

**ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS  
ACADEMIA REAL MILITAR (1811)  
CURSO DE CIÊNCIAS MILITARES**

**Gabriel Pivetta**

**IMPACTO DO CONHECIMENTO DO DIREITO REMUNERATÓRIO NA VIDA  
PROFISSIONAL DOS CADETES DO QUARTO ANO DO CURSO DE  
INTENDÊNCIA DA AMAN**

**Resende**

**2023**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO DE USO DE DIREITOS AUTORAIS DE NATUREZA  
PROFISSIONAL**

**TÍTULO DO TRABALHO:** IMPACTO DO CONHECIMENTO DO DIREITO REMUNERATÓRIO NA VIDA PROFISSIONAL DOS CADETES DO QUARTO ANO DO CURSO DE INTENDÊNCIA DA AMAN

**AUTOR:** GABRIEL PIVETTA

Este trabalho, nos termos da legislação que resguarda os direitos autorais, é considerado de minha propriedade.

Autorizo o Exército Brasileiro (EB) a utilizar meu trabalho para uso específico no aperfeiçoamento e evolução da Força Terrestre, bem como a divulgá-lo por publicação em periódico da Instituição ou outro veículo de comunicação do Exército.

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) poderá fornecer cópia do trabalho mediante ressarcimento das despesas de postagem e reprodução. Caso seja de natureza sigilosa, a cópia somente será fornecida se o pedido for encaminhado por meio de uma organização militar, fazendo-se a necessária anotação do destino no Livro de Registro existente na Biblioteca.

É permitida a transcrição parcial de trechos do trabalho para comentários e citações desde que sejam transcritos os dados bibliográficos dos mesmos, de acordo com a legislação sobre direitos autorais.

A divulgação do trabalho, em outros meios não pertencentes ao Exército, somente pode ser feita com a autorização do autor ou da Direção de Ensino da AMAN.

Resende, 14 de AGOSTO de 2023

  
\_\_\_\_\_  
Cid GABRIEL PIVETTA

Dados internacionais de catalogação na fonte

P693i PIVETTA, Gabriel

Impacto do conhecimento do Direito Remuneratório na vida profissional dos cadetes do curso de Intendência da AMAN / Gabriel Pivetta – Resende; 2023. 54 p. : il. color. ; 30 cm.

Orientador: Lucas Espinato de Moraes  
TCC (Graduação em Ciências Militares) - Academia Militar das Agulhas Negras, Resende, 2023.

1. Direito Remuneratório. 2. Vida profissional. 3. Cadetes. 4. AMAN. I. Título.

CDD: 355

Ficha catalográfica elaborada por Mônica Izabele de Jesus CRB-7/7231

**Gabriel Pivetta**

**IMPACTO DO CONHECIMENTO DO DIREITO REMUNERATÓRIO NA VIDA  
PROFISSIONAL DOS CADETES DO QUARTO ANO DO CURSO DE  
INTENDÊNCIA DA AMAN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Ciências Militares, da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, RJ), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Ciências Militares**.

Orientador(a): Lucas Espinato de Moraes

**Resende**

**2023**

**Gabriel Pivetta**

**IMPACTO DO CONHECIMENTO DO DIREITO REMUNERATÓRIO NA VIDA  
PROFISSIONAL DOS CADETES DO QUARTO ANO DO CURSO DE  
INTENDÊNCIA DA AMAN**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Ciências Militares, da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, RJ), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Ciências Militares**.

Aprovado em 14 de Agosto de 2023:

Banca examinadora:

  
\_\_\_\_\_  
**Lucas Espinato de Moraes - 1º Ten**  
(Presidente/ Orientador)

  
\_\_\_\_\_  
**Stanley Frota da Silva - TC**

  
\_\_\_\_\_  
**Eduardo Mizoguti - TC**

**Resende  
2023**

Dirijo este trabalho, inicialmente, a Deus, que me conduziu por este trajeto, proporcionando chances para que atualmente eu possa estar realizando minha aspiração, tornar-me oficial do Exército Brasileiro e, também, aos meus pais por terem sempre me amparado e incentivado a jamais desistir de meus objetivos.

## **AGRADECIMENTOS**

Expresso minha gratidão a Deus, por ter me concedido a oportunidade de ingressar na AMAN e a força para não desistir diante das adversidades, o que possibilitou a realização do meu maior desejo, tornar-me oficial do Exército Brasileiro.

Agradeço também à minha família, especialmente aos meus pais, por estarem sempre presentes e me apoiando em todos os momentos, sejam eles bons ou ruins. Vocês são os principais responsáveis pela minha felicidade e realização hoje em dia.

Por fim, gostaria de agradecer ao meu orientador, pela dedicação e esforço em me ajudar no desenvolvimento deste trabalho, sacrificando seus próprios momentos de lazer e descanso em prol deste projeto e de minha formação. Sem sua ajuda, nada disso seria possível.

## RESUMO

### IMPACTO DO CONHECIMENTO DO DIREITO REMUNERATÓRIO NA PROFISSIONAL DOS CADETES DO QUARTO ANO DO CURSO DE INTENDÊNCIA DA AMAN

AUTOR: Gabriel **Pivetta**

ORIENTADOR: Lucas **Espinato** de Moraes

Esse estudo científico apresenta um típico cenário enfrentado pelos Cadetes do quarto ano da AMAN, em especial, os do Curso de Intendência: a escolha da primeira Organização Militar (OM) e quais escolhas realizar para sua vida profissional como oficial subalterno após a saída dos portões da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). Nesse sentido, foi estabelecido o objetivo geral deste trabalho que é verificar o impacto do conhecimento do direito remuneratório na vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência do ano de 2023, buscando referência em teorias motivacionais e em noções básicas de direito remuneratório com a finalidade de analisar o problema proposto pela pesquisa. Para isso, o arcabouço literário da obra baseou-se em teorias motivacionais, e na legislação vigente sobre direito remuneratório dos militares. Nesse contexto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica em livros e artigos, e uma pesquisa de campo por meio de um questionário, permitindo o levantamento do seu nível de conhecimento, valores trabalhistas, bem como as aspirações dos Cadetes, influenciados pela reestruturação da carreira dos militares no que tange o pagamento de pessoal. Por meio desse processo metodológico, foi atingido um diagnóstico dos impactos do conhecimento do direito remuneratório para a população em estudo. Por fim, concluiu-se que o conhecimento do direito remuneratório tem um impacto significativo na motivação e nas escolhas profissionais dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da Academia Militar das Agulhas Negras, uma vez que o entendimento sobre o tema pode contribuir para o planejamento de carreira dos militares, além de possibilitar uma maior compreensão sobre os direitos e deveres da categoria.

**Palavras-chave:** Direito remuneratório. Teorias motivacionais. Cadetes. Academia Militar das Agulhas Negras. Motivação.



## **ABSTRACT**

### **IMPACT OF BASIC KNOWLEDGE OF REMUNERATION LAW ON PROFESSIONAL LIVES OF FOURTH-YEAR CADETS OF THE INTENDENCY COURSE AT AMAN**

**AUTHOR:** Gabriel **Pivetta**

**ADVISOR:** Lucas **Espinato** de Moraes

This scientific study presents the scenario regarding a problem faced by the fourth-year Cadet of the Intendancy Course: the choice of the first Military Organization (MO) and which choices to make for their professional life as a junior officer after leaving the gates of the Military Academy of Agulhas Negras (AMAN). In this sense, the general objective of this work was established, which is to verify the impact of knowledge of remuneration law on the professional life of fourth-year cadets of the 2023 Intendancy Course, seeking reference in motivational theories and basic notions of remuneration law in order to analyze the problem proposed by the research. For this, the literary framework of the work was based on motivational theories and the current legislation on remuneration law for military personnel. In this context, a bibliographic research was carried out on books and articles, and a field research through a questionnaire was carried out, allowing the collection of their level of knowledge, work values, as well as the aspirations of the Cadets, influenced by the restructuring of the military career regarding personnel payment. Through this methodological process, a diagnosis of the impacts of remuneration law knowledge for the study population was achieved. Finally, it was concluded that basic knowledge of remuneration law has a significant impact on the motivation and professional choices of fourth-year Cadets of the Intendancy Course at the Military Academy of Agulhas Negras, since understanding the topic can contribute to the career planning of military personnel, as well as enabling a greater understanding of the rights and duties of the category.

**Keywords:** Remuneration law. Motivational theories. Cadets. Agulhas Negras Military Academy. Motivation.

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Hierarquia das necessidades humanas .....	15
Figura 2 - Fatores Higiênicos e de Motivação.....	16

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1- As gerações e os valores trabalhistas dominantes .....	19
Tabela 2 - Tempos médios de permanência em cada posto .....	21
Tabela 3 - Soldo dos oficiais .....	22
Tabela 4 - Adicional compensação orgânica .....	24
Tabela 5 - Adicional de compensação por disponibilidade militar .....	25
Tabela 6 - Adicional de habilitação .....	27
Tabela 7 - Ajuda de custo .....	28
Tabela 8 - Resultados do ITEM 1 .....	35
Tabela 9 - Resultados do ITEM 2 .....	36
Tabela 10 - Resultados do ITEM 3 .....	38
Tabela 11- Resultados do ITEM 4 .....	40
Tabela 12 - Resultados do ITEM 5 .....	42
Tabela 13 - Resultados do ITEM 6 .....	43

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Nível de conhecimento dos Cadetes .....	35
Gráfico 2 - Valores trabalhistas dos Cadetes .....	36
Gráfico 3 - Influência do direito remuneratório .....	37
Gráfico 4 - Fatores de escolha da primeira OM .....	39
Gráfico 5 - Fatores de realização de curso ou estágio .....	41
Gráfico 6 - Fatores para participação em missão no exterior .....	42
Gráfico 7 - Possibilidade de servir longe da família .....	44
Gráfico 8 - Possibilidade de adquirir dependente.....	44
Gráfico 9 - Adicional de compensação orgânica e servir na Brigada Paraquedista .....	45
Gráfico 10 - Impacto do desconhecimento da legislação remuneratória.....	46

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
CAEM	Curso de Altos Estudos Militares
DE	Divisão de Ensino
EB	Exército Brasileiro
QMB	Quadro de Material Bélico
QA	Quadro de Acesso
R\$	Reais
SV INT	Serviço de Intendência
SVM	Sistema de Valorização do Mérito
%	Percentual

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1	OBJETIVOS .....	13
1.1.1	Objetivo geral.....	13
1.1.2	Objetivos específicos .....	13
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>14</b>
2.1	ANÁLISE DAS TEORIAS MOTIVACIONAIS .....	14
2.1.1	Teoria da Hierarquia de Maslow .....	14
2.1.2	Teoria dos Dois Fatores de Herzberg.....	16
2.1.3	Teoria das necessidades adquiridas de McClelland .....	17
2.2	PECULIARIDADES DA CARREIRA E ESTUDO DE GERAÇÕES .....	19
2.2.1	Estudo de gerações.....	19
2.2.2	Carreira dos oficiais .....	20
2.3	DIREITO REMUNERATÓRIO .....	23
2.3.1	Composição do pagamento .....	23
2.3.2	Adicional de compensação orgânica.....	24
2.3.3	Adicional de compensação por disponibilidade militar e tempo de serviço .....	25
2.3.4	Adicional de habilitação.....	26
2.3.5	Gratificação de localidade especial e ajuda de custo .....	27
2.3.6	Gratificação de representação 2% (dois por cento).....	29
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL METODOLÓGICO.....</b>	<b>31</b>
3.1	OBJETO FORMAL DE ESTUDO.....	31
3.2	MÉTODOS .....	31
3.2.1	Procedimentos metodológicos .....	32
3.2.2	Amostra.....	32
3.2.3	Instrumentos.....	33
3.2.4	Análise de Dados.....	33
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>47</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>49</b>
	<b>APÊNDICE.....</b>	<b>52</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A remuneração é um assunto complexo e multifacetado que envolve questões legais, financeiras e psicológicas. É indispensável que os profissionais tenham, pelo menos, uma compreensão básica sobre a legislação salarial, a fim de garantir um entendimento apropriado das leis trabalhistas, dos direitos e das vantagens, além de um planejamento financeiro eficiente.

No Curso de Intendência, a instrução sobre o tema é a disciplina “Emprego do Serviço de Intendência IX” e é ministrada para os Cadetes do quarto ano. Para esse público esse conhecimento é crucial, pois sua futura carreira no Exército Brasileiro dependerá em grande parte de sua capacidade de gerenciar recursos financeiros, garantir a remuneração adequada dos militares, além de planejar o futuro de sua carreira.

Nesse contexto, este trabalho tem como objetivo avaliar o impacto do conhecimento do direito remuneratório na vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da Academia Militar das Agulhas Negras. Para alcançá-lo, serão exploradas a legislação mais atualizada acerca da remuneração dos militares, plano de carreira dos oficiais com um estudo de gerações e três teorias motivacionais: a Teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland, a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg e a Teoria da Hierarquia de Maslow. Elas ajudarão a entender como o conhecimento do direito remuneratório pode influenciar a motivação e o desempenho profissional dos cadetes.

Este trabalho é justificado por ainda haver lacunas na compreensão dos efeitos que a presença do conhecimento sobre direito remuneratório dos militares pode ter sobre a vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência. Se estes futuros líderes militares não tiverem um conhecimento adequado sobre as leis e regulamentações remuneratórias e sobre como gerenciar recursos financeiros, poderão enfrentar dificuldades em sua vida profissional.

Por outro lado, se esses Cadetes tiverem um bom conhecimento sobre direito remuneratório, poderão ser mais bem-sucedidos em suas carreiras e também terão uma vida mais estável e segura. Com isso, esse trabalho poderá ser utilizado de base pelos Oficiais instrutores do Curso de Intendência à ministrar o assunto de direito remuneratório de modo a orientar melhor os cadetes acerca das possibilidades de remuneração e motivar a busca por uma melhor gestão da carreira.

Ao final deste trabalho, espera-se ter uma compreensão clara do impacto do conhecimento do direito remuneratório na vida profissional dos Cadetes do Curso de Intendência da AMAN, bem como uma análise baseada em três teorias motivacionais para

melhorar a motivação e o desempenho desses futuros líderes militares. Com o Exposto, a competição por melhores oportunidades, segundo Sotte (2017) influencia o comportamento do homem, que almeja ser bem-sucedido e obter qualidade de vida.

Este trabalho foi subdividido em 5 capítulos. O primeiro é a introdução no qual foi apresentado o assunto que será abordado, fornecendo uma visão geral sobre o tema, justificando a relevância do estudo e apresentando os objetivos a serem alcançados com a pesquisa. O segundo é o referencial teórico que fornece as bases conceituais e teóricas para a pesquisa. O terceiro é metodologia no qual procedimentos e técnicas foram empregadas para coletar e analisar os dados da pesquisa, além de prover informações acerca da condução do estudo. O quarto são os resultados e discussão no qual foram apresentados os dados coletados durante a pesquisa para sua interpretação. Por último, o quinto é uma conclusão que sintetiza de forma concisa os resultados e debates essenciais abordados no estudo e solucionar a problemática proposta na introdução.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo geral

Verificar o impacto do conhecimento do direito remuneratório na vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da AMAN.

### 1.1.2 Objetivos específicos

Para atender o objetivo geral deste trabalho e guiar um caminho lógico para a sua conclusão, foram adotados os seguintes objetivos específicos:

- a. verificar a influência de aspectos motivacionais no comportamento dos militares;
- b. apresentar um estudo de gerações;
- c. verificar peculiaridades da carreira dos oficiais do Exército Brasileiro;
- d. apresentar os elementos do direito remuneratório;
- e. analisar o impacto do conhecimento do direito remuneratório nas escolhas profissionais dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 ANÁLISE DAS TEORIAS MOTIVACIONAIS

A palavra motivação é derivada do latim “motivos” e é referido a “tudo o que pode fazer mover”, “aquilo que determina ou causa alguma coisa” ou “a finalidade de uma ação”. Assim, pode ser dito que uma teoria da motivação é uma teoria da ação (GONDIM, 2004).

Segundo Silva e Rodrigues (2016), a motivação funciona como maneira de criar um grande entusiasmo a fim de alcançar os objetivos organizacionais, em conformidade com a obtenção de objetivos individuais. Já para Newstrom (2011) “a motivação é o conjunto de forças internas e externas que fazem o funcionário escolham determinado curso de ação e adotem certos comportamentos” (NEWSTROM 2011, p. 99). Portanto, motivação pode ser entendido como um curso de ação gerado por forças internas de forma que seja alcançado os objetivos organizacionais e pessoais.

Com isso, vislumbra-se a existência de muitas teorias motivacionais que foram divididas em dois grupos. O primeiro grupo, chamado de teorias de conteúdo, é composto pelas teorias que buscam explicar a motivação humana a partir das necessidades e carências do indivíduo, afirmando que a busca pela satisfação e realização pessoal orienta sua conduta. O segundo grupo, chamado de teorias de processo podem ser entendidas pelo modo como as percepções, os objetivos, as expectativas e as metas pessoais influenciam no processo de tomada de decisão do indivíduo. Com o exposto, serão apresentadas a seguir algumas teorias enquadradas nesses grupos para melhor compreensão do presente estudo (GONDIN, 2004).

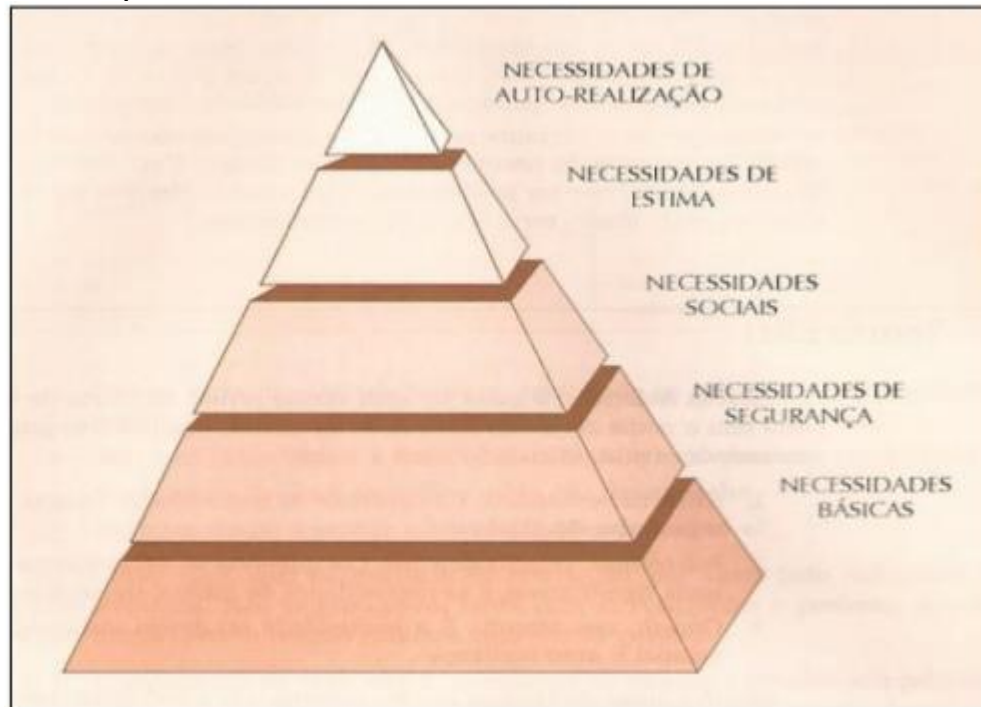
#### 2.1.1 Teoria da Hierarquia de Maslow

A teoria de Maslow parte do princípio de que as necessidades humanas possuem origem biológica e possuem uma hierarquia onde o homem busca por natureza o desenvolvimento pessoal (GONDIN, 2004). Essa hierarquia é dividida por Maximiano (2009) em uma pirâmide de necessidades que são: básicas; segurança; sociais; estima e autorrealização. Da mesma forma, Robbins (2008) define as necessidades, conforme a figura 1, em:

1. Fisiológicas são as atividades relacionadas a fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades do corpo;
2. Segurança são as que incluem a segurança e proteção contra danos emocionais e físicos;
3. Social que abrange amizade, socialização e sensação de pertencer a um grupo;

4. Estima apresenta fatores internos e externos de estima, como respeito próprio, realização, autonomia, reconhecimento e status;
5. Autorrealização é vontade de desenvolver suas próprias potencialidades e tornar-se aquilo que é capaz de ser, o que inclui o crescimento, busca de maior potencial e autodesenvolvimento.

Figura 1 - Hierarquia das necessidades humanas



Fonte: MAXIMIANO (2009)

Nessa teoria, Maslow afirma que para que haja a passagem para o nível de necessidade superior, o anterior deve estar no mínimo parcialmente satisfeito. Buscando como referência Maslow, as necessidades foram agrupadas em três grupos: o primeiro é a existência, que agrega as necessidades básicas e de segurança; o segundo sendo o relacionamento o qual agrega as necessidades sociais e de estima, e por último o crescimento que se refere a necessidade de autorrealização (GONDIN 2004).

Nesse estudo científico, a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow será utilizada para verificar se a remuneração recebida pelo militar atende suas necessidades humanas.

### 2.1.2 Teoria dos Dois Fatores de Herzberg

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg foi desenvolvida a partir da análise das descrições de indivíduos sobre o que almejavam alcançar em seu trabalho, com ênfase em quais aspectos os faziam sentir-se bem ou mal no contexto laboral (HERZBERG, 1993). Através de entrevistas com esses colaboradores, eles buscaram identificar os motivos por trás da satisfação e da insatisfação, concluindo que existem dois fatores: o primeiro seria o dos fatores de higiene relacionados a fatores externos, que podem alternar entre o estado de insatisfação e o estado de não insatisfação; o segundo conjunto de fatores seria o dos motivadores relacionados a fatores internos, que oscilaria entre o estado de satisfação e o estado de não satisfação (GONDIN, 2004).

Figura 2 - Fatores Higiênicos e de Motivação



Fonte: GONDIN (2004)

Dessa forma, conforme a figura 2, os fatores higiênicos são externos - relacionados ao ambiente em que o trabalho é executado. Quando presentes em um nível elevado, evitam a insatisfação do indivíduo, mas quando em falta, podem causar insatisfação. No entanto, por si só, esses fatores não geram motivação (Ferreira et al., 2011). Além disso, eles não têm grande influência no comportamento dos funcionários. Condições de trabalho, relações interpessoais, salário, supervisão e políticas organizacionais e administrativas são considerados fatores higiênicos (HERZBERG, 1993).

Esses fatores externos podem ser observados na AMAN, por exemplo, nos alojamentos e nas instalações da AMAN, ou seja, no ambiente de trabalho do Cadete ocorrem: quedas de energias e internet frequentes, falta de água, tomadas e chuveiros quebrados. Essas questões não são impedimento para a continuidade das atividades, porém podem levar a insatisfação.

De outro forma, o incremento salarial não pode ser visto como um elemento que ocasiona contentamento prolongado. Como será visto no capítulo seguinte, o soldo dos militares ao longo da carreira é alterado de maneira positiva ao longo dos anos, porém esse aumento leva a uma motivação passageira, tendo em vista que as questões que o tornavam insatisfeito levam o militar a situação anterior, assim o salário é visto como uma obrigação do trabalho que não geraria novas motivações HERZBERG (1993).

De outra maneira, os fatores motivadores descritos por Herzberg (1993) englobam aspectos como o avanço na carreira, a responsabilidade pelo trabalho realizado, o prazer pelo trabalho em si, o reconhecimento e o alcance de objetivos. Esses fatores foram categorizados como motivacionais e estabelecem a conexão entre o indivíduo e o próprio trabalho, sendo, portanto, considerados intrínsecos.

No que tange aos Cadetes do Curso de Intendência, o aprimoramento técnico-profissional pode ser visto como um aspecto motivacional relevante, uma vez que colabora para o avanço na trajetória profissional, o crescimento de capacidades e aptidões, e para a satisfação pessoal e profissional. Ademais, a responsabilidade pela tarefa cumprida também se configura como um fator motivacional fundamental, visto que os cadetes são treinados para lidar com circunstâncias desafiadoras e críticas que requerem habilidade.

### **2.1.3 Teoria das necessidades adquiridas de McClelland**

Na Teoria de McClelland, apesar de também serem reconhecidas as necessidades como de origem biológica, elas não são concebidas como uma hierarquia. Nessa abordagem, os três tipos de necessidades são: poder, afiliação e realização. Essas necessidades são relacionadas entre si e se manifestam em diferentes graus de intensidade nas pessoas, de acordo com suas características psicológicas e os processos de socialização aos quais foram expostas (GONDIM, 2004).

Quando a necessidade de alcançar algo é predominante, a pessoa apresenta uma grande motivação para alcançar a autorrealização e independência, enfrentando desafios realistas no trabalho e lutando constantemente pelo sucesso pessoal. Quando a necessidade mais forte é a de se relacionar, a pessoa concentra sua atenção na manutenção de seus relacionamentos

interpessoais, muitas vezes em detrimento de seus próprios interesses. Por último, quando a necessidade de poder é a mais desenvolvida, a pessoa se sente motivada pelo desejo de influenciar, redirecionar e mudar as atitudes e comportamentos dos outros. A motivação no trabalho dependerá da qualidade da interação entre esses três tipos de necessidades (GONDIM, 2004).

Como oficiais, eles terão que conduzir equipes e tomar decisões importantes em situações de alta pressão. Nesse sentido, a necessidade de poder descrita por McClelland (1993) pode ser um fator motivacional importante para esses Cadetes, uma vez que eles serão responsáveis pela gestão de recursos e pelo comando de equipes de diferentes especialidades.

Além disso, a necessidade de realização também é uma característica importante para os cadetes, uma vez que eles serão instigados a buscar a primazia em seu desempenho e na execução de suas tarefas. A procura por desafios plausíveis no trabalho e a busca pelo êxito pessoal são atributos que podem ser aprimorados e incentivados durante o Curso de Intendência.

Por fim, a necessidade de afiliação também pode ser um fator motivacional importante para os cadetes, já que eles integram uma coletividade de militares e precisarão colaborar em equipe para alcançar seus propósitos. A manutenção de vínculos interpessoais saudáveis é fundamental para a efetividade e a união da equipe.

Em suma, a teoria das necessidades adquiridas de McClelland (1993) pode ser uma ferramenta importante para entender e analisar a motivação dos cadetes de intendência, ajudando a identificar os fatores motivacionais mais relevantes para essa categoria de militares.

## 2.2 PECULIARIDADES DA CARREIRA E ESTUDO DE GERAÇÕES

No Exército Brasileiro existe um plano de carreira base para militares tanto de carreira quanto temporários, no presente estudo será abordado apenas dos militares de carreira formados na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), do Curso de Intendência. Além disso, nesse tópico será abordado alguns conceitos importantes para a melhor compreensão do comportamento dos Cadetes e do tema abordado, por exemplo, o estudo de gerações.

### 2.2.1 Estudo de gerações

Constantemente estudos de geração são realizados para estudar como as relações de trabalho se dão entre as gerações e são importantes para demonstrar quais são os valores trabalhistas predominantes de cada grupo. Para Robbins (2008) existem 4 grupos de diferentes faixas etárias que serão apresentadas a seguir.

Tabela 1- As gerações e os valores trabalhistas dominantes

Grupo	Ingresso no mercado de trabalho	Idade atual aproximada	Valores trabalhistas dominantes
1. Veteranos	Anos 50 ou início dos anos 60	Mais de 60 anos	Trabalho árduo, conservadorismo, conformismo, lealdade à organização
2. Baby Boomers	1965 a 1985	De 40 anos a 60 anos	Sucesso, realização, ambição, rejeição ao autoritarismo, lealdade à carreira
3. Geração X	1985 a 2000	De 25 anos a 40 anos	Estilo de vida equilibrado, trabalho em equipe, rejeição a normas, lealdade aos relacionamentos
4. Geração da Tecnologia	De 2000 em diante	Menos de 25 anos	Auto-confiança, sucesso financeiro, independência pessoal junto com trabalho de equipe, lealdade a si mesmos e aos relacionamentos

Fonte: ROBBINS (2008)

Como pode ser observado no quadro acima, os veteranos possuem um pensamento conservador, realizam um trabalho árduo e possuem fidelidade à organização como valores dominantes. Já os baby boomers são ambiciosos, rejeitam o autoritarismo e são leais à carreira. A geração X procura um melhor trabalho em equipe, rejeita as normas e é leal aos relacionamentos. Por último, a geração da tecnologia ou geração Y é considerada autoconfiante, busca prosperidade financeira e é leal a si mesma e aos relacionamentos (ROBBINS, 2008).

De outra forma, McShane (2013) entende que os baby boomers, pessoas nascidas entre

1946 e 1964, buscam segurança no emprego e são mais dedicados a melhorar economicamente e socialmente. Já a geração X, nascida entre 1965 e 1979, busca menos segurança no trabalho e procura maior flexibilidade no local de trabalho. Além disso, a geração Y ou millennials, nascida entre 1980 e 1999, é visivelmente multitarefa, autoconfiante e mais independente.

Para o presente estudo, verificar-se-á se os Cadetes do Curso de Intendência do quarto ano em 2023, que possuem a faixa etária inserida nos valores trabalhistas da geração da Tecnologia ou geração Y, realmente possuem esses valores.

### **2.2.2 Carreira dos oficiais**

O plano de carreira é uma estratégia importante para a organização, uma vez que permite a identificação do potencial dos colaboradores e do time, bem como o estabelecimento de prazos para a consecução dos objetivos e metas (TELMO, 2015).

Da mesma forma, conforme Telmo (2015) apresentou o conceito de plano de carreira, no Exército Brasileiro esse plano é uma ferramenta estratégica utilizada pela instituição militar para definir as etapas e requisitos necessários para a promoção de seus militares. Esse plano permite que os oficiais conheçam as possibilidades de ascensão na carreira, assim como as condições e competências necessárias para atingir cada posto. No caso dos Cadetes da AMAN, o plano de carreira é uma referência importante para o planejamento de suas carreiras militares.

É importante referenciar o Sistema de Valorização do Mérito que é uma ferramenta utilizada de modo a reconhecer e recompensar os indivíduos que demonstram um desempenho excepcional em suas atividades profissionais (NETO, 2020).

O Sistema de Valorização do Mérito constitui, segundo a Portaria nº 095 de 26 de maio de 2017, apenas um dos parâmetros de suporte à tomada de decisão, não substituindo ou esgotando o conceito de mérito encontrado na legislação aplicável aos processos seletivos e de progressão, conduzidos no contexto do Exército (BRASIL, 2017). Os componentes do SVM do Exército Brasileiro estão relacionados da seguinte forma:

Art. 5º Para o universo básico dos oficiais de carreira das Armas, do QMB e do Sv Int, os seguintes componentes da profissão militar são considerados prevalentes e poderão ser selecionados e pontuados pelo SVM, conforme o processo seletivo ou de promoções considerado:

- I - medalhas e condecorações nacionais;
- II - elogios de citação de mérito;
- III - cursos realizados;
- IV - habilitação em idiomas;
- V - trabalhos úteis;
- VI - atividades essenciais;
- VII - tempo de serviço em situações diversas;

VIII - tempo de instrutor ou auxiliar de instrutor; e  
IX - deméritos (BRASIL, 2017, p20).

Outro fator importante a ser considerado no plano de carreira dos oficiais são os cursos realizados para a habilitação ao Quadro de acesso (QA) dos diferentes pontos da carreira. Segundo o Decreto nº 3998, de 5 de novembro de 2001, para atingir os postos de 2º Tenente, 1º Tenente e Capitão é realizado o Curso de Formação, para acesso aos postos de Major, Tenente-Coronel e Coronel é realizado o Curso de Aperfeiçoamento e para a promoção a Oficial-General é realizado Cursos de Altos Estudos Militares (CAEM) (BRASIL, 2001).

O Curso realizado pelos Cadetes na Academia Militar das Agulhas Negras é, segundo esse mesmo decreto, o Curso de Formação de Oficiais de carreira do Exército Brasileiro e habilita o Cadete aos postos de 2º Tenente, 1º Tenente e Capitão (não aperfeiçoado). Além disso, segundo a Portaria do Estado Maior do Exército/ Chefe do Exército nº 284, de 28 de dezembro de 2020, os tempos médios de permanência estão presentes na tabela 2 e têm como finalidade viabilizar a promoção aos diferentes postos em idades adequadas para as tarefas que serão executadas (BRASIL, 2020).

Tabela 2 - Tempos médios de permanência em cada posto

Postos	Armas, QMB e Sv Int	QEM	Como Oficial
Asp Of	8 meses	-	8 meses
2º Ten	1 ano e 4 meses	-	2 anos
1º Ten	5 anos	7 anos	7 anos
Cap	8 anos	8 anos	15 anos
Maj	7 anos	7 anos	22 anos
Ten Cel	4 anos	4 anos	26 anos
Cel	6 anos / 10 anos <sup>(1)</sup>	6 anos / 10 anos <sup>(1)</sup>	32 anos / 36 anos <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Somente para os coronéis com CCEM, CDEM ou CPEAEx

Fonte: BRASIL (2020)

Após sua reestruturação de carreira, o militar deve permanecer no mínimo 35 (trinta e cinco) anos de serviço para a transferência para a reserva remunerada (BRASIL, 2019). Na tabela a seguir pode-se verificar como é composto o soldo dos oficiais e do Cadete do quarto ano do Exército Brasileiro.



Tabela 3 - Soldo dos oficiais

POSTO OU GRADUAÇÃO	SOLDO (R\$)	
	A partir de 1º de janeiro de 2019	A partir de 1º de janeiro de 2020
<b>1. OFICIAIS-GERAIS</b>		
General de Exército	13.471,00	13.471,00
General de Divisão	12.912,00	12.912,00
General de Brigada	12.490,00	12.490,00
<b>2. OFICIAIS SUPERIORES</b>		
Coronel	11.451,00	11.451,00
Tenente-Coronel	11.250,00	11.250,00
Major	11.088,00	11.088,00
<b>3. OFICIAIS INTERMEDIÁRIOS</b>		
Capitão	9.135,00	9.135,00
<b>4. OFICIAIS SUBALTERNOS</b>		
Primeiro-Tenente	8.245,00	8.245,00
Segundo-Tenente	7.490,00	7.490,00
<b>5. PRAÇAS ESPECIAIS</b>		
Aspirante a Oficial	6.993,00	7.315,00
Cadete (último ano)	1.448,00	1.630,00
Cadete (demais anos)	1.176,00	1.334,00
Aluno da Escola Preparatória de Cadetes do Exército	1.066,00	1.199,00

Fonte: BRASIL (2019)

Nota-se que o salário dos Cadetes da AMAN sofre (atualizações) com o tempo. Assim, pode-se observar alguns aumentos salariais sucessivos, sendo o primeiro deles o aumento de aluno para Cadete da AMAN. O segundo aumento ocorre quando o Cadete chega ao quarto ano da AMAN. Porém, o aumento mais relevante, como pode ser observado na Tabela 3, ocorre quando o Cadete do quarto ano conclui sua formação e atinge o posto de Aspirante a Oficial. Nesse posto, o soldo é de R\$ 7.315,00, em comparação com os R\$ 1.630,00 recebidos pelo Cadete do último ano.

## 2.3 DIREITO REMUNERATÓRIO

A remuneração compreende, segundo Martins (2007), tudo o que o trabalhador recebe em função da prestação de serviços subordinados decorrentes de um contrato de trabalho, incluindo-se as gratificações. Nos itens a seguir será apresentado como se dá a remuneração dos militares, em tempo de paz, mais especificamente os militares da ativa e de carreira, ou seja, “aqueles da ativa que, no desempenho voluntário e permanente do serviço militar, tenham vitaliciedade, assegurada ou presumida, ou estabilidade adquirida” (BRASIL, 2019, p.2).

Vale ressaltar que não serão objetos de estudo os descontos realizados na remuneração, ou seja, serão considerados apenas o soldo, adicionais, gratificações e alguns direitos remuneratórios, além disso serão desconsiderados os direitos não apresentados no estudo proposto.

Então, para que os Cadetes do Curso de Intendência possam gerenciar recursos financeiros, garantir a remuneração adequada dos superiores, pares e subordinados e planejar o futuro de sua carreira, é necessário que tenham conhecimento adequado sobre as leis e regulamentações remuneratórias.

### 2.3.1 Composição do pagamento

Tendo como referência a Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, a remuneração dos militares do Exército é composta por:

Art. 1º A remuneração dos militares integrantes das Forças Armadas - Marinha, Exército e Aeronáutica, no País, em tempo de paz, compõe-se de:

I - soldo;

II - adicionais;

III - gratificações:

Art. 2º Além da remuneração prevista no art. 1º desta Medida Provisória, os militares têm os seguintes direitos remuneratórios:

I - observadas as definições do art. 3º desta Medida Provisória:

a) diária;

b) transporte;

c) ajuda de custo;

d) auxílio-fardamento;

e) auxílio-alimentação;

f) auxílio-natalidade;

g) auxílio-invalidéz; e

h) auxílio-funeral;

I - observada a legislação específica:

a) auxílio-transporte;

b) assistência pré-escolar;

c) salário-família;

d) adicional de férias; e

e) adicional natalino (BRASIL, 2001, p. 1).

Nessa conjuntura, o Tesouro Nacional é o encarregado financeiro da remuneração dos militares ativos e inativos (BRASIL, 2019). No presente estudo, os militares considerados serão Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência do ano de 2023 que se encontram na ativa.

### 2.3.2 Adicional de compensação orgânica

O adicional de compensação orgânica é “a parcela remuneratória mensal devida ao militar para compensação de desgaste orgânico resultante do desempenho continuado de atividades especiais, conforme regulamentação” (BRASIL, 2022, p. 4).

Segundo o Caderno de Orientação aos Agentes da Administração – 6.1 (2022), o militar que realiza salto de paraquedas cumprindo missão militar recebe 1 cota de 1% (um por cento) do soldo por trimestre de cumprimento de plano de provas. Assim, caso o militar cumpra todas as cotas em 5 anos receberá o máximo do adicional, ou seja, 20% (vinte por cento). Já em voo em aeronave militar como Tripulante Orgânico, observador aéreo, observador meteorológico e fotogramétrico o militar recebe 1 cota de 2% (dois por cento) do soldo por ano de cumprimento de plano de provas num total de 10 cotas. Ou seja, caso consiga todas as cotas em 10 anos receberá o máximo do adicional. Além disso, ao militar que exercer mais de uma atividade especial será atribuído somente o adicional de maior valor.

Tabela 4 - Adicional compensação orgânica

Situações	Percentual
Voo em aeronave militar como tripulante orgânico, observador meteorológico, observador aéreo e fotogramétrico.	20
Salto em paraquedas, cumprindo missão militar.	
Imersão no exercício de funções regulamentares a bordo de submarinos.	
Mergulho com escafandro ou com aparelho.	
Controle de Tráfego Aéreo.	
Trabalho com Raios X ou substâncias radioativas.	10

Fonte: BRASIL (2001)

Com isso, para os Cadetes do Curso de Intendência os cursos que oferecem o adicional de compensação orgânica, conforme tabela 4, são, por exemplo, o curso básico paraquedista realizado no Rio de Janeiro, e para os oficiais subalternos de intendência o curso de gerente de aviação e o curso de piloto de aeronaves realizado em Taubaté (BRASIL, 2022).

### 2.3.3 Adicional de compensação por disponibilidade militar e tempo de serviço

Segundo a Lei nº 13.954, o adicional de compensação por disponibilidade militar é o valor mensalmente devido ao militar em razão de dedicação exclusiva e da disponibilidade permanente (BRASIL, 2019). Além disso, não deve haver a concessão cumulativa com o adicional tempo de serviço que é definido como sendo “a parcela remuneratória mensal devida ao militar, inerente ao tempo de serviço e os acréscimos permitidos por lei” (BRASIL, 2022, p. 12).

Tabela 5 - Adicional de compensação por disponibilidade militar

Posto ou Graduação	Percentual
General de Exército	41
General de Divisão	38
General de Brigada	35
Coronel	32
Tenente-Coronel	26
Major	20
Capitão do Quadro Auxiliar de Oficiais	32
Capitão	12
Primeiro-Tenente do Quadro Auxiliar de Oficiais	32
Primeiro-Tenente	6
Segundo-Tenente do Quadro Auxiliar de Oficiais	32
Segundo-Tenente	5
Aspirante a Oficial	5
Cadete (último ano) e Aluno do Instituto Militar de Engenharia (último ano)	5
Cadete (demais anos), Aluno de Órgão de Formação de Oficiais da Reserva e Aluno do Instituto Militar de Engenharia (demais anos)	5
Aluno da Escola Preparatória de Cadetes (último ano) e Aluno da Escola de Formação de Sargentos	5
Aluno da Escola Preparatória de Cadetes (demais anos)	5
Subtenente	32
Primeiro-Sargento	20
Segundo-Sargento do Quadro Especial de Sargentos	26
Segundo-Sargento	12
Terceiro-Sargento do Quadro Especial de Sargentos	16
Terceiro-Sargento	6
Cabo (engajado)	6
Cabo (não engajado)	6
Taifeiro-Mor	5
Taifeiro de Primeira Classe	5
Taifeiro de Segunda Classe	5
Soldado Paraquedista (engajado)	5
Soldado-Clarim ou Corneteiro de Segunda Classe e Soldado	5
Soldado-Recruta e Soldado-Clarim ou Corneteiro de Terceira Classe	5

Fonte: BRASIL (2019)

Como pode ser observado na tabela 5, os Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência, Aspirantes a Oficial e Segundos-Tenente recebem 5% (cinco por cento) de adicional sobre o soldo. Já como Primeiro-Tenente o valor sobe para 6% (seis por cento), o percentual mais relevante é alcançado como Capitão, ou seja, 12% (doze por cento).

### 2.3.4 Adicional de habilitação

No Exército Brasileiro diversos são os cursos e estágios oferecidos para que o militar atinja um maior aperfeiçoamento técnico profissional o que pode ser encontrado no Catálogo de Cursos e Estágios oferecido pelo Departamento de Educação e Cultura do Exército (DECEX), porém, nem todos os cursos e estágios oferecem uma compensação mensal à remuneração para o resto da carreira e durante a inatividade remunerada (BRASIL, 2022).

Segundo a Portaria nº 1.443 do Comandante do Exército, o adicional de habilitação é o valor mensalmente devido ao militar pela conclusão de cursos e estágios e em seu artigo terceiro pode-se observar quais são eles. De acordo com essa portaria o adicional de habilitação será concedido aos militares que concluírem com aproveitamento os cursos de formação, especialização, aperfeiçoamento, altos estudos categoria I e II (BRASIL, 2021).

No presente estudo serão observados apenas os cursos de formação, especialização e aperfeiçoamento, pois são o horizonte mais próximo dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência e será tema de análise do estudo apenas o que se refere o Art. 4º, inciso III, alínea e) “os cursos de especialização profissional e os cursos considerados equivalentes pelo EME realizados em organizações militares, por ordem de autoridade competente” (BRASIL, 2021, p. 9).

Com isso, pode-se extrair da referida portaria que não há adicional de habilitação para militares que realizarem cursos de instituições civis por iniciativa própria e a autorização para sua realização será concedida somente pelo Chefe do Estado Maior do Exército para que tenha validade (BRASIL, 2019). Ademais, há garantias estabelecidas pela portaria, sendo “o direito à percepção do adicional de habilitação assegurado aos militares, por conta dos cursos concluídos com aproveitamento enquanto na ativa e requeridos, quando for o caso, até o ato de passagem para a inatividade” (BRASIL, 2019, p. 9).

Tabela 6 – Adicional de habilitação

CURSOS MILITARES	CURSOS CIVIS	PERCENTUAL INCIDENTE SOBRE O SOLDOS				
		ATÉ	A PARTIR DE			
		30 JUN 20	01 JUL 20	01 JUL 21	01 JUL 22	01 JUL 23
Altos Estudos I	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> Doutorado	30	42	54	66	73
Altos Estudos II	Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> Mestrado	25	37	49	61	68
Aperfeiçoamento	Pós-Graduação <i>Lato Sensu</i>	20	27	34	41	45
Especialização	Curso de Especialização	16	19	22	25	27
Formação	-x-x-x-x-	12	12	12	12	12

Fonte: BRASIL (2019)

Observa-se na tabela 6 que os militares quando concluem um curso de formação, por exemplo a AMAN, recebem o adicional de 12% (doze por cento), assim que alcançam a especialização recebem um adicional de 27% (vinte e sete por cento). Além disso, ao realizar algum curso que gere o direito à percepção do adicional de habilitação, o militar tem direito a 45% (quarenta e cinco por cento) sobre o soldo, por exemplo, o Curso Básico Paraquedista realizado no quarto ano da AMAN no qual nove Cadetes do corrente quarto ano do Curso de Intendência foram concludentes e habilitados a receber esse adicional de aperfeiçoamento a partir de oficial subalterno, ou seja, Segundo-Tenente (BRASIL, 2021).

### 2.3.5 Gratificação de localidade especial e ajuda de custo

A gratificação de localidade especial é o direito pecuniário que tem por finalidade remunerar mensalmente o militar que serve em regiões inóspitas (BRASIL, 2001).

Com o exposto, nos termos da Portaria GM/MD nº 379-MD, de 25 janeiro de 2022, para o militar em Localidade Especial Tipo “A” é direito do militar o recebimento de 20% (vinte por cento) a mais em relação ao soldo e o militar em Localidade Especial Tipo “B” faz jus ao percentual de 10% (dez por cento) do soldo, além disso, o período para o direito à gratificação de localidade especial é compreendido entre a apresentação do militar a OM até seu desligamento (BRASIL, 2022). As localidades consideradas como Categoria “A” estão apresentadas no Art. 3º dessa portaria.

Art. 3º Para efeito desta Portaria, são consideradas localidades especiais de Categoria “A” as localidades e as vias fluviais e lacustres situadas no território nacional, na região a oeste da linha denominada Alfa que, partindo do litoral, acompanha sucessivamente os limites interestaduais entre Maranhão – Pará, Maranhão – Tocantins, Piauí – Tocantins, Bahia – Tocantins, Goiás – Tocantins, Goiás – Mato Grosso, Goiás – Mato Grosso do Sul, Minas Gerais – Mato Grosso do Sul, São Paulo – Mato Grosso do Sul e Paraná – Mato Grosso do Sul (BRASIL, 2022, p. 19).

Segundo o previsto no inciso VI do art. 137 da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 o acréscimo do tempo de serviço é de 1/3 (um terço) para cada período de 2 (dois) anos, consecutivos ou não de serviço efetivados pelo militar nas guarnições especiais da Categoria "A" (BRASIL, 1980). Ou seja, a cada dois anos de permanência nessas guarnições há um acréscimo de 8 meses de tempo de serviço para o militar.

De outra forma, segundo o Caderno de Orientação aos Agentes da Administração – 6.1 (2022) “A ajuda de custo é o direito pecuniário devido ao militar, pago adiantadamente, para custeio das despesas de locomoção e instalação, exceto as de transporte, nas movimentações com mudança de sede, ou por ocasião de transferência para a inatividade remunerada” (BRASIL, 2022, p. 13).

Movimentações por interesse próprio, manutenção da ordem pública, operação de guerra, ou por ocasião do regresso à OM de origem, ou quando desligado de curso não oferecerão direito a ajuda de custo (BRASIL, 2002).

Tabela 7 - Ajuda de custo

Situações	Valor Representativo
a) Militar que possua dependente, nas movimentações com desligamento da organização militar;	Dois vezes o valor da remuneração.
b) Militar que possua dependente, nas movimentações para comissão superior a 3 (três) e igual ou inferior a 12 (doze) meses, sem desligamento da organização militar;	Dois vezes o valor da remuneração na ida e uma vez na volta.
c) Militar que possua dependente, nas movimentações para comissão superior a 15 (quinze) dias e igual ou inferior a 3 (três) meses, sem desligamento da organização militar;	Uma vez o valor da remuneração na ida e outra vez na volta.
d) Militar que possua dependente, quando transferido para Localidade Especial Categoria A ou de uma Localidade Especial Categoria A para qualquer outra localidade, nas movimentações com desligamento da organização militar; e	Quatro vezes o valor da remuneração.
e) Militar que não possua dependente e se encontre nas situações “a”, “b”, “c”, ou “d” desta Tabela.	Metade dos valores representativos estabelecidos para as situações “a”, “b”, “c”, e “d” desta Tabela.
f) Militar que possua ou não dependente, por ocasião de transferência para a inatividade remunerada.	<b>Oficial:</b> oito vezes o valor da remuneração calculado com base no soldo do último posto do círculo hierárquico a que pertencer o militar. <b>Praça:</b> oito vezes o valor da remuneração calculado com base no soldo de Suboficial.

Fonte: BRASIL (2019)

Na Academia Militar das Agulhas Negras pode ser observado, no quarto ano do Curso de Intendência, que há um número considerável de Cadetes que possuem algum relacionamento, os quais ao atingirem o primeiro posto poderiam adicionar seus cônjuges como dependentes.

Na tabela acima, comparando-se “a” e “d” com “e” é observado que o militar que possui

dependente recebe em dobro a ajuda de custo, assim, as perguntas que surgem são: esse adicional de ajuda de custo influencia a “corrida” para conseguir dependentes? E ajuda de custo pode ser um fator motivador na escolha de uma OM considerada Localidade Especial Categoria “A”?

### **2.3.6 Gratificação de representação 2% (dois por cento)**

Em referência aos art. 4º ao 9º do Decreto nº 11.002, de 17 março de 2022 a gratificação de representação é a o valor remuneratório devido ao militar “pela participação em viagem de representação, viagem de instrução, emprego operacional ou por estar às ordens de autoridade estrangeira no país” (BRASIL, 2022, p. 6).

Viagem de representação é considerado para realização do pagamento dessa gratificação como o deslocamento realizado por interesse da instituição por militar da ativa na condição de representante do Comando das Forças ou Ministério da Defesa para fora de sua sede, para participação em eventos inclusive os de cunho cultural ou desportivo seja eles de natureza militar ou civil (BRASIL, 2022). De forma análoga, a viagem de instrução é a atividade realizada por militar da ativa fora de sede, com objetivo relacionado à ensino, orientação técnica, instrução ou inspeção de comando (BRASIL, 2022).

Já o emprego operacional é a atividade realizada por designação específica ou como tripulante de aeronave ou embarcação por militar da ativa, diretamente relacionada a:

- 1) operação real ou de adestramento, estabelecida para fins administrativos, operacionais ou logísticos;
- 2) ações militares de vigilância de fronteira destinadas à preservação da integridade territorial do País;
- 3) ações militares de operações de garantia da lei e da ordem, de que trata o art. 15 da Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999;
- 4) ações relacionadas às atribuições subsidiárias das Forças Armadas, de que tratam o art. 16, o art. 16-A, o inciso V do caput do art. 17, o inciso III do caput do 17-A e o inciso VI do caput do art. 18 da Lei Complementar nº 97, de 1999;
- 5) adestramento para participação em missões de paz, entre outros (BRASIL, 2022, p 23).

No Exército Brasileiro, existem diversas operações e atividades realizadas por militares da ativa que oferecem gratificação e oportunidades únicas. Por exemplo, a participação na operação acolhida, onde demonstram sua dedicação humanitária ao ajudar refugiados e pessoas em situação de vulnerabilidade. Além disso, os militares brasileiros têm a honra de integrar missões de paz, representando o país em cenários internacionais e contribuindo para a estabilidade e segurança global.



Outro destaque são as competições militares internacionais, como a prestigiosa competição Sandhurst, onde nossos Cadetes têm a chance de provar sua excelência em habilidades táticas e estratégicas. A participação em eventos como Chimaltlalli, que promovem a troca de experiências entre exércitos latino-americanos. Além disso, os militares brasileiros têm a oportunidade de participar de competições desportivas tanto em âmbito nacional quanto internacional

### 3 REFERENCIAL METODOLÓGICO

O presente estudo foi feito utilizando do processo científico apresentado no Manual de Iniciação à Pesquisa Científica (2019) oferecido pela Divisão de Ensino (DE) da Academia Militar das Agulhas Negras.

#### 3.1 OBJETO FORMAL DE ESTUDO

Esse Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) pretende verificar o impacto do conhecimento do direito remuneratório na vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da AMAN e, para isso, utilizará da análise de dados quantitativa dos resultados obtidos no questionário sobre direito remuneratório, essa situação será estudada através da apresentação em forma de gráficos e de tabulação.

Além disso, será feito uma análise qualitativa com base nas três teorias motivacionais apresentadas no presente estudo, no qual a motivação será examinada com referência à teoria das Necessidades Adquiridas de McClelland, restringida à extensão da motivação, reconhecimento e realização. Em contrapartida, a satisfação será analisada à luz da Teoria da Hierarquia de Maslow e da Teoria dos Fatores de Higiene de Herzberg, restringida à extensão da satisfação, remuneração e qualidade de vida.

O tema pesquisado é de grande amplitude e, por isso, será restrito a abordagem da motivação e satisfação apenas pelas teorias motivacionais selecionadas na revisão bibliográfica deste estudo, excluindo outras teorias existentes. Adicionalmente, será restringido pelos resultados obtidos no questionário e pelas normas de direito remuneratório apontadas na revisão bibliográfica deste trabalho, desconsiderando outras existentes.

#### 3.2 MÉTODOS

Este trabalho adota o método dedutivo, uma vez que a partir da ideia geral da apresentação dos dados será alcançada a particularidade do objeto do estudo e, portanto, será possível concluir qual é o impacto do conhecimento do direito remuneratório na população dos Cadetes estudados. Para confirmar as hipóteses, foram utilizadas as seguintes técnicas: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e um levantamento de dados. A primeira, foi conduzida por meio da consulta a livros e artigos científicos. A segunda, por meio da análise de leis, portarias, de-

cretos e cadernos de instrução. A última, foi realizada para obter dados/informações da população, na atual pesquisa são os Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência, a serem analisados.

### **3.2.1 Procedimentos metodológicos**

Até a obtenção dos dados, o autor constatou, no ano anterior, que as Organizações Militares (OM) de selva, consideradas localidade especial “A”, eram muito procuradas pelos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência de 2022, o que também foi observado em 2023, incentivando a pesquisa sobre os possíveis motivos disso.

Com isso, foram procuradas fontes de dados que apresentassem teorias motivacionais capazes de explicar tais motivos de satisfação ou motivação, bem como a legislação relacionada ao direito remuneratório dos militares. As estratégias utilizadas para coletar esses dados foram a busca de bibliografia na internet sobre os assuntos em questão e o contato com os Cadetes.

Assim, o estudo das leis, portarias, decretos, documentos, regulamentos e cadernos de orientação sobre o direito remuneratório dos militares, excluindo descontos e outros auxílios não abordados neste trabalho, bem como o estudo das teorias motivacionais, limitado às três apresentadas, foram utilizados como critérios.

A documentação revogada por leis, decretos e portarias mais recentes e os levantamentos que não se enquadram no objetivo geral do estudo foram excluídos do trabalho. Os dados documentais foram levantados e registrados para possibilitar um estudo coerente das informações coletadas e permitir uma organização lógica dos assuntos.

### **3.2.2 Amostra**

Para desenvolver o embasamento científico, foram analisadas obras de escritores consagrados acerca das teorias motivacionais, ademais, foi verificado o conjunto de leis referente ao direito remuneratório dos militares.

Para selecionar os participantes, foram escolhidos como universo os Cadetes do atual quarto ano do Curso de Intendência da AMAN, visto que nesse ano é lecionada a matéria sobre direito remuneratório dos militares e eles possuem o conhecimento mínimo necessário para que a pesquisa atinja seus objetivos. O quarto ano de Intendência da AMAN possui um contingente de 51 militares, dos quais 47, que são nacionais, foram selecionados como amostra.

Com essa metodologia, é possível inferir os resultados obtidos para a população estudada. Para obter a amostra, foi utilizada a ferramenta de cálculo de amostragem disponibilizada pelo site <https://pt.surveymonkey.com/> na internet, acessado em 14 de fevereiro de 2023. Essa ferramenta permite inserir informações como o tamanho da população, o nível de confiança e a margem de erro, calculando automaticamente o tamanho da amostra sem a necessidade de fórmulas matemáticas.

### **3.2.3 Instrumentos**

Uma das ferramentas empregadas neste projeto foi a coleta documental, utilizada para construir a base bibliográfica e documental que sustentasse o estudo, por meio da literatura apresentada. Para obter uma opinião direta dos Cadetes, um questionário foi aplicado.

Através da plataforma Google Docs, foram feitas perguntas diretas, disponibilizadas no endereço eletrônico <https://forms.gle/Bv3z22GWaMDTY7MJA/>. Esse instrumento foi compartilhado com os Cadetes pelo aplicativo WhatsApp e utilizado para avaliar as expectativas e prioridades dos Cadetes em relação à carreira, referente ao direito remuneratório.

### **3.2.4 Análise de Dados**

Para a análise dos dados obtidos a partir da coleta documental, foi realizado um fichamento, com o intuito de ordenar os temas de forma lógica, o que viabilizou a investigação para a obtenção de conclusões coerentes e embasamento para a solução. Os dados provenientes da pesquisa realizada por meio do questionário foram apresentados em gráficos percentuais e tabelados para melhor visualização. Os dados foram então submetidos a uma simples contagem, que permitiu uma análise quantitativa das respostas diretas. Por fim, os resultados foram comparados para obter uma ideia clara e lógica do que foi coletado, possibilitando uma conclusão sobre o tema.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Antes de discorrer o assunto, é necessário entender que os Cadetes de quarto ano do curso de Intendência da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) apresentam algumas peculiaridades em relação a sua remuneração e suas escolhas profissionais. Durante o curso, esses Cadetes passam por um aumento salarial significativo ao passarem do terceiro para o quarto ano, e quando concluem seu curso de formação de oficiais no qual atingem o posto de Aspirante a Oficial, essa crescente remuneração pode impactar diretamente em suas finanças e na forma como gerenciam seus recursos.

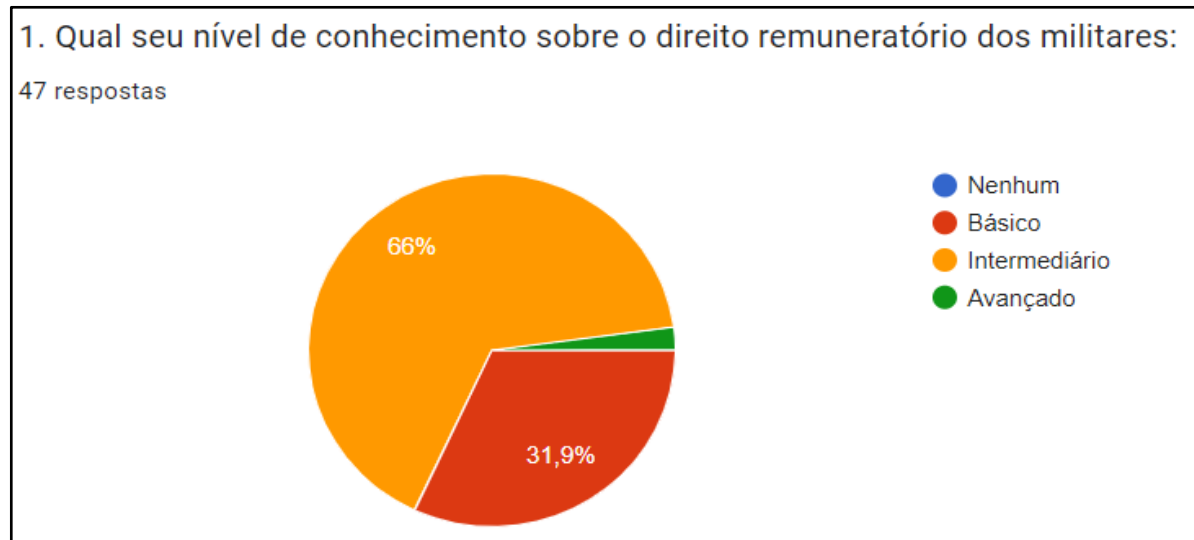
Outra peculiaridade importante para a análise dos dados são os direitos remuneratórios que os militares possuem, por exemplo, o adicional habilitação de aperfeiçoamento recebido a partir de 2º Tenente, sendo ele uma importante fonte de receita para os oficiais recém-formados e que pode ajudá-los a iniciar suas carreiras com mais segurança financeira. Com isso, observa-se a influência que a remuneração possui na vida profissional dos cadetes. É importante lembrar que, recentemente, a carreira militar passou por uma reestruturação significativa com a aprovação da Lei 13.954, de 16 de dezembro de 2019, que trouxe mudanças importantes na estrutura da carreira e nas regras de remuneração dos militares.

Além disso, esses Cadetes recebem, na AMAN, aulas específicas sobre direito remuneratório dos militares, o que os fornece o conhecimento necessário para participar do presente estudo e para lidar com as complexidades da remuneração no âmbito militar e garantir que seus direitos e benefícios sejam respeitados. Esse conhecimento também é essencial para que possam atuar como oficiais de carreira no Exército Brasileiro, onde a gestão financeira é uma responsabilidade crucial.

Ademais, para permitir uma análise focada nas necessidades individuais foram apresentadas algumas teorias motivacionais, assunto que será relacionado com os dados coletados a fim de atingir o objetivo geral da pesquisa. Com isso, para suprir essas necessidades foi apresentado no estudo o sistema de valorização do mérito dos militares que é um conjunto de medidas adotadas pelas Forças Armadas para reconhecer e premiar o desempenho dos seus integrantes. O objetivo é incentivar o aprimoramento profissional, a dedicação ao serviço e o compromisso com a missão das Forças Armadas (BRASIL, 2017).

Então, como forma de verificar qual o grau de conhecimento dos Cadetes sobre o assunto principal do estudo, a seguinte pergunta, apresentada no Gráfico 1, foi feita:

Gráfico 1 - Nível de conhecimento dos Cadetes



Fonte: AUTOR (2023)

Para dar continuidade à pesquisa era necessário saber se os Cadetes do quarto ano possuíam pelo menos o conhecimento básico sobre o direito remuneratório dos militares, como pode ser observado no gráfico 1, em que apenas 31,9% possuíam o conhecimento básico. Por outro lado, os outros 68,1% possuem conhecimento intermediário ou avançado, correspondendo a 32 militares, conforme tabela 8. Além disso, pode-se observar que nenhum Cadete da amostra não apresentava o conhecimento mínimo para participar do questionário.

Tabela 8 - Resultados do ITEM 1

Opções	Frequência	Porcentagem (%)
Avançado	1	2,1
Intermediário	31	66,0
Básico	15	31,9
Nenhum	0	0
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Fonte: AUTOR (2023)

Com o objetivo de compreender o pensamento da amostra e atingir o objetivo específico “b” da apresentação dos valores trabalhistas dos Cadetes, foram perguntados em quais valores trabalhistas eles se encontram. As respostas levam em consideração a bibliografia apresentada por Robbins (2008) no tópico 2.2.1. Com isso, o gráfico 2 mostra que a amostra possui pensamentos distintos sobre seus valores trabalhistas.

Essa informação é importante para compreender o que pode influenciar esses Cadetes

ao longo da carreira, por exemplo, os Cadetes que possuem como valor trabalhista o sucesso financeiro, podem ser propensos a realizar escolhas para sua vida profissional baseados em incentivos financeiros.

Gráfico 2 - Valores trabalhistas dos Cadetes



Fonte: AUTOR (2023)

Assim, pode-se entender que aquilo que foi apresentado pelo autor referenciado não configura regra, porém vale destacar que uma fatia considerável de 42,6% ou 20 Cadetes, conforme tabela 9, possui os valores trabalhistas apresentados pelo autor que correspondem à faixa etária dos Cadetes, ou seja, a geração Y ou geração da tecnologia. Nessa perspectiva, pode-se verificar que uma fatia considerável dos Cadetes visualiza a busca pelo sucesso financeiro, autoconfiança, independência pessoal, trabalho em equipe e lealdade a si mesmos e aos relacionamentos como valores trabalhistas dominantes.

Tabela 9 - Resultados do ITEM 2

Opções	Frequência	Porcentagem (%)
Autoconfiança, sucesso financeiro, independência pessoal.	20	42,6
Estilo de vida equilibrado, trabalho em equipe, rejeição a normas.	18	38,3
Sucesso, realização, ambição, rejeição autoritarismo.	5	10,6

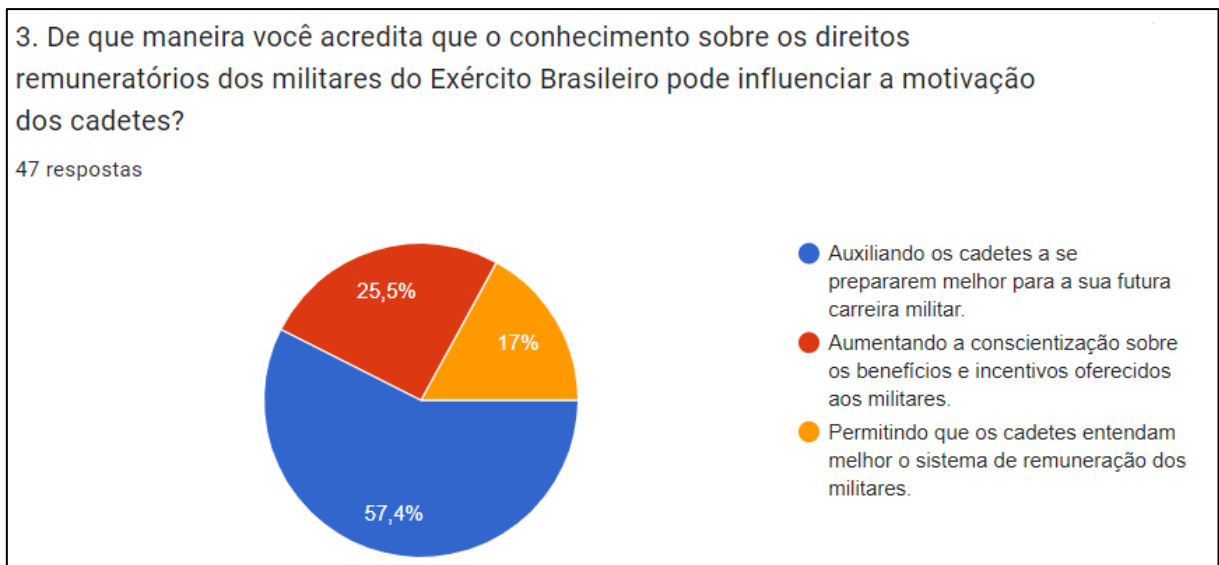
Trabalho árduo, conservador, lealdade à organização	4	8,5
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Fonte: AUTOR (2023)

Para compreender como a amostra visualiza a importância do direito remuneratório foram questionados da sua percepção sobre o assunto, assim pode-se verificar da mesma forma que na questão anterior se os Cadetes são influenciados por incentivos remuneratórios a tomar decisões na sua vida profissional.

No gráfico 3, a primeira alternativa é a que melhor se encaixa nessa hipótese, pois nessa alternativa os cadetes se preparam/realizam as escolhas profissionais considerando os direitos remuneratórios, enquanto a segunda e terceira alternativa apresenta uma ideia de expansão de conhecimentos. No entanto, é importante destacar que a afirmação sobre a importância do conhecimento adequado sobre as leis e regulamentações remuneratórias, e sobre como gerenciar recursos financeiros é fundamental para o futuro líder militar garantir a remuneração adequada dos pares, superiores e subordinados.

Gráfico 3 - Influência do direito remuneratório



Fonte: AUTOR (2023)

Assim, como pode ser observado no gráfico 3, 57,4% dos Cadetes da amostra, ou seja, 27 de acordo com a tabela 10, responderam com base na primeira opção e acreditam que o conhecimento do direito remuneratório auxilia na preparação para sua futura carreira militar. Essa questão, relacionada ao objetivo específico "e", auxilia no entendimento do impacto que



o conhecimento do direito remuneratório tem na vida dos Cadetes. Pode-se inferir também que esse conhecimento impacta as escolhas de sua vida profissional por auxiliar em sua preparação.

Tabela 10 - Resultados do ITEM 3

<b>Opções</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Auxiliando os Cadetes a se prepararem melhor para sua futura carreira militar.	27	57,4
Aumentando a conscientização sobre os benefícios oferecidos aos militares.	12	25,5
Permite que os Cadetes entendam melhor o sistema de remuneração dos militares.	8	4
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

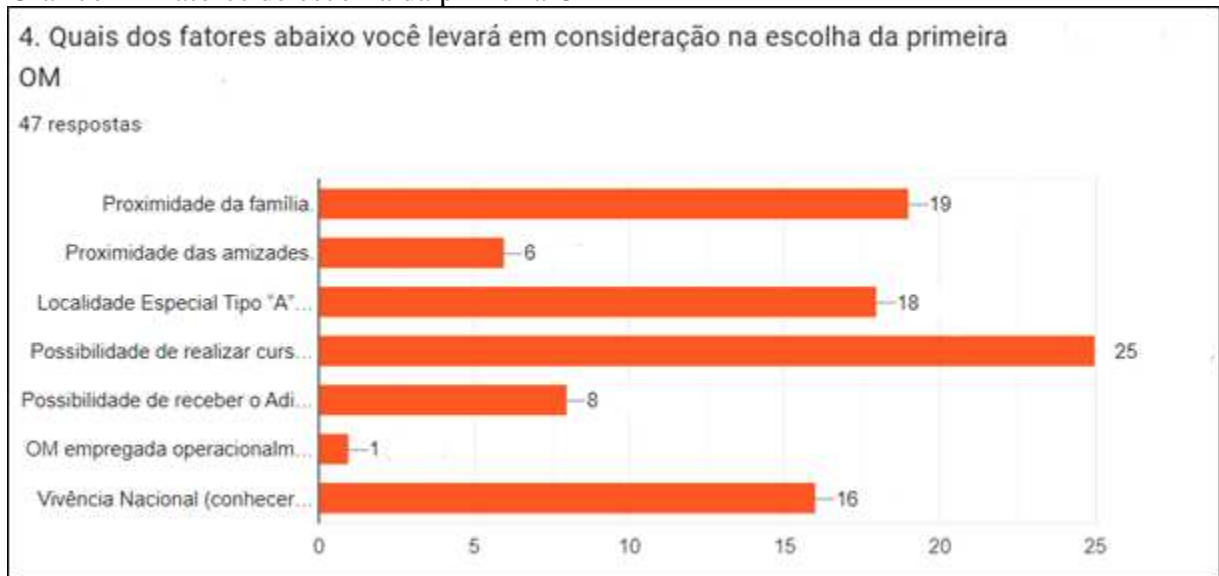
Fonte: AUTOR (2023)

Outro capítulo relevante para a pesquisa é o 2.3 que apresenta os adicionais, gratificações e demais direitos remuneratórios relevantes para a pesquisa de acordo com a legislação mais atualizada sobre o assunto, de modo a atender ao objetivo específico “d”. Com a finalidade de chegar mais próxima a uma conclusão sobre o objetivo geral da pesquisa, buscou-se entender quais são os fatores que mais influenciam os Cadetes da pesquisa na escolha de sua primeira organização militar após a formação.

Além disso, conforme apresentado no tópico 2.2.2 e apresentado como objetivo específico “c” desse estudo, é necessário observar que o Cadete ao se tornar Aspirante a Oficial recebe um aumento no seu soldo. A partir dessa informação, como é apresentado no capítulo 2.3, sua remuneração e demais direitos remuneratórios serão calculados baseado nos valores do soldo do seu atual posto, com isso ao ser transferido para uma OM, é direito do militar o recebimento da ajuda de custo a qual pode sofrer influência da localidade que o militar escolher, no caso apresentado no gráfico 4 como localidade especial tipo “A” ou “B”.

Outros fatores relacionados a remuneração foram apresentados como: a possibilidade de realizar curso para receber adicional de habilitação e a possibilidade de receber o adicional de compensação orgânica.

Gráfico 4 - Fatores de escolha da primeira OM



Fonte: AUTOR (2023)

Dessa forma, as alternativas Localidade Especial, realização de curso de habilitação, e possibilidade de receber o adicional de compensação orgânica, estão relacionados aos incentivos financeiros oferecidos pelo Exército Brasileiro, como pode ser visto na tabela 11 essas opções correspondem a 71,1% das respostas para os fatores que influenciam a escolha de primeira OM da amostra de Cadetes. Com isso, pode-se observar que o conhecimento dos benefícios do direito remuneratório tem grande impacto na escolha da sua primeira OM. Além disso, pode-se dizer que a pergunta feita no tópico 2.3.5 desse estudo possui resposta afirmativa.

Nesse caso, conforme apresentado por McClelland (1993) no tópico 2.1.3, quando a exigência de conquistar algo é predominante, a pessoa apresenta uma grande motivação para atingir a autorrealização e autonomia, enfrentando desafios realistas no trabalho e lutando constantemente pelo sucesso pessoal. Quando a demanda mais forte é a de se relacionar, a pessoa concentra sua atenção na manutenção de seus relacionamentos interpessoais, muitas vezes em detrimento de seus próprios interesses. Por último, quando a exigência de poder é a mais desenvolvida, a pessoa se sente motivada pelo desejo de influenciar, redirecionar e mudar as atitudes e comportamentos dos outros. (GONDIM, 2004).

A necessidade de conquistar algo está relacionado a possibilidade de realização de cursos, receber adicionais e gratificações, e a vivência nacional os quais, observada a tabela 11, corresponderam a 63,5% das respostas. A necessidade de se relacionar, que estão relacionadas as alternativas proximidade de família e amigos e a necessidade por poder correspondida por servir em OM empregada operacionalmente somaram juntos 36,5% das respostas.

Com isso, extrai-se que para a escolha da primeira organização militar a maior parte dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência busca atender a necessidade de alcançar algo o que corrobora com a ideia de serem influenciados pelo conhecimento do direito remuneratório.

Tabela 11- Resultados do ITEM 4

<b>Opções</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Proximidade da família	19	20,4
Proximidade das amizades	6	6,4
Localidade especial	18	19,3
Realizar curso	25	27
Receber compensação org.	8	8,6
OM operacional	1	1,1
Vivência nacional	16	17,2
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

Fonte: AUTOR (2023)

Similar a questão anterior, os Cadetes foram questionados de quais fatores influenciam eles para a realização de um curso ou estágio, como pode ser observado no gráfico 5, a única alternativa relacionada ao direito remuneratório é a possibilidade de recebimento do adicional habilitação. Apesar de ser a única, foi a segunda opção mais selecionada, o que corresponde a 28 dos 47 Cadetes que responderam à pesquisa, realizariam um curso para o recebimento desse adicional. Também devemos considerar que nove Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência já possuem esse adicional garantido quando chegarem ao posto de segundo tenente, pois realizaram o Curso Básico Paraquedista.

Gráfico 5 - Fatores de realização de curso ou estágio



Fonte: AUTOR (2023)

Conforme apresentado por Herzberg (1993) no tópico 2.1.2, é exposto em sua pesquisa que os elementos higiênicos correspondem a fatores externos e vinculados ao ambiente em que a atividade é executada, enquanto os elementos motivacionais compreendem aspectos como a progressão na carreira, a responsabilidade pelo desempenho, o contentamento pelo exercício da função, o reconhecimento e o alcance de metas.

No caso do Gráfico 5, as alternativas adquirir um novo conhecimento, realização/ satisfação pessoal, conquistar um emborrachado e fazer parte de tropa distinta são relacionadas aos fatores motivacionais pois encaixam na teoria apresentada nesse tópico. Observando a tabela 11, essas opções foram selecionadas 57,6% das respostas, com isso podemos notar que os fatores internos também são considerados para a escolha dos Cadetes para sua vida profissional.

De outra forma, a opção relacionada aos fatores externos, ou seja, no caso desse estudo, o salário, foi o recebimento do adicional habilitação e, apesar de ser a única desse caso, atingiu um total de 34,8% das respostas. A opção aplicar o curso no exterior, selecionada em 12%, pode ser considerada em ambos, pois envolve tanto a remuneração quanto fatores motivacionais. Com isso observa-se a influência de ambos os fatores apresentados nessa teoria nas escolhas dos Cadetes.

Tabela 12 - Resultados do ITEM 5

Opções	Frequência	Porcentagem (%)
Novo conhecimento	14	15,2
Satisfação pessoal	32	34,8
Adicional habilitação	28	30,4
Aplicar no exterior	11	12
Emborrachado	4	4,3
Tropa distinta	3	3,3
<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>100</b>

Fonte: AUTOR (2023)

O gráfico 6 apresenta outra questão relacionada aos assuntos apresentados nos capítulos 2.1 e 2.3, na qual possui como alternativa que corrobora com o direito remuneratório a opção de incentivos financeiros que foi a mais selecionada, pela tabela 11 30,2% dos Cadetes que responderam escolheram esta opção. Dentro desses incentivos financeiros estão inclusos os adicionais de representação que correspondem a 2% do valor do soldo por dia, conforme apresentado no tópico 2.3.6.

Então, assim como as questões anteriores essa resposta corrobora com o problema dessa pesquisa de verificar a influência conhecimento do direito remuneratório na vida profissional desses Cadetes, logo são influenciados por esse conhecimento a participarem de missões no exterior.

Gráfico 6 - Fatores para participação em missão no exterior



Fonte: AUTOR (2023)

A escolha por esses incentivos financeiros ou as alternativas relacionadas ao aumento ou aplicação de conhecimento pode ser entendida como a busca por atender algumas necessidades apresentadas por Maslow em uma pirâmide, conforme apresentado no tópico 2.1.1 por Maximiano (2009), que são: básicas; segurança; sociais; estima e autorrealização. A busca por atender essas necessidades pode levar alguns Cadetes a influenciarem-se por incentivos financeiros a alterar escolhas que fariam caso desconhecessem tais direitos.

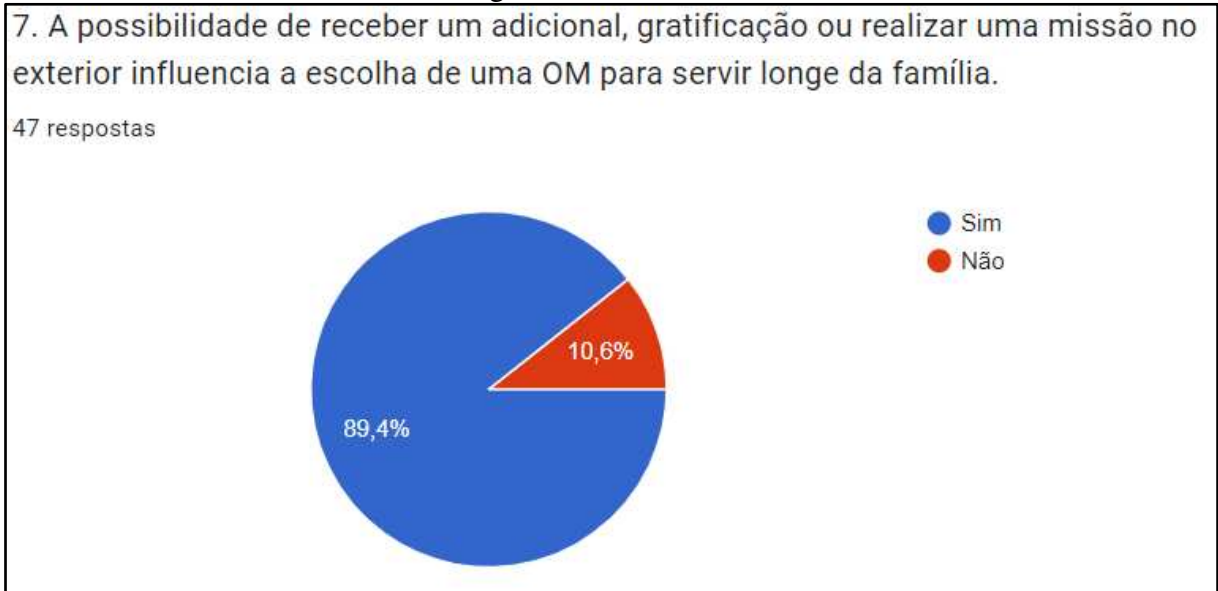
Tabela 13 - Resultados do ITEM 6

<b>Opções</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>
Incentivos financeiros	30	30,2
Conhecer nova cultura	24	24,2
Satisfação pessoal	24	24,2
Proficiência linguística	9	9,2
Aplicar conhecimentos	6	6,1
Auxiliar na imagem do EB	6	6,1
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100</b>

Fonte: AUTOR (2023)

A seguir foram realizadas perguntas diretas de forma a compreender mais profundamente se os incentivos financeiros oferecidos na remuneração dos militares motivam estes a alterar as escolhas profissionais de sua carreira. Com isso, a pergunta do gráfico 7 foi realizada, na qual 89,4% da amostra acredita que os incentivos remuneratórios influenciam o militar a servir longe de sua família, o que corrobora com a ideia de que o conhecimento do direito remuneratório altera as escolhas desses militares para sua vida profissional.

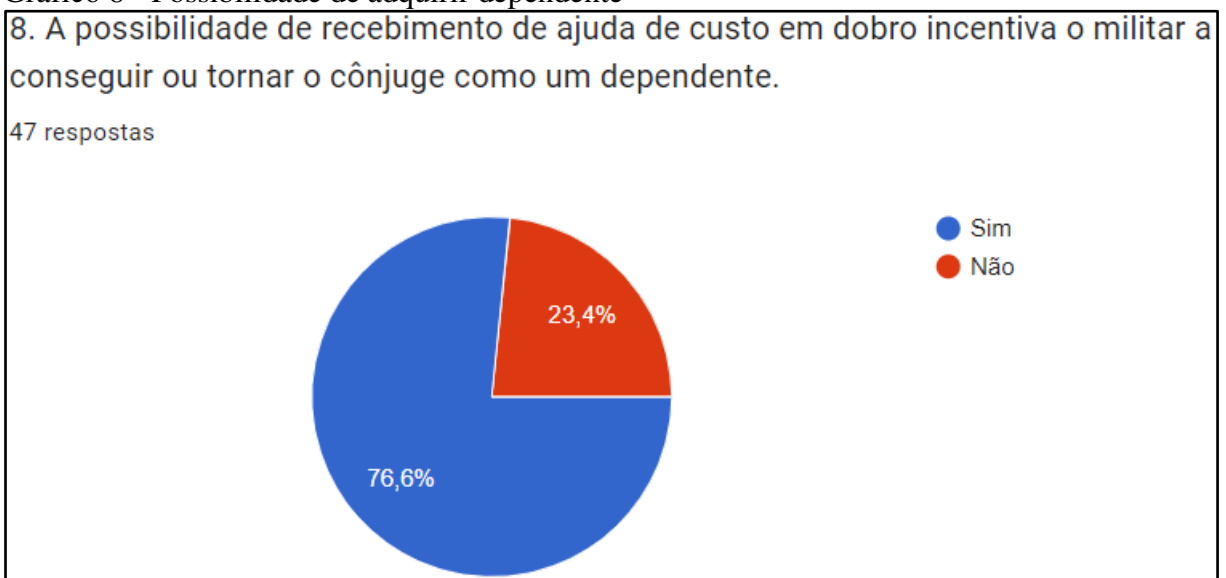
Gráfico 7 - Possibilidade de servir longe da família



Fonte: AUTOR (2023)

A fim de responder à pergunta levantada no tópico 2.3.5, o questionamento do gráfico 8 foi feito. Pode-se perceber que esses Cadetes em sua maioria 76,6% acredita o recebimento de ajuda de custo em dobro, apresentado no mesmo tópico, influencia eles a conseguir ou a tornar o cônjuge como um dependente. Novamente, verifica-se que esse conhecimento impacta na vida desse militar de forma que ele tornará outra pessoa como sua dependente a fim de, como um dos motivos, receber benefícios remuneratórios.

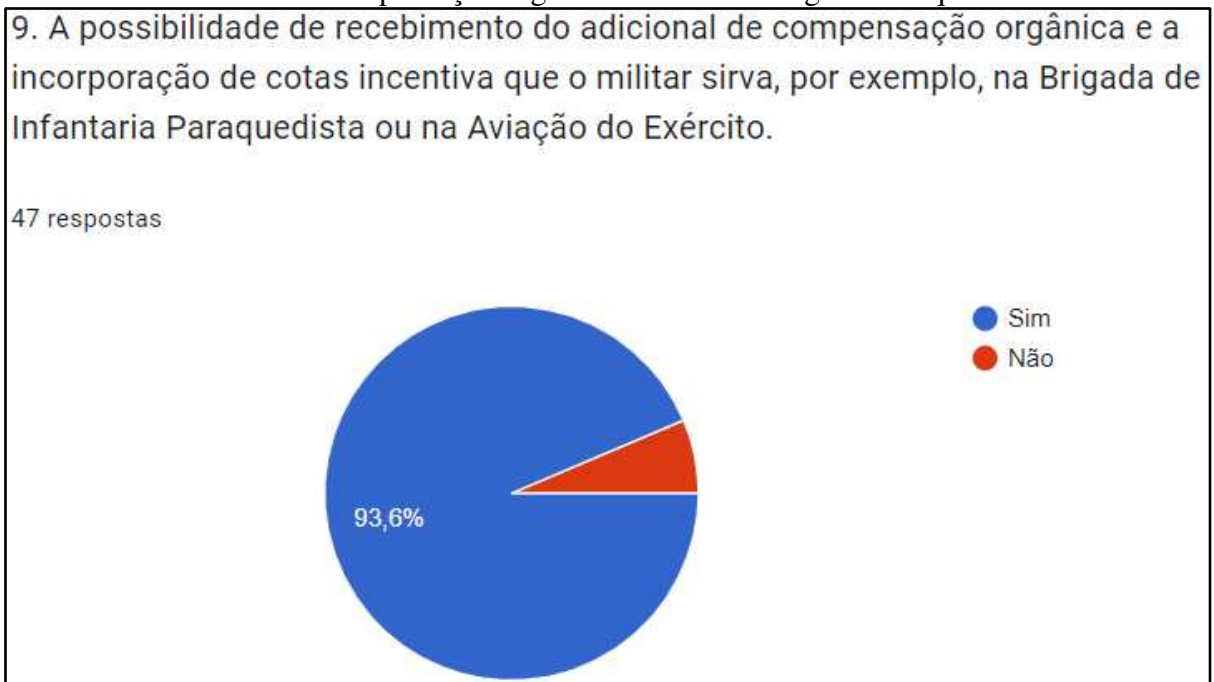
Gráfico 8 - Possibilidade de adquirir dependente



Fonte: AUTOR (2023)

Buscando compreender melhor os impactos gerados pelo adicional de compensação orgânica e pela incorporação de cotas à sua remuneração, conforme apresentado no tópico 2.3.2, foi questionado aos Cadetes, por meio do gráfico 9, se esses direitos remuneratórios os influenciariam a servir na Brigada de Infantaria Paraquedista ou na Aviação do Exército. A resposta foi afirmativa em 93,6%, corroborando a hipótese do trabalho de que a possibilidade de receber esses benefícios impacta na escolha desses militares em servir nessas duas organizações militares.

Gráfico 9 - Adicional de compensação orgânica e servir na Brigada Paraquedista



Fonte: AUTOR (2023)

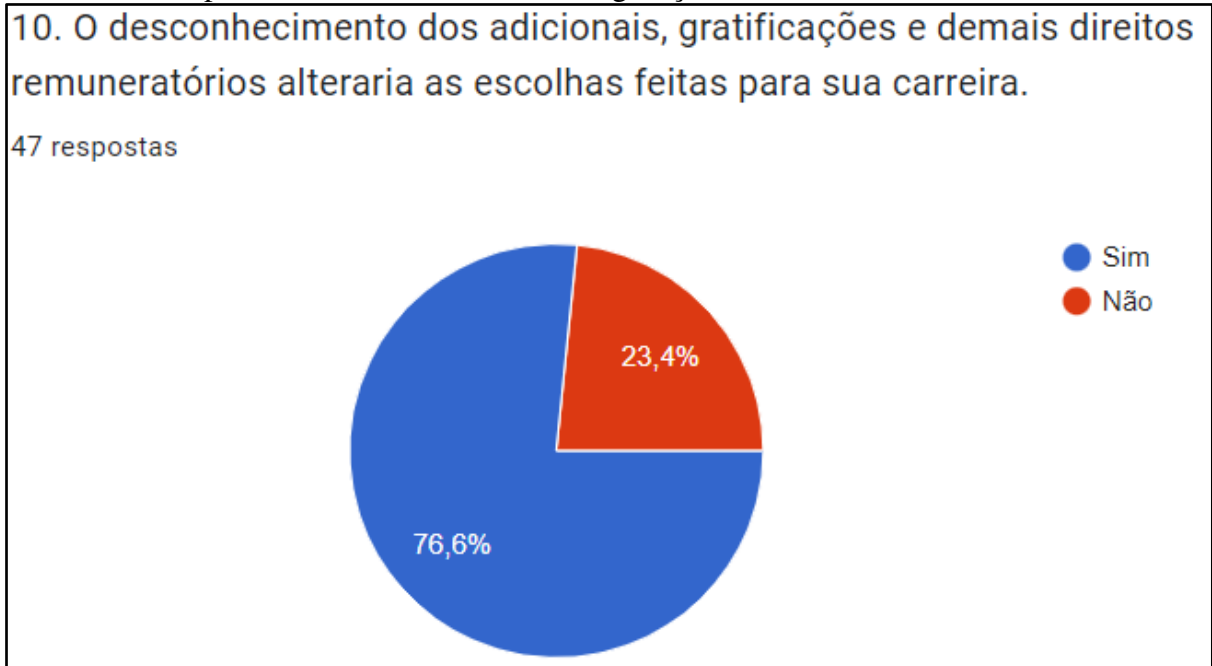
Logo, foram questionados se o desconhecimento dos direitos remuneratórios alteraria as escolhas feitas para sua carreira e, como pode ser visto no gráfico 10, 76,6% dos Cadetes acreditam que caso não conhecessem essa legislação realizariam escolhas diferentes para sua vida profissional. A partir dessa resposta, é possível alcançar o objetivo específico "e".

Observa-se também que existem Cadetes que não acreditam que mudariam suas escolhas caso desconhecessem tais direitos. Conforme o que foi apresentado no capítulo 2.1.2 esses Cadetes provavelmente compreenderam o que foi apresentado por Herzberg (1993) o qual fala que o incremento salarial não pode ser visto como um elemento que ocasiona contentamento prolongado. De outra forma, condições trabalhistas, relações entre as pessoas, supervisão e políticas organizacionais e administrativas quando não estão presentes segundo o



mesmo autor podem gerar insatisfação. Entretanto essa informação não pode ser confirmada na presente pesquisa, pois foge dos seus objetivos.

Gráfico 10 - Impacto do desconhecimento da legislação remuneratória



Fonte: AUTOR (2023)

Portanto, analisando de modo geral os dados coletados na pesquisa em todos os questionamentos realizados para atingir o objetivo geral do estudo, verifica-se que os Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência são influenciados pelo conhecimento em direito e, por terem essa informação, realizam escolhas para suas vidas profissionais considerando sobremaneira os incentivos financeiros oferecidos na remuneração dos militares.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A instrução sobre remuneração dos militares, denominada "Emprego do Serviço de Intendência IX", ministrada aos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da Academia Militar das Agulhas Negras, demonstrou a complexidade e a multifacetada natureza do assunto, envolvendo questões legais, financeiras e psicológicas.

Destaca-se que ao final do quarto ano, os Cadetes concluem sua formação e se tornam Aspirantes a Oficial, recebendo um aumento significativo em sua remuneração. Nesse sentido, o conhecimento sobre direito remuneratório torna-se crucial para que esses novos oficiais possam gerir de forma eficiente e estratégica sua carreira e remuneração. Assim, o presente estudo teve como objetivo geral verificar o impacto do conhecimento do direito remuneratório na vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da Academia Militar das Agulhas Negras.

A pesquisa realizada contribuiu para a resolução da problemática levantada, uma vez que os resultados obtidos demonstraram que o conhecimento em direito remuneratório exerce influência nas escolhas profissionais dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da Academia Militar das Agulhas Negras, levando-os a considerar significativamente os incentivos financeiros oferecidos na remuneração dos militares.

A fim de alcançar o objetivo geral da pesquisa, foram estabelecidos objetivos específicos que visaram esclarecer as peculiaridades da carreira dos oficiais por meio de um estudo de gerações, apresentar o do direito remuneratório dos militares, verificar se o conhecimento desses direitos remuneratórios influencia nas escolhas profissionais dos Cadetes, analisar como a incorporação desses benefícios impacta na escolha dos Cadetes entre diferentes organizações militares e esclarecer a possível motivação através de teorias motivacionais. A consecução desses objetivos permitiu a construção da estrutura apresentada na revisão de literatura e a realização das análises do questionário. Nesse sentido, conclui-se que os objetivos intermediários foram plenamente atingidos.

Para este trabalho foi necessário selecionar cuidadosamente a bibliografia, devido à grande abrangência do tema. Optou-se, portanto, por concentrar a análise em fontes consideradas mais relevantes e atualizadas para a conclusão da pesquisa, com destaque para a legislação que regula a remuneração dos militares e as teorias motivacionais. A utilização desses recursos bibliográficos, juntamente com a aplicação dos formulários de pesquisa, possibilitou uma investigação consistente e a elaboração de conclusões coerentes.

A metodologia adotada para o presente trabalho foi apropriada e consistiu em uma pesquisa bibliográfica, mediante consulta a livros e artigos científicos relevantes; uma pesquisa documental, através da análise de legislações, portarias, decretos e cadernos de instrução; e um levantamento de dados, utilizando questionários aplicados aos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da AMAN.

Com base na análise quantitativa dos dados coletados por meio de questionário aplicado ao universo selecionado, aliada à apresentação da legislação remuneratória e sua influência na vida profissional desses Cadetes, os resultados obtidos neste estudo são significativos.

A análise da remuneração dos militares permitiu verificar que os benefícios remuneratórios possuem uma forte influência sobre a motivação dos Cadetes, seja na escolha do local de serviço, realização de cursos, questões relacionadas a dependentes, entre outros aspectos. É importante destacar que, por serem membros da Geração Y, esses militares têm como objetivo alcançar não apenas sucesso financeiro, mas também crescimento profissional e aprimoramento técnico. Nesse sentido, o conhecimento dos direitos remuneratórios impacta diretamente na vida profissional dos Cadetes.

Como sugestão para futuras pesquisas acerca do direito remuneratório dos militares, propõe-se que sejam abordados como questões centrais:

- a) Verificar o impacto do desconhecimento do direito remuneratório para os Cadetes da AMAN;
- b) Estudo sobre a eficácia dos benefícios remuneratórios, tais como adicionais e gratificações, na motivação e retenção de militares nas Forças Armadas;
- c) Comparação entre a remuneração dos militares e de outras carreiras do setor público e privado, visando analisar se a remuneração oferecida é competitiva e adequada para a profissão militar;
- d) Estudo sobre as políticas de remuneração e incentivos adotadas por outros países em suas forças armadas, com o objetivo de identificar boas práticas e propor sugestões para aprimorar o sistema remuneratório dos militares no Brasil.

Diante do exposto, conclui-se que se pode afirmar que o conhecimento do direito remuneratório exerce um impacto significativo na vida profissional dos Cadetes do quarto ano do Curso de Intendência da AMAN, o que torna fundamental a ampliação do debate sobre esse tema nos âmbitos acadêmico e institucional, visando a valorização e o bem-estar dos militares e a melhoria da eficiência do Exército Brasileiro.

## REFERÊNCIAS

ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS. **Manual de iniciação à pesquisa científica**. Resende: Editora Acadêmica, 2019.

BRASIL. Exército Brasileiro. Secretaria de Economia e Finanças. **Caderno de Orientação aos Agentes da Administração-6.1**: Noções básicas de pagamento de pessoal. 2. ed. Brasília: EGGCF, 2022. Disponível em: <http://www.sef.eb.mil.br/caderno-de-orientacoes/463-caderno-de-orientacoes.html>. Acesso em: 28 fev. 2023.

BRASIL. Medida Provisória no 2.215-10, de 31 de agosto de 2001. Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis ns. 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 set. 2001. p. 1. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/>. Acesso em 24 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019 - Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), a Lei nº 3.765, de 4 de maio de 1960, a Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar), a Lei nº 5.821, de 10 de novembro de 1972, a Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012, e o Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, para reestruturar a carreira militar e dispor sobre o Sistema de Proteção Social dos Militares; revoga dispositivos e anexos da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, e da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 16 dez. 2019. p 2.

BRASIL. Exército Brasileiro. Portaria - C Ex nº 1.443, de 7 de janeiro de 2021 - Estabelece a equivalência entre os cursos realizados no Brasil e no exterior, em instituições civis ou militares de ensino e os tios de cursos constantes no Anexo III da Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019, e os critérios para a concessão do Adicional de Habilitação. **Boletim do Exército**: Brasília, DF, n. 3, p 9, 22 jan 2021.

BRASIL. Exército Brasileiro. Portaria GM/MD nº 379, de 25 de janeiro de 2022 - Dispõe sobre a gratificação de localidade especial de que tratam a alínea "a" do inciso III do art. 1º, o inciso VII do art. 3º e a Tabela I do Anexo III da Medida Provisória nº 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, regulamentada pelos arts. 11, 12 e 13 do Decreto nº 4.307, de 18 de julho de 2002, e o acréscimo de tempo de serviço previsto no art. 137, inciso VI e § 1º da Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, n. 20, p 19, 28 de jan 2022.

BRASIL. Exército Brasileiro. Portaria nº 095-DGP, de 22 de maio de 2017 - Aprova as Instruções Reguladoras para o Sistema de Valorização do Mérito dos Oficiais de Carreira das Armas, do Quadro de Material Bélico e do Serviço de Intendência (EB30-IR-60.004), 1ª Edição, 2017. **Boletim do Exército**: Brasília, DF, n. 21, p 20, 26 de maio 2017.

BRASIL. Exército Brasileiro. Portaria - EME/C Ex Nº 284, de 28 de dezembro de 2020. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 29 dez. 2020. Seção 1, p. 36. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-eme/c-ex-n-284-de-28-de-dezembro-de-2020-294551770>. Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. Exército Brasileiro. Portaria nº 1.751, de 20 de dezembro de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 dez. 2017. Seção 1, p. 80. Disponível em: [http://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19752803/do1-2017-12-21-portaria-n-1-751-de-20-de-dezembro-de-2017-19752787](http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19752803/do1-2017-12-21-portaria-n-1-751-de-20-de-dezembro-de-2017-19752787). Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. Exército Brasileiro. Decreto nº 3.998, de 5 de novembro de 2001. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 6 nov. 2001. Seção 1, p. 13. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/D3998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3998.htm). Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. Exército Brasileiro. Decreto nº 11.002, de 17 de março de 2022 - Regulamenta a Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019, e a Medida Provisória nº 2215-10, de 31 de agosto de 2001, para dispor sobre a remuneração dos militares na ativa, os proventos na inatividade e as pensões militares. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, v. 1, p 6, 18 de mar 2022.

BRASIL. Lei Complementar nº 97, de 9 de junho de 1999 – Dispõe sobre as normas gerais para a organização, o preparo e emprego das Forças Armadas. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 1999.

BRASIL. Exército Brasileiro. Decreto nº 4.307, de 18 de julho de 2002 - Regulamenta a Medida Provisória no 2.215-10, de 31 de agosto de 2001, que dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis nos 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras providências. **Diário Oficial de União**: Brasília, DF, v. 1, p. 2, 19 jul 2002.

BRASIL. Lei nº 6880, de 9 de dezembro de 1980 – Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 11 dez. 1980. p 24777.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Catálogo de Cursos e Estágios**. EGGCF, 2022.

FERREIRA, J., Neves J. & Caetano. A. (2011). **Manual de Psicossociologia das Organizações**. Alfragide: McGraw Hill Portugal.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; SILVA, Narbal. Motivação no trabalho. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, p. 145-176, 2004.

HERZBERG, F., Mausner, B & Snyderman, B.B. (1993). **The Motivation to Work**. London: Transaction Publishers (Trabalho original publicado em 1959).

MARTINS, Sérgio P. **Direito do Trabalho**. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008. 862p.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2006. 294 p.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. São Paulo: Atlas, 2009. 491 p.

MCSHANE, S. L; GLONOW M. A. V. **Comportamento organizacional**. 1. ed. São Paulo: Bookman, 2013.

NETO, Virgílio Fontes. **O sistema de valorização do mérito do Exército Brasileiro para militares envolvidos em obras de cooperação**. Dissertação (Mestrado de Ciências Militares) - Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://bdex.eb.mil.br/>. Acesso em: 25 jul. 2022.

NEWSTROM, John W. **Motivação nas organizações**. 12. ed. São Paulo: Bookman, 2011.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008. 536 p.

ROBBINS, Stephen P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2008. 524 p.

SILVA, W. R.; RODRIGUES, C. M. C. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2016.

SOTTE, Thiago de Paula. **O plano de carreira dos graduados do Exército Brasileiro, à luz de teorias motivacionais: uma proposta de carreira em “Y”**. 2017. Dissertação (Mestrado de Ciências Militares) - Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <http://ebusca.eb.mil.br/>. Acesso em: 22 jul. 2022.

TELMO, Aline. **Plano de Carreira nas Organizações**. 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/plano-de-carreira-nas-organizaes/>. Acesso em: 04 mar. 2023.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOBRE DIREITO REMUNERATÓRIO

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar do questionário referente ao trabalho de conclusão de curso intitulado: “IMPACTO DO CONHECIMENTO DO DIREITO REMUNERATÓRIO NA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL DOS CADETES DO QUARTO ANO DO CURSO DE INTENDÊNCIA DA AMAN”. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, basta clicar em “Aceito”, no fim desta página.

Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. Em caso de dúvida sobre o questionário, você poderá entrar em contato com a responsável, GABRIEL PIVETTA através do celular (55) 99995-2957 ou através do e-mail gabrielpive337@gmail.com.

A presente pesquisa é motivada pela necessidade de abordar sobre a influência do conhecimento do direito remuneratório na vida pessoal e profissional dos cadetes de intendência em formação na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). O objetivo desse projeto é verificar a influência na carreira e na vida pessoal do futuro oficial do conhecimento do direito remuneratório, analisando os dados coletados e observando o resultado obtido. Para a coleta de dados serão utilizadas questões relacionadas as teorias motivacionais e ao direito remuneratório dos militares. Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer tempo e aspecto que desejar, através dos meios citados acima. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento, sendo sua participação voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade.

Sua identidade será tratada com padrões profissionais de sigilo e todos os dados coletados servirão apenas para fins de pesquisa. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo.

Estou de acordo em participar da pesquisa, de forma livre e espontânea, podendo retirar a qualquer meu consentimento a qualquer momento:

- a. Aceito
- b. Recuso

1. Qual seu nível de conhecimento sobre o direito remuneratório dos militares:

- a. Nenhum;
- b. Básico;
- c. Intermediário;
- d. Avançado.

2. Em qual grupo de valores trabalhistas você se encontra:

- a. Autoconfiança, sucesso financeiro, independência pessoal junto com trabalho de equipe a lealdade a si mesmos e aos relacionamentos;
- b. Estilo de vida equilibrado, trabalho e, equipe, rejeição a normas, lealdade aos relacionamentos;

- c. Sucesso, realização, ambição, rejeição ao autoritarismo, lealdade à carreira;
- d. Trabalho árduo, conservadorismo, conformismo, lealdade à organização.

3. De que maneira você acredita que o conhecimento sobre os direitos remuneratórios dos militares do Exército Brasileiro pode influenciar a motivação dos cadetes?

- a. Auxiliando o cadete a montar um plano de carreira para após a formação;
- b. Aumentando a conscientização sobre os benefícios e incentivos oferecidos aos militares;
- c. Permitindo que os cadetes entendam melhor o sistema de remuneração dos militares.

4. Quais dos fatores abaixo você levará em consideração na escolha da primeira OM (selecione 2).

- a. Proximidade da família;
- b. Proximidade das amizades;
- c. Localidade Especial Tipo “A”;
- d. Localidade Especial Tipo “B”;
- e. Possibilidade de realizar curso de habilitação;
- f. Possibilidade de receber o Adicional compensação orgânica;
- g. OM empregada operacionalmente;
- h. Vivência Nacional (conhecer uma nova cultura).

5. Quais dos fatores abaixo você levará em consideração no momento da realização de um curso ou estágio (selecione 2).

- a. Adquirir um novo conhecimento;
- b. Realização/satisfação pessoal;
- c. Possibilidade de recebimento de adicional habilitação;
- d. Possibilidade de aplicar o curso no exterior;
- e. Conquistar um emborrachado ou distintivo;
- f. Fazer parte de tropa distinta.

6. Quais dos fatores abaixo você considera que incentivaria sua participação em uma missão no exterior, seja ela sobre a égide da Organização das nações Unidas ou não. (selecione 2).

- a. Incentivos financeiros;
- b. Conhecer uma nova cultura;
- c. Realização/satisfação pessoal;
- d. Melhorar proficiência linguística;
- e. Aplicar conhecimentos no exterior;
- f. Auxiliar na melhora da imagem do Exército no exterior.

7. A possibilidade de receber um adicional, gratificação ou realizar uma missão no exterior influencia a escolha de uma OM para servir longe da família.

- a. Sim;
- b. Não.

8. A possibilidade de recebimento de ajuda de custo em dobro incentiva o militar a conseguir ou tornar o cônjuge como um dependente.

- a. Sim;
- b. Não.

9. A possibilidade de recebimento do adicional de compensação orgânica e a incorporação de cotas incentiva que o militar sirva, por exemplo, na Brigada de Infantaria Paraquedista ou na



Aviação do Exército.

- a. Sim;
- b. Não.

10. O desconhecimento dos adicionais, gratificações e demais direitos remuneratórios alteraria as escolhas feitas para sua carreira.

- a. Sim;
- b. Não.