ordenadores de Despesa, bem como todo o Sistema de Economia e Finanças do Exército Brasileiro corre risco, afinal enquanto não houver segurança por parte dos agentes da administração diversos erros podem acontecer prejudicando inclusive a imagem do EB junto à sociedade.

Aprofundando um pouco em relação aos cursos ofertados pelo EB, cabe avaliar se os mesmos atingem o objetivo de capacitar seus integrantes, tendo formulado a seguinte pergunta:

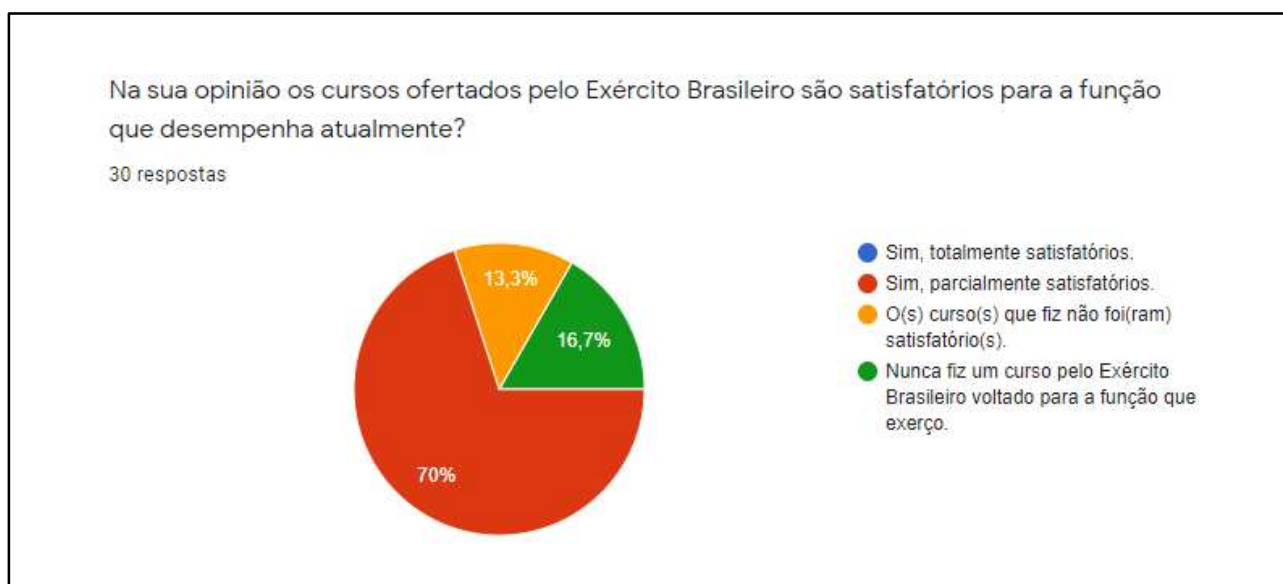


Gráfico 5 – Pesquisa de questionário
Fonte: Formulário *Google Forms*

Do gráfico acima é preocupante o fato de nenhum militar considerar o curso totalmente satisfatório e de existir profissionais que sequer realizaram qualquer capacitação na área que exerce. Cabe destacar que a legislação administrativa brasileira está em constante modificação e muitos cursos oferecidos pela iniciativa privada tem por objetivo a atualização dos conhecimentos dos profissionais da área. Ou seja mesmo os mais experientes no assunto precisam constantemente acompanhar todo o arcabouço jurídico envolvido em sua área de atuação.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

Da análise dos resultados do formulário aplicado fica claro que a capacitação dos agentes da administração do Exército Brasileiro possui uma gama variada de oportunidades de melhoria.

Considerando que no início da carreira a extrema maioria dos entrevistados não se sentia capacitado para exercer a função que recebeu, torna-se imprescindível uma melhoria da grade curricular das escolas de formação. Os militares recém egressos destes centros necessitam de mais conhecimento da área administrativa para desempenharem melhor os encargos que receberem na tropa, o que resultará numa segurança maior para todas as Organizações Militares.

Ainda que se trate da atividade meio, não há dúvida sobre a importância da mesma, uma vez que erros neste campo implica em consequências jurídicas a todos os envolvidos e até danos a imagem da Força Terrestre. A mídia, embora erroneamente em alguns casos, sempre dá um certo destaque a notícias envolvendo mal uso do dinheiro público ou falhas administrativas envolvendo as Forças Armadas.

Pelos questionamentos exarados pode-se observar que uma expressiva parte dos profissionais (43,3%) não recebeu nenhum curso para exercer a função que se encontra nos dias de hoje. Tal cenário se mostra preocupante uma vez que existem vários militares que não são nem do Serviço de Intendência desempenhando estes trabalhos.

Considerando a alta carga administrativa das Unidades Gestoras, a necessidade de pessoal capacitado e dedicado para este fim cresceu muito nos últimos anos, tendo como consequência inclusive a utilização de militares das armas e do Quadro de Material Bélico para compor as seções deste campo. Estes homens e mulheres não receberam a capacitação necessária nas escolas de formação, então cresce de importância a obrigatoriedade da realização de um curso antes do desempenho efetivo da função salvaguardando o próprio militar bem como a instituição.

Sobre as oportunidades oferecidas pelo EB para capacitar seus quadros neste assunto, fica evidente a necessidade de ampliação dos cursos, principalmente presenciais, embora os custos destes sejam maiores em relação aos feitos à distância, a produtividade dos instruendos é muito maior impactando positivamente no desempenho do corpo discente.

Na esfera civil existe um grande leque de capacitações inseridas nesta área, uma sugestão seria a de aumentar o número de militares que possam participar destes eventos. Mesmo que haja alguns militares que se enquadrem nesta situação nos dias de

hoje, o número ainda é muito aquém do ideal, na maioria dos quartéis não há sequer um militar que tenha aproveitado tal oportunidade.

Por fim, pode-se observar as mais variadas oportunidades de melhoria que existem atualmente na gestão dos recursos humanos envolvidos na área administrativa do Exército Brasileiro. Entre estas, vale ressaltar o incremento da grade curricular das escolas de formação, a obrigatoriedade de realização de curso específico antes de assumir a função, a ampliação e melhora dos cursos já ofertados pelo EB e o aumento no número de militares em capacitações ministradas fora do âmbito da Força Terrestre.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. SEF – SECRETARIA DE ECONOMIA E FINANÇAS, disponível em: <http://www.sef.eb.mil.br/historico.html> com acesso em 19 jan 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

ESCUADERO, Jaime Caiceo. **GESTIÓN EDUCACIONAL. ANÁLISIS TEÓRICO PRACTICO EM CHILE: 1978-2016**. Santiago – Chile: Innovación, 2017.

JOHN LOCKE. **Segundo Tratado sobre o Governo**. São Paulo: Martin Claret, 2011.

Moraes. Amaury Gonçalves de. **O INSTITUTO DE ECONOMIA E FINANÇAS DO EXÉRCITO**. REVISTA DA SEF, 2018.

MURAD, Isabela. **O MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO: ANALISANDO A FORMAÇÃO PROFISSIONAL E AS DEMANDAS DAS ORGANIZAÇÕES**. Revista foco V.10, nº2, jan./jul. 2017.

PLATÃO. **A REPÚBLICA**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2011.

APÊNDICE A – COLETA DE DADOS POR QUESTIONÁRIO GOOGLE VALIDAÇÃO DE QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO GOOGLE APLICADO A MILITARES DO EB

TEMÁTICA: o presente trabalho visa responder ao seguinte problema: Os militares estão devidamente capacitados para exercer funções administrativas? Caso o militar não se sinta seguro ou capaz para exercer determinada função na área administrativa, o Exército Brasileiro não deveria criar mais oportunidades de capacitação através de cursos?

TÍTULO: A NECESSIDADE DE CRIAÇÃO DE CURSOS VOLTADOS PARA A ÁREA ADMINISTRATIVA DO EXÉRCITO BRASILEIRO

OBJETIVO GERAL

Apresentar a deficiência de conhecimento técnico de militares para exercer funções administrativas e a necessidade de criar cursos nessa área para mitigar esse problema.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Coletar informações entre oficiais e sargentos que exercem funções administrativas a fim de aprofundar a deficiência de conhecimento técnico de militares para exercer funções administrativas
- Apresentar a necessidade de criar mais cursos na área administrativa;
- Demonstrar a deficiência de conhecimento de praças e oficiais para exercerem funções administrativas;

1. Ao assumir sua primeira função administrativa o(a) Sr(a) sentia-se capacitado para exercê-la?

2. Ao assumir a função atual recebeu algum curso do Exército Brasileiro para ajudar no desempenho da mesma?

3. Gostaria de fazer algum curso na área que desempenha? Em caso positivo, selecione a modalidade.

4. A partir de quanto tempo, após assumir a função, julgou que havia adquirido conhecimento suficiente para exercê-la com total segurança?

5. Na sua opinião os cursos ofertados pelo Exército Brasileiro são satisfatórios para a função que desempenha atualmente?

VALIDAÇÃO

CONFORME INSTRUÇÕES ORIENTADAS QUE IMPLICARAM EM ALTERAÇÕES JÁ PROCEDIDAS, VALIDO O PRESENTE INSTRUMENTO DE PESQUISA.

VALIDADO PELO PROFESSOR:

Nome e sobrenome: PAULO GABRIEL BATISTA DE MELO

Titulação: PhD EM EDUCAÇÃO

Instituição: WORLD ECUMENICAL – EUA

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. G. B. de Melo', is centered on the page. The signature is stylized and written in a cursive-like font.