



**MINISTÉRIO DA DEFESA
EXÉRCITO BRASILEIRO
ESCOLA DE FORMAÇÃO COMPLEMENTAR DO EXÉRCITO
E COLÉGIO MILITAR DE SALVADOR**

**1º Ten AI EDUARDO SEIXAS MIGOWSKI
1º Ten AI LIZ ZUMAÊTA COSTA COSENZA
1º Ten AI LUCAS CUSTÓDIO DA SILVA MATTOS
1º Ten AI LUÍS AUGUSTO DO AMOR DIVINO MOREIRA
1º Ten AI RAFAEL MENEZES DA SILVA
1º Ten AI VINÍCIUS PEREIRA TEOTONIO
Asp EDIVALDO DA SILVA PINHO
Asp HUGO GONÇALVES DE FREITAS**

**REPOSICIONAMENTO DE MILITAR DE CARREIRA DA ATIVA POR
LIMITAÇÕES FÍSICAS (MOTORAS E SENSORIAIS) ADQUIRIDAS
APÓS O INGRESSO NO EXÉRCITO**

**Salvador
2019**

1º Ten Al EDUARDO SEIXAS MIGOWSKI
1º Ten Al LIZ ZUMAÊTA COSTA COSENZA
1º Ten Al LUCAS CUSTÓDIO DA SILVA MATTOS
1º Ten Al LUÍS AUGUSTO DO AMOR DIVINO MOREIRA
1º Ten Al RAFAEL MENEZES DA SILVA
1º Ten Al VINÍCIUS PEREIRA TEOTONIO
Asp EDIVALDO DA SILVA PINHO
Asp HUGO GONÇALVES DE FREITAS

**REPOSICIONAMENTO DE MILITAR DE CARREIRA DA ATIVA POR
LIMITAÇÕES FÍSICAS (MOTORAS E SENSORIAIS) ADQUIRIDAS APÓS O
INGRESSO NO EXÉRCITO**

Projeto Interdisciplinar apresentado à Banca Examinadora da Divisão de Ensino da Escola de Formação Complementar do Exército, como requisito parcial para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Quadro Complementar e Curso de Formação de Capelães Militares.

Orientador: Cap Fabrício do Prado Nunes
Co-Orientadoras: Cap Brena de Queiroz Côrtes e Prof.^a Eliara Rodrigues Oliveira

**Salvador
2019**

REPOSICIONAMENTO DE MILITAR DE CARREIRA DA ATIVA POR LIMITAÇÕES FÍSICAS (MOTORAS E SENSORIAIS) ADQUIRIDAS APÓS O INGRESSO NO EXÉRCITO

Projeto Interdisciplinar apresentado à Banca Examinadora da Divisão de Ensino da Escola de Formação Complementar do Exército, como requisito parcial para conclusão do Curso de Formação de Oficiais do Quadro Complementar e Curso de Formação de Capelães Militares.

Aprovado em: _____/_____/2019

Ten Cel **JOSÉ ROBERTO PINHO DE ANDRADE LIMA** – Presidente
Escola de Formação Complementar do Exército

Ten Cel **ÉLDMAN DE OLIVEIRA NUNES A** – 1º Membro
Escola de Formação Complementar do Exército

Maj **NADJA DE ASSIS MENDONÇA** – 2º Membro
Escola de Formação Complementar do Exército

1º Ten **PATRÍCIA CONCEIÇÃO SILVA** – 3º Membro
Escola de Formação Complementar do Exército

Svd Civ Gabriela Maciel Forma – 4º Membro
Escola de Formação Complementar do Exército

DEDICATÓRIA

*Este trabalho é dedicado aos
nossos orientadores que nos deram
a direção e o acompanhamento
nesta longa jornada.*

AGRADECIMENTOS

Agradecemos primeiramente a Deus, pela força, direção e amparo nos momentos de dificuldades, incerteza e medo.

Às nossas famílias, pelo carinho e incentivo em toda a nossa jornada.

Aos nossos orientadores, Cap Capl Fabrício do Prado Nunes, Cap Brena Cortes, Prof.^a Eliara Rodrigues Oliveira, pela orientação objetiva na realização deste trabalho e direção precisa nesta caminhada.

À Prof.^a Gabriela Maciel Forma, pela valiosa ajuda nas dificuldades enfrentadas.

Ao Sr TC José Roberto Pinho de Andrade Lima, pelas orientações dada por ocasião das Linhas de Acompanhamento durante todo o trabalho.

Por fim, ao Exército Brasileiro, pela oportunidade de realização desta obra.

RESUMO

O atual cenário econômico brasileiro exige que administradores públicos trabalhem baseados na eficiência de seus recursos. Um militar que passe precocemente à reforma gera um aumento de custos ao Estado. Assim, o presente trabalho tem como objetivo incentivar estudos acerca do reposicionamento dos militares de carreira com limitações físicas (motoras e sensoriais), adquiridas após o ingresso no Exército Brasileiro. Foi realizada uma revisão bibliográfica e documental, com consulta a periódicos, artigos científicos, livros, sítios eletrônicos, leis, portarias e relatórios do Departamento Geral de Pessoal para construção de um panorama sobre os processos de reforma dos últimos 3 (três) anos referentes a militares de carreira que estavam na ativa. Primeiramente, verificou-se historicamente a importância do reposicionamento de militares. Contudo, ao observar o atual estatuto dos militares, vê-se que é mais vantajoso para o militar ir para a reforma a permanecer na ativa mesmo que reposicionado, isto porque ele será promovido a um grau hierárquico, em alguns casos, de até 3 postos acima do seu atual, além do benefício da isenção do pagamento do imposto de renda. Caracterizando uma relação onde o militar ganha, mas a instituição perde recursos, enquanto a melhor relação deve ser de ganha-ganha, quando ambos os lados ganham. Não obstante, a ida de um militar para a reforma devido a limitações físicas adquiridas pode ser um fator prejudicial ao seu psiquismo uma vez que esta condição ainda representa um tabu em nossa sociedade. Observa-se que, no âmbito do direito, o instituto do reposicionamento não é novo, já existe um instituto análogo no direito comum e o que se precisa é repensá-lo no âmbito militar. Sem uma alteração na atual legislação, o militar que adquirir uma limitação física que o legitime ser reformado, dificilmente optará por ser reposicionado na ativa. Contudo, o atual modelo não está beneficiando a administração pública a trabalhar eficientemente seus recursos. Assim, são necessárias atualizações das leis que possibilitem uma mudança da relação da administração pública com os militares.

Palavras-chave: Exército Brasileiro. Militar. Reforma. Limitação física. Reposicionamento.

ABSTRACT

The current Brazilian economic scenario requires public administrators to work based on the efficiency of their resources. A military who goes early to reform generates an increase in costs to the government. Thus, this article aims to encourage studies on the repositioning of the military career with physical (motor and sensory) limitations, acquired after joining the Brazilian Army. A bibliographic and documentary review was conducted, consulting journals, scientific articles, books, websites, laws, ordinances and reports of the General Personnel Department to build an overview of the reform processes of the last 3 (three) years of active military. First, the importance of the repositioning of the military was historically verified. However, by looking at the status of the military, we see that it is more advantageous for them to retire instead of remaining active even if repositioned, because he will be promoted to a hierarchical degree, in some cases, up to 3 posts above his addition to the benefit of income tax exemption. Featuring a relationship where the military wins but the institution loses resources, while the best ratio should be win-win when both sides win. Nevertheless, the retirement of a military due to physical limitations might be a loss factor to his psyche, since this condition still represents a taboo in our society. It should be noted that, under the law, the repositioning institute is not new, there is already an analogous institute in common law, so what is needed is to rethink it at the military conditions. Without a change in the current legislation, the military that acquires a physical limitation that legitimizes it to be reformed, will hardly choose to be repositioned in the activeness. However, the current model is not benefiting public administration from working efficiently its resources. Thus, updates of the laws that enable a change in the public administration's relationship with the military are needed.

Keywords: Brazilian army. Military. Reform. Physical limitation. Repositioning.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

QCO	Quadro Complementar de Oficiais
EsFCEx	Escola de Formação Complementar do Exército
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
ESA	Escola de Sargentos das Armas
CAM	Curso de Aperfeiçoamento Militar
CFO	Curso de Formação de Oficiais
DGP	Departamento Geral de Pessoal
EB	Exército Brasileiro
EME	Estado Maior do Exército
FUSEx	Fundo de Saúde do Exército
IME	Instituto Militar de Engenharia
IFI	Instituto Fiscal Independente
QAO	Quadro Auxiliar de Oficiais
FFAA	Forças Armadas
QFE	Qualificações Funcionais Específicas
SCMB	Sistema Colégio Militar do Brasil
PBD	Padrão Básico de Desempenho Físico

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
2	JUSTIFICATIVA	12
3	OBJETIVOS	15
3.1	Objetivo Geral	15
3.2	Objetivos Específicos	15
4	METODOLOGIA	16
5	DESENVOLVIMENTO	18
5.1	Dimensão histórica e política do problema	18
5.2	A Reforma no Estatuto dos Militares	21
5.2.1	O militar diante da reforma	23
5.3	Estatuto da Pessoa com deficiência e o incentivo de uma cultura institucional de reposicionamento do militar	25
5.4	Valorização do mérito	28
5.5	Instituto da Readaptação no Estatuto do Servidor Público Civil	30
5.6	O princípio da Eficiência no Direito Administrativo Comum	33
5.7	Eficiência derivada do processo de reposicionamento de militar	35
5.8	Eficiência no Serviço Público	37
5.8.1	Aumento no aporte orçamentário	37
5.8.2	O impacto dos reformados no orçamento	38
5.9	Custos	41
5.9.1	Custo-Aluno-Curso (CAC) e Custo Atuarial	41
5.9.2	Custos Estatístico-Atuariais para o ano de 2019	44
6	CONCLUSÃO	47
	REFERÊNCIAS.....	49
	APÊNDICE A – Artigo Científico	56

1 INTRODUÇÃO

A modernidade traz uma série de desafios, especialmente às tradicionais instituições sociais que são frequentemente questionadas sobre sua missão e ação perante uma sociedade em constantes transformações. O mundo contemporâneo revela uma parte deste desafio que se apresenta de modo caótico, com diversas turbulências e em rápida transformação. Realidade que exige das instituições e dos indivíduos uma alta capacidade de evolução, de adaptação e de renovação contínua enquanto luta-se para manter o foco em sua visão e missão. Uma expressão que tem sido utilizada para descrever esta realidade do mundo é VUCA, uma sigla utilizada para descrever a volatilidade (*volatility*), incerteza (*uncertainty*), complexidade (*complexity*) e ambiguidade (*ambiguity*) do mundo atual que a todos impulsiona para o desenvolvimento de habilidades mais complexas e adaptativas (BRANCHI; CARRASCO, 2019; SOUZA; SANTOS; FREITAS, 2018).

Segundo Souza, Santos e Freitas (2018, p. 3), a **volatilidade** do ambiente caracteriza-se “pelo ritmo acelerado com que ocorrem mudanças impactantes na vida das sociedades desenvolvidas e, concomitantemente, nas suas instituições” o que dificulta a tomada de decisão a longo prazo pois as informações do presente podem não ser suficientemente precisas para o amanhã. A **incerteza** é uma característica que marca que o “conhecimento sobre uma dada situação é muitas vezes incompleto, potencializando o aparecimento de opiniões divergentes sobre a melhor estratégia a adotar” o que exige uma constante análise do risco de ações a serem tomadas. A **complexidade** do mundo mostra que se vive em “interações não lineares, resultados não previsíveis e interdependências não manifestas” o que dificulta a relação concreta de causa e efeito das decisões e das atitudes tomadas e obriga-se uma abertura ao fracasso e agilidade para reverter situações adversas”. Finalmente, a **ambiguidade** revela a possibilidade, no âmbito da gestão das instituições, de se ter “diferentes interpretações para o mesmo evento, aumentando significativamente a probabilidade de erros na interpretação dos mesmos” (SOUZA; SANTOS; FREITAS, 2018, p. 3).

Esta realidade leva as instituições sociais a se moverem em direção à sua missão considerando estes novos desafios e, aquelas que os desconsideram, correm o sério de risco de perderem sua relevância e capacidade do cumprimento de sua missão e visão.

O Exército Brasileiro (EB) é uma instituição que goza de enorme prestígio e confiança social. De acordo com o Instituto de Pesquisas Datafolha, em pesquisa publicada no dia 10 de julho de 2019 (DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS, 2019), as Forças Armadas são

a instituição com maior índice de confiança da sociedade brasileira. O Exército Brasileiro, especificamente, tem por missão constitucional:

- Contribuir para a garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, salvaguardando os interesses nacionais e cooperando com o desenvolvimento nacional e o bem-estar social.
- Para isso, preparar a Força Terrestre, mantendo-a em permanente estado de prontidão (MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO, 2019b).

O cumprimento desta missão institucional faz-se complexa no contemporâneo mundo VUCA em que a volatilidade política, econômica e social dificulta a sedimentação de princípios e valores; as incertezas futuras ameaçam ações presentes; a complexidade das relações humanas, pessoais e institucionais demandam um enorme esforço para sua compreensão e a ambiguidade de fatos e ideias surgem como fator questionador de valores, princípios e práticas que, até então, foram tidos como inquestionáveis. Além disso, a Visão de Futuro do Exército é que até o ano de 2022 a instituição seja transformada e passe a empregar produtos tecnologicamente avançados para a defesa, com pessoas altamente motivadas e capacitadas a enfrentarem os desafios do atual século (MINISTÉRIO DA DEFESA. EXÉRCITO BRASILEIRO, 2019b).

Se o EB quer valorizar e manter profissionais altamente capacitados e motivados – para que enfrente, os desafios do século XXI – é imprescindível desenvolver programas de gestão para que muitos destes profissionais não sejam excluídos, automaticamente direcionados à reforma ao sofrerem alguma limitação física.

Assim, um novo desafio tem emergido da sociedade e das próprias fileiras de seus batalhões, a questão das pessoas portadoras de necessidades especiais, mais especificamente aquelas que adquiriram esta necessidade em algum momento de suas vidas militares.

Naturalmente novos desafios se levantam diante desta questão. Partindo do pressuposto de que a eficiência da Administração Pública é crucial para a elevação da qualidade de vida do conjunto da sociedade brasileira, são necessários métodos alternativos que possibilitem, sobretudo em momentos de crise fiscal, como o atual, a melhoria na alocação dos recursos financeiros do setor público, cada vez mais escassos.

Diante disto, o ponto de partida deste trabalho foi a constatação de um problema empírico: os militares precocemente reformados por limitações físicas (motoras e sensoriais), além de não produzirem como quando estavam no serviço ativo, consomem parte dos recursos que poderiam contribuir para a melhoria do serviço prestado. Uma vez que para suprir o posto vago pelo militar que deixa o serviço ativo, é necessário que um conjunto

custoso de medidas sejam tomadas: como novas previsões orçamentárias, a realização de novos concursos públicos, a contratação de temporários ou, de forma menos eficiente, que outros militares dobrem suas funções.

Neste cenário, o plano de reposicionamento de militares que sofreram algum tipo de limitação física pode trazer ganhos não só econômicos, mas também sociais e institucionais. A condição jurídica é o primeiro passo para a conquista de um enorme benefício para o Exército e, principalmente, para a sociedade, ansiosa por maior eficiência de seu governo.

2 JUSTIFICATIVA

A geopolítica desse início de século indica que as próximas décadas serão marcadas pelo aumento dos conflitos globais. Não seria nenhum exagero dizer, inclusive, que tal prognóstico é quase consensual entre os estudiosos do assunto. As utopias imaginadas pela criatividade dos mais otimistas estão sendo substituídas por previsões diatópicas. Nesse momento, pois, a incerteza em relação ao futuro parece ser a única certeza.

Aqui caberia uma indagação preliminar: quais são as mudanças geopolíticas que estariam provocando tamanha instabilidade sistêmica? Esse problema também já pode ser identificado com certa clareza. O que está ocorrendo é o deslocamento do eixo dinâmico da política internacional, até recentemente centrada nos Estados Unidos da América, na direção do continente asiático.

Esse é, com efeito, o epicentro do “terremoto” que, segundo os especialistas, estaria sendo formado nessas duas primeiras décadas do século XXI. O que viria depois? Do ponto de vista do realismo político, o resultado esperado é a conformação de novos polos de poder, que, certamente, passarão a rivalizar uns com os outros.

O Exército Brasileiro, pois, precisa pensar o futuro da instituição dentro desse contexto. Como manter a paz num mundo em que a guerra será cada vez mais frequente? A solução mais óbvia seria reequipar as Forças Armadas e, por meio da dissuasão, empurrar os conflitos para longe das fronteiras nacionais. O problema, porém, não é tão simples assim. É preciso considerar que, nesse momento, o Brasil está enfrentando uma grave crise econômica. E, mesmo em períodos de crescimento, os recursos financeiros são sempre limitados.

Há um dilema difícil de ser solucionado. Se, de um lado, os equipamentos militares estão mais caros; de outro, o orçamento federal está sendo contingenciado. O Exército Brasileiro, por sua vez, precisa estar pronto para cumprir sua missão constitucional independentemente das dificuldades impostas pela política doméstica. Aliás, é justamente nessas épocas de fraqueza institucional que as ameaças externas se apresentam de forma mais incisiva.

É urgente, pois, encontrar saídas realistas para fazer frente aos novos desafios, que, diga-se, já estão sendo impostos. O que pode ser feito? A resposta para essa pergunta não é nada fácil. Ora, se o país precisa de mais, e o que está sendo oferecido é menos, a única alternativa será fazer mais com menos. Essa lógica, que os administradores chamam de princípio da eficiência, é o norte da proposta que será apresentada ao longo da presente pesquisa.

O conceito de eficiência deverá ser o azimute da trilha que levará à superação do dilema apresentado anteriormente. Como? Bem, olhando para outros exemplos, é possível perceber que, quando o poder não pode ser alargado, a força só poderá ser maximizada utilizando os recursos ociosos.

Israel pode ser visto como um caso exemplar. Mesmo ocupando um território minúsculo, e imerso num meio que lhe é hostil, o Exército hebreu conquistou ao longo da sua curta história uma sequência impressionante de vitórias militares e aprendeu, como nenhuma outra nação, como empregar de forma eficiente os meios à disposição, sobretudo os recursos humanos.

Por tal motivo, o Exército israelense é a principal referência quando o assunto é a inclusão de pessoas que, em função de certas características físicas, seriam consideradas inaptas para a atividade militar em outros países, como as mulheres em geral e os homens com limitações físicas.

A proposta que está sendo apresentada, de reposicionamento de militares que seriam reformados em função de alguma limitação psicomotora adquirida ao longo da carreira, portanto, possui lastro empírico e consistência teórica.

No momento em que determinado militar é reformado, os investimentos necessários para a formação e qualificação desse profissional evaporam no ar. Além disso, outro terá que assumir a função que estava sendo desempenhada pelo reformado. Ou seja, duas pessoas passam a receber pelo cumprimento da missão de um único homem.

Atualmente, o gasto com pessoal é o principal gargalo das finanças do Exército brasileiro. Só para ter dimensão do que está sendo dito, cerca de 90% das receitas da instituição são destinadas ao pagamento de salários, gratificações, pensões etc. 90%! Considerando que o soldo dos militares já está defasado e que, caso reduzido, poderá acarretar na debandada de profissionais qualificados, o que agravaria o problema, o reposicionamento é a alternativa mais viável para amenizar tamanho desequilíbrio financeiro.

Esse é o cerne da questão. Essa pesquisa foi realizada justamente com o objetivo de demonstrar que, os critérios usados para reformar militares que adquiriram alguma limitação motora ao longo da carreira, além de obsoletos, vão de encontro ao princípio da eficiência administrativa.

É obsoleto porque o principal documento jurídico que regula a questão, o Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980), foi escrito ainda na década de 1980, antes, inclusive, da atual Constituição Federal (BRASIL, 1988). E, como mostrado, antes também das mudanças geopolíticas que estão sendo observadas. Ou seja, nessas quase três décadas, tanto o direito

quanto o contexto mundial mudaram radicalmente. E, nesse caso, a letra da lei não pode ficar inerte. Os riscos são altos.

A sociedade também é completamente diferente daquela para a qual o Estatuto foi criado. Nos últimos anos, as transformações tecnológicas foram vertiginosas e impactaram nas formas de emprego do poder bélico. Um único homem, que saiba operar com drones, é capaz de neutralizar em segundos milhares de militares altamente treinados. E, nesse caso, pouco importará se o sujeito é cadeirante ou atleta olímpico, a eficiência será a mesma.

Enfim, os ventos da história que se apresentam carregados de problemas, são os mesmos que permitem que sejam criadas alternativas inéditas. Basta, para tanto, ajustar as velas e navegar a favor das mudanças inexoráveis. E tudo começa através de um novo olhar. Essa é a proposta desse Projeto Interdisciplinar. Uma nova perspectiva.

3 OBJETIVOS

Nesta seção, serão apresentados os objetivos da presente pesquisa.

3.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo incentivar estudos acerca do reposicionamento dos militares de carreira com limitações físicas (motoras e sensoriais), adquiridas após o ingresso no Exército Brasileiro.

3.2 Objetivos Específicos

- Analisar as principais contribuições teóricas e legislativas acerca do problema apresentado;
- Consolidar informações que amparem o estudo aprofundado sobre o reposicionamento do militar de carreira com limitação física;
- Identificar os benefícios da continuidade do militar reposicionado, com base na eficiência da Administração Pública;
- Destacar os impactos no plano de carreira e de valorização do mérito do militar reposicionado.

4 METODOLOGIA

O processo de pesquisa é uma atividade científica básica que, através da indagação e [re]construção da realidade, alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade (MINAYO, 2001). Adotar o método na pesquisa pode ser considerado como um processo no qual o pesquisador tem “uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente” (MINAYO, 2004, p. 23).

A metodologia apresenta a descrição do método utilizado, o tipo e a natureza da pesquisa, o procedimento teórico, o tipo de abordagem, quais os tipos de fontes de informação utilizadas para construir o referencial teórico da Pesquisa. Descrevendo o fenômeno que será estudado, a delimitação temporal, as principais bases de dados e fontes de informações utilizadas para consultar e ter acesso aos textos utilizados e citados na produção textual.

No que se refere à natureza e o tipo de pesquisa, optou-se por realizar a pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa e o levantamento bibliográfico considerando os objetivos desse estudo. Foi feita a revisão de literatura em fontes de informação primárias e secundárias sobre o tema, buscando construir um referencial teórico para identificar algumas questões pertinentes sobre o reposicionamento dos militares de carreira com limitações físicas (motoras e sensoriais), adquiridas após o ingresso no Exército Brasileiro.

Segundo Silva e Menezes (2000, p. 21), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados como: questionário e observação sistemática assumindo, a forma de levantamento”.

A pesquisa qualitativa que se vale de referenciais teóricos menos restritivos e com maior oportunidade de subjetividade pelo observador.

Para Minayo (2004, p. 21) a abordagem qualitativa:

Se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificada, ou seja, ela trabalha com universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Para a construção do referencial teórico, foi realizada uma revisão de literatura feita através do levantamento bibliográfico. Para Gil (2008, p. 44) a pesquisa bibliográfica “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

A pesquisa bibliográfica é considerada um procedimento metodológico importante na produção do conhecimento científico capaz de gerar, especialmente em temas pouco explorados, a postulação de hipóteses ou interpretações que servirão de ponto de partida para outras pesquisas (LIMA; MIOTO, 2007).

Neste sentido, foi realizada uma revisão bibliográfica e documental, com consulta a periódicos, artigos científicos, livros, sítios eletrônicos, leis, portarias e relatórios do Departamento Geral de Pessoal e do Portal da Transparência do Governo Federal para construção de um panorama sobre os processos de reforma dos últimos 3 (três) anos.

5 DESENVOLVIMENTO

Nesta seção, será apresentado o desenvolvimento da pesquisa, na qual serão abordados fatos e informações que corroboram com os objetivos propostos.

5.1 Dimensão histórica e política do problema

A política externa das últimas décadas do século passado, dos anos posteriores à queda do Muro de Berlim e do colapso do comunismo, foi marcada pela emergência dos chamados “temas globais”. A década de 1990 foi um período de reestruturação da comunidade internacional como um todo. Não havia mais dois polos de poder e acreditava-se, aos poucos, que o Direito Internacional suplantaria o uso da força bruta na resolução dos conflitos externos. A vitória do autoproclamado “mundo livre”, tornou relevante a ideia da necessidade de proteção do indivíduo contra possíveis arbitrariedades do poder público.

Doravante a defesa dos Direitos Humanos ganharia importância inédita nas relações internacionais, tornando-se um elemento central tanto nos fóruns multilaterais quanto na diplomacia brasileira. As inovações do período não ficaram restritas aos chamados “direitos negativos”; ou seja, ao conjunto de normas criadas para limitar o poder de ingerência do governo na vida dos cidadãos submetidos à jurisdição do Estado em questão.

Houve um importante empenho para forçar o aumento dos investimentos em políticas públicas, com o objetivo de permitir que a liberdade, que supostamente estaria sendo alcançada naquele momento, chegassem todos os seres humanos, sem distinção. Meta extremamente ousada e que, em certo sentido, mostra um pouco do idealismo vivido nesse contexto, em que muitos observadores festejavam aquilo que seria chamado de o “fim da história”.

A política externa brasileira não ficaria de fora dessas mudanças. O Brasil, que estava reformulando sua estratégia de inserção externa, após o fim do período militar, passou a ver tal conjuntura como uma oportunidade de exercer o seu *Soft Power* e, desse modo, aumentar a sua projeção externa. A Constituição de 1988 já havia colocado a defesa dos Direitos Humanos como um dos princípios da diplomacia nacional. Na economia, sobretudo após a vitória do presidente Fernando Collor, o liberalismo voltava com força. Segundo os preceitos dessa ideologia, o crescimento econômico deveria ser impulsionado por meio do capital privado, que, num país periférico e endividado, como o Brasil, viria da atração de investimentos estrangeiros para o setor produtivo.

A projeção de uma imagem positiva do país no exterior passaria a ser prioridade diplomática. Por tal motivo, o governo brasileiro teve participação ativa no debate citado, a respeito dos “novos temas globais”, tendo assinado e ratificado praticamente todos os tratados propostos pelas agências multilaterais. Dentre eles, merece destaque a Convenção Internacional da Pessoa com Deficiência, cujo tratado seria promulgado pelo Brasil em 25 de agosto de 2009.

Entender como tais transformações podem ou não afetar no cumprimento da missão constitucional do Exército Brasileiro é de fundamental importância e uma tarefa complexa. O Supremo Tribunal Federal (STF), por exemplo, já decidiu que algumas garantias do Estatuto da Pessoa com Deficiência não precisam ser aplicadas dentro das Forças Armadas.

Portanto, não há nenhuma obrigação de ordem legal nesse sentido, porém há argumentos que, partindo do princípio da eficiência administrativa, indicam a necessidade de que essa temática seja, pelo menos, discutida de forma mais detalhada dentro da Força Terrestre.

Vale ressaltar que, inclusive, já existem experiências exitosas desse tipo em outros países. O Exército israelense, reconhecidamente um dos mais eficientes do mundo, por exemplo, possui nos seus quadros militares acometidos por sérias limitações psicomotoras (tendo nas suas fileiras até mesmo soldados com paralisia cerebral) e que contribuem tanto para o emprego da tropa durante os conflitos, quanto para a melhoria da imagem da instituição nos tempos de paz.

Na história nacional, a preocupação dos militares em auxiliar as vítimas dos conflitos armados é relativamente antiga. O Exército Brasileiro, também referido como Exército de Caxias em alusão ao seu patrono, em 1853 foi pioneiro ao propor a adoção de medidas capazes de proteger os “filhos daqueles que morreram ou se inutilizaram no campo de batalha defendendo a independência e a honra nacional”.

Tal ideia partiu justamente do senador Luís Alves de Lima e Silva, que, dezesseis anos depois, passaria a ser chamado de Duque de Caxias. Anos depois, em 1965, a Sociedade do Asilo dos Inválidos da Pátria seria criada, no Rio de Janeiro, com o objetivo de prestar assistência aos militares feridos que regressavam da Guerra do Paraguai. Em 1889, meses antes da Proclamação da República, ainda seria fundado o Imperial Colégio Militar, atual Colégio Militar do Rio de Janeiro, para auxiliar na educação dos meninos órfãos da guerra e, posteriormente, em 1924, a Fundação Osório teria a missão de cuidar da educação das filhas dos militares.

A semente, que havia sido plantada por Caxias quase um século antes da criação da Fundação Osório, portanto, deu frutos por um longo tempo. E talvez ainda produza. O Sistema Colégio Militar do Brasil (SCMB), por exemplo, não parou de crescer e, hoje, mesmo não sendo mais um colégio de órfãos, e nem mesmo restrito apenas a filhos de militares, é referência educacional. Sem falar que, em tempos recentes, tem promovido de forma exemplar a inclusão de crianças que apresentam limitações físicas e cognitivas. A Fundação Osório também continua em atividade e presta importante serviço aos mais necessitados, incluindo os civis.

O “humanismo”, expresso nas atitudes do homem que passaria a ser visto como modelo para a instituição, também pode ser valorizado e compartilhado pelos soldados que juraram seguir os ensinamentos do herói da Guerra do Paraguai e de tantas outras batalhas. O legado de Caxias deve ser lembrado igualmente através da atuação do Duque em tempos de paz.

A questão, contudo, não pode ser reduzida à filantropia. A história também serve para evitar a repetição dos erros do passado. O historiador Francisco César Alves Ferraz publicou um instigante livro, “A guerra que não acabou”, que aborda o processo de reintegração social dos pracinhas que retornavam da Itália. Segundo Ferraz (2018), por motivos políticos, a Força Expedicionária Brasileira (FEB) começou a ser desmobilizada imediatamente após o fim do conflito mundial, antes mesmo de retornar ao território nacional. O presidente Getúlio Vargas temia que a vitória desses militares, que haviam arriscado a vida em nome dos ideais democráticos, pudesse contribuir para a desestabilização do Estado Novo.

Nesse caso, a filantropia seria soterrada pelos interesses políticos. Os pracinhas, tão logo retornassem para casa, seriam abandonados à própria sorte, principalmente àqueles que haviam voltado com alguma incapacidade física. Muitos morreriam na miséria. A fatura do esquecimento também seria paga pelas Forças Armadas. A experiência adquirida por esses militares, que haviam participado da maior guerra da história humana, era única e poderia ter sido aproveitada para a melhoria do treinamento da tropa. E, nesse caso, as limitações físicas seriam irrelevantes. Tudo isso foi perdido.

Há também uma dimensão antropológica, fundamental para o entendimento da questão. Como dito, nem mesmo o STF considera que um deficiente físico tenha condições de ingressar nas Forças Armadas. Isso está muito ligado à construção da representação social do militar. Segundo o antropólogo Celso Castro (1990), a carreira militar seria caracterizada pela noção de “espírito militar”, ou seja, um código moral específico que deveria ser compartilhado por todos os seus membros. É esse “espírito militar” que delimita a oposição

simbólica entre militares e os chamados “paisanos”. Esse é o nó da questão. O processo de subjetivação, de acordo com os preceitos do que se pode chamar de “espírito militar”, está intimamente ligada ao desenvolvimento das habilidades motoras do combatente. “O Exército aparece no discurso dos cadetes como tendo o ‘espírito mais militar’, por ralar mais.” (CASTRO, 1990, p. 98).

A identidade que separa o militar do civil está vinculada a um comportamento específico, que por sua vez, é adquirido através de uma disciplina rígida, que entende a prática de exercícios físicos diários como um dos pilares da transformação dos paisanos, que ingressam nas escolas de formação de militares anualmente. É por isso que, muitas vezes, a limitação física é vista como fator que impossibilita a carreira militar.

A solução para essa questão poderia vir da valorização de outros elementos presentes nessa mesma ideologia de “espírito militar”, como o espírito de corpo, o companheirismo e, sobretudo, a superação das dificuldades por meio do esforço individual. Assim, tais militares deixariam de ser a negação da ética militar e passariam a reforçar os elementos simbólicos que conferem coesão ao conjunto da tropa.

A Estratégia Nacional de Defesa (END) enfatiza o papel da iniciativa para o militar atual. Se a END já projeta um perfil militar mais deslocado da matriz da higidez física, então agregar o militar com limitações físicas já seria uma ação de vanguarda e alinhada com a atual concepção de inclusão.

5.2 A Reforma no Estatuto dos Militares

Dentro da legislação militar, o principal documento a embasar todo procedimento referente à reforma dos militares é a Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980, que dispõe sobre o Estatuto dos Militares.

No seu art. 55 diz que “o valor do soldo de um militar reformado é igual para o militar da ativa de um mesmo grau hierárquico”, contudo, no art. 62 informa que “não haverá promoção de militar por ocasião de sua transferência para a reserva remunerada ou reforma”. O art. 88, item VI destaca que “tendo cessado o motivo que determinou sua reforma por incapacidade definitiva, o militar pode retornar ao seu respectivo Corpo, Quadro, Arma ou Serviço”. Sendo que, estando qualquer destes com seu efetivo completo, o militar ficará na situação de excedente. O art. 104 diz que “a passagem do militar à situação de inatividade, mediante reforma, pode se efetuar: I - a pedido ou II - *ex officio*”. O art. 106, inciso II, orienta

que, dentre outros motivos, a reforma "*ex officio*" será aplicada ao militar que “for julgado incapaz, definitivamente, para o serviço ativo das Forças Armadas” (BRASIL, 1980).

Sobre a incapacidade definitiva, o art. 108 diz que pode sobrevir em consequência de: “ferimento recebido em campanha ou na manutenção da ordem pública; enfermidade contraída em campanha ou na manutenção da ordem pública, ou enfermidade cuja causa eficiente decorra de uma dessas situações; acidente em serviço e diversas doenças” discriminadas no estatuto (BRASIL, 1980).

O art. 109 destaca que “o militar da ativa, julgado incapaz definitivamente por um dos motivos constantes dos itens I, II, III, IV e V do artigo anterior será reformado com qualquer tempo de serviço” (BRASIL, 1980). Seguindo, o art. 110 coloca que:

O militar da ativa ou da reserva remunerada, julgado incapaz definitivamente por um dos motivos constantes dos incisos I a V do art. 108, será reformado com a remuneração calculada com base no soldo correspondente ao grau hierárquico imediato ao que possuir ou que possuía na ativa, respectivamente”, e que serão considerados os seguintes:

- a) O de Primeiro-Tenente, para Guarda-Marinha, Aspirante-a-oficial e Suboficial ou Subtenente;
- b) O de Segundo-Tenente, para Primeiro-Sargento, Segundo-Sargento e Terceiro-Sargento, e
- c) O de Terceiro-Sargento, para Cabo e demais praças (BRASIL, 1980).

Em suma, diz-se que um militar é reformado quando passa definitivamente à inatividade, sempre remunerada, isto ocorre comumente pelo tempo de serviço e sua idade, por enfermidade ou acidente. Destaca-se que, após ser reformado não é possível o retorno ao serviço ativo, como se dá na reserva – situação, remunerada ou não, em que o militar pode ser convocado e retornar ao serviço ativo.

Segundo Kayat (2010), a Reforma por incapacidade tem sido o principal motivo de questionamentos levados a juízo por militares. Este autor afirma ainda que é preciso ler o Estatuto dos Militares considerando os avanços tecnológicos, especialmente da medicina de reabilitação e da fisioterapia de 1980, quando o estatuto foi escrito, até o tempo atual. O autor cita um exemplo de um soldado que venha a cair em um exercício militar lesionando o joelho em seu menisco. Categoricamente, o autor afirma que é um convite ao ócio e um absurdo a reforma para este militar, obrigando o Erário a pagar este militar pelo resto de sua vida quando na verdade este jovem ainda está apto a outros serviços e não seria, por isso retirado do mercado de trabalho. Assim, é preciso interpretar o termo “incapacidade definitiva” não apenas como incapacidade para o serviço militar ativo, mas como uma incapacidade que acarrete real e considerável incapacidade para o serviço geral, ainda que não chegue ao grau

de' invalidez, pois quando o Estatuto quer se referir à invalidez, ele o faz abertamente. Kayat (2010, p. 157 e 160) destaca que a incapacidade definitiva que trata o Estatuto nos artigos 108 e 109 é “mais do que a mera incapacidade para o serviço militar ativo, e menos do que a invalidez dos artigos 110 §1º e 111, II”.

5.2.1 O militar diante da reforma

Como visto anteriormente, a Reforma é um direito do militar e não é concebível como pauta do presente trabalho a possibilidade de retirada desse direito. Contudo, o que se questiona é: existe um outro caminho para um militar que, mesmo tendo adquirido alguma lesão e/ou deficiência quando estava na ativa, tenha condições de continuar contribuindo para a Força em outras funções?

Lopes e Leite (2015, p. 672) salientam o quanto o afastamento de um militar de seu trabalho pode interferir em sua vida, especialmente em seu psiquismo, uma vez que a identidade do indivíduo está intimamente ligada à sua função profissional. As autoras destacam que a natureza militar “extrapola a natureza profissional, e a atividade então deixa de ser simplesmente o que ele faz e passa a constituir quem ele é”, por isso, casos de depressão e outras expressões de sofrimento psíquico entre militares, estão diversas vezes associadas ao afastamento destes de suas funções.

A profissão militar, em especial, é integral dentro do meio social de convivência, a ponto de sua personalidade ser forjada de acordo com os valores da instituição a qual a pessoa serve, fazendo com que o indivíduo não apenas trabalhe como militar, mas seja um militar (LOPES; LEITE, 2015).

Se um militar que é reformado pode se abater em uma crise de sentido existencial, o fato de ainda poder estar em uma condição diferente da tida como “ideal” pela sociedade ao ter adquirido alguma incapacidade física, torna a questão ainda mais delicada (LOPES; LEITE, 2015). Se para as pessoas de modo geral, possuir uma incapacidade física, já pode ser uma situação bastante desafiadora, para um militar que sempre foi, inclusive, avaliado por sua aptidão física este fato pode ser desesperador. Em seu estudo com militares, Lopes e Leite (2015), observaram que a interrupção da carreira militar pela aquisição de uma deficiência pode ser entendida como a interrupção de um sonho, o que traz ainda maiores desgastes às suas emoções por ser, muitas vezes, a atividade fundamental do indivíduo e a única função que ele já desempenhou em toda sua vida, isto é, a maneira como ele se objetiva no mundo.

É historicamente perceptível, especialmente em sociedades capitalistas, a desvalorização de pessoas com alguma deficiência pela ideia de que estas serão menos produtivas e contribuirão menos para o aumento do capital, o que leva estas pessoas a serem vistas como improdutivas, ineficientes e até incapazes (ARANHA, 2001; KEGLER e MACEDO, 2015; LOPES e LEITE, 2015). Da mesma forma, o aposentado de uma cultura capitalista tende a ser visto como alguém que não mais produz para a manutenção do sistema – visão que pode vir seguida de uma imagem de inutilidade, incapacidade e envelhecimento (COSTA e SOARES, 2009). Não é difícil então imaginar o somatório de estigmas que recaem sobre uma pessoa até então ativa em seu serviço militar que, ao sofrer uma lesão adquire alguma deficiência, e ainda é levado à reforma militar.

Lopes e Leite (2015) citam que já existem, em algumas polícias militares estaduais, programas que realocam, dentro da própria corporação, policiais que sofreram lesões permanentes ou danos psicológicos de pouca extensão e gravidade para ocuparem funções administrativas, além da possibilidade de serem encaminhados à Reforma. Não obstante, a permanência do militar após adquirir alguma deficiência ainda se mostra de modo controverso uma vez que depende de diversos fatores como o parecer médico da Corporação e o aval da chefia direta – fato que demonstra que os encaminhamentos a estes militares dependem mais das partes envolvidas do que de procedimentos padronizados. Além disso, o fato de testes físicos terem um alto valor para a carreira do militar, estes acabam impedindo que muitos sejam remanejados mesmo para funções administrativas, fato que apenas ratifica a corrente exclusão dada, em nossa sociedade, a indivíduos portadores de deficiências que são vistos como distantes do corpo “perfeito” esperado na cultura contemporânea (LOPES; LEITE, 2015).

Relações sociais são fundamentais para a constituição de todo indivíduo, contudo, para pessoas que adquirem uma deficiência, relacionamentos familiares, com amigos e colegas de trabalho são decisivos para o seu contínuo desenvolvimento, especialmente nesta nova condição existencial (LOPES; LEITE, 2015). Especialmente dentre os militares onde atributos como camaradagem e solidariedade são sempre valorizados e incentivados, estas trocas afetivas são consideradas pontos de apoio do indivíduo na sociedade (KEGLER e MACEDO, 2015). Assim, a passagem à inatividade acaba se ressaltando como um tempo de rompimento com relações de amizade e convivência, além da queda de um *status* e prestígio da função profissional exercida, fatores que levam a um paulatino processo de isolamento social (SILVA, 2003).

Lopes e Leite (2015) concluem que excluir um militar com deficiência de seu contexto de trabalho é um reforçador da visão comum de deficiência como sinônimo de ineficiência e invalidez uma vez que para os militares, ser um inativo pode significar ser uma pessoa improdutiva.

5.3 Estatuto da Pessoa com deficiência e o incentivo de uma cultura institucional de reposicionamento do militar

A reflexão sobre uma cultura institucional de reposicionamento do militar de carreira parte do princípio da valorização da pessoa, pois, a partir deste, compreendem-se os valores que cada homem carrega sobre si e toda superação (das limitações) que ele pode adquirir. Nisso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei Nacional nº 13.146, de 6 de julho de 2015 vem em auxílio da valorização da pessoa e o mérito de sua profissão (BRASIL, 2015).

Falar de cultura institucional é adentrar num contexto que envolve o homem com todas as suas características, sejam elas, físicas, morais ou concepções psicológicas. Na cultura institucional do EB, este estudo visa fomentar a criação de uma mentalidade, dentro da vida militar, do valor da pessoa e, sobretudo frisando aqueles que sofreram limitações físicas dentro do próprio trabalho militar.

Na aceitação desta cultura institucional de reposicionamento, que é um trabalho inteiramente novo, o Exército trará à Força a valorização daqueles que foram formados e, orgulhosamente exerceram sua profissão militar.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência adverte:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, [...] (BRASIL, 2015).

O impedimento que se impõe a alguém de exercer uma atividade, simplesmente por observância a preceitos sociais, protótipos estabelecidos por uma cultura é ir contra a essência desta Lei. Tentar ou ser coagido a impedir alguém de se locomover ou ainda expressar seu pensamento, sendo ele mental ou fisicamente, também é uma forma de aniquilamento da liberdade humana.

Explicando o contexto histórico em que nasceu a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), o pesquisador Santos (2016) descreve o tamanho da complexidade para a aprovação desta no Congresso Nacional:

Em 2015, seguindo essa matriz compreensiva da funcionalidade e da Convenção, foi sancionada a LBI no Brasil. Após mais de treze anos de tramitação no Congresso Nacional, a LBI passou a ser um dos principais marcos legislativos para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência no país. A LBI possui 127 artigos e quase trezentos novos dispositivos que, juntos, alteram o tratamento jurídico da questão da deficiência no país ancorado agora no arcabouço dos direitos humanos. Além de afirmar e estar em consonância com o conceito de pessoas com deficiência da Convenção, o texto da LBI traz a questão das barreiras como uma inovação para fins de reconhecimento e qualificação da deficiência como restrição de participação social. A LBI não só descreve o que são as barreiras, como explicita seis principais tipos delas (arquitetônicas, urbanísticas, nos transportes, nas comunicações, tecnológicas e atitudinais). Como o conceito de pessoa com deficiência no caput do art. 2º estabelece que a deficiência é resultado da interação entre o corpo com impedimentos e uma ou mais barreiras, depreende-se que basta a caracterização de uma única das seis explicitadas para que a pessoa com impedimentos de longo prazo seja considerada com deficiência (SANTOS, 2016, p. 3011).

A limitação física de uma pessoa não desqualifica a sua capacidade de ação na vertente profissional. Ou seja, alguém que sofreu um dano físico não perdeu sua qualificação de pensar e agir como pessoa. E mais, não está isenta de ensinar a outros a experiência do profissional que um dia esteve exercendo. Com isso, há de se admitir que um militar, em alguma circunstância da vida, que sofreu uma limitação física ou motora, pode ensinar com mais facilidade a tarefa adquirida no seu período de formação e profissão dentro do Exército que outra pessoa iniciante na vida profissional.

Ao reposicionar um militar de carreira na Força, está sendo levado em conta dois fatores importantes: em primeiro lugar que ele é um profissional e por isso tem em si “uma carga” de conhecimento e experiências a serem transmitidos, trazendo benefícios a outros. Neste ponto, está sendo tratada a valorização da qualificação profissional do militar; em segundo lugar, a Força estará dando oportunidade ao profissional de continuar sendo o que ele foi até o momento do acidente e, assim, valorizando a pessoa. Neste segundo ponto, trata-se da vontade do profissional, que será livre no seu reposicionamento. Aqui se consideram dois quesitos importantes: a profissão facilitada e a vontade do possível reposicionado, ou seja, a “*voluntas*” do militar. Se, de um lado, o Exército abre a possibilidade de acolher o reposicionando, do outro, deve haver o querer do militar para permanecer na força. É uma via de mão dupla em que ambos sairão ganhando e se desenvolvendo.

Para além de tudo isso, há questões relevantes e que precisam ser levadas em conta. Apesar da presente pesquisa estar limitada às funções físicas e motoras, um militar que sofre uma limitação física (amputação de um membro, limitação ou paralisia de algum movimento), está sujeito a dores além do aspecto físico. A não aceitação desta condição por parte do acidentado acarretará consequências psicológicas. Se por um lado esta pessoa sofrerá preconceitos por sua limitação, por outro, ela própria sofrerá por não se sentir com o mesmo potencial profissional. Daí surge à necessidade do apoio psicológico para que haja a restauração da confiança em si mesma. E a oportunidade dada para continuar a trabalhar será justamente o divisor de águas: quebras de tabus, preconceitos, *bullying* versus a restauração da dignidade humana. Em outras palavras, o artigo intitulado “Os sentidos atribuídos ao fenômeno da deficiência a partir do *habitus* militar” diz:

Daí a importância de se compreender a deficiência, na sua concepção ampliada, bem como inscrita no campo da saúde coletiva, ou seja, nos marcos da determinação social do processo saúde-doença, tomando como referência as contradições sociais presentes nas condições de vida, sobretudo, na esfera do trabalho das pessoas com deficiência (MOREIRA; CAVALCANTI; SOUZA, 2016, p. 3028).

Alguém que foi privado de exercer sua liberdade física e motora é um ser privado de viver? Está doente de corpo e de espírito?

Lopes, escrevendo sua dissertação de Mestrado sobre a reforma na Polícia Militar do Estado de São Paulo, traz um relato interessante acerca da vida do Policial Militar. Seu trabalho está direcionado aos significados e sentidos da deficiência que os Policiais Militares adquirem ao longo da carreira ativa dentro da instituição. A autora observa que

A aquisição de uma deficiência pode representar um impacto importante na vida de um indivíduo adulto, promovendo uma grande transformação em sua realidade, sendo o trabalho um forte ponto de mudança. Quando a aposentadoria ocorre em função da aquisição de uma deficiência, o indivíduo se vê diante de uma nova realidade, que se configura em ser afastado de suas atividades profissionais (LOPES, 2014, p. 30).

A importância que Lopes (2014) dá à sua pesquisa é a mesma atenção dada a um ponto fundamental: a era do capitalismo. Numa visão capitalista, alguém que adquiriu uma deficiência física não terá a mesma presteza que outra pessoa, aparentemente perfeita no físico. Outra preocupação que a autora coloca é a dimensão do vazio e “inserventia” de alguém que adquiriu uma deficiência. Psicologicamente não será bem aceito pelo profissional que desempenhava seu trabalho com presteza, deixar tudo isso e ser considerado limitado a desenvolvê-lo. Acrescenta: “Embora desumanizadora, ao considerar o ser humano como um

simples meio para a difusão do capital, essa desqualificação é altamente difundida e pode ser fonte de intenso sofrimento psíquico” (LOPES, 2014, p. 30).

Ainda em relação à deficiência adquirida de maneira abrupta, essa pode impactar de maneira inerente na identidade do militar, o qual pode desenvolver sentimento de menos-valia e sinais de sentimento psíquico que desemboque em depressão ou algo semelhante.

Continua a autora,

Em complemento, ressalta uma questão relevante para a presente análise: a imagem corporal da pessoa com deficiência. Esta é construída em um referencial sustentado no que é desejável na sociedade, não necessariamente correspondente à sua realidade. Com isto, a autora enfatiza que a imagem que a pessoa com deficiência física tem de si mesmo pode ser a de um corpo desvantajoso em relação aos outros (MAIA, 2009 apud LOPES, 2014, p. 31).

Dado o relato da imagem de alguém que se impactou com sua deficiência física, tem-se a importância, em contrapartida, do processo de reabilitação como um mecanismo para manutenção da qualidade de vida, saúde mental e desenvolvimento profissional/social.

Segundo estudos pesquisados, o processo de reabilitação deve dar imediatamente ao acidentado, através de meios conhecidos como assistência moral que envolve cuidados especiais que facilitam sua reabilitação física, além de ações socioeducativas que viabilizam a compreensão do indivíduo a respeito de seu atual estado de vida, suas necessidades, limitações e suas possibilidades. Em outros termos, o militar terá controle de sua própria vida, aplicando seus conhecimentos adquiridos e suas habilidades, superando assim seus medos decorrentes do acidente e da visão social.

Dentro de toda essa demanda de informações, numa instituição que preza pelos valores e a liberdade humana, não há espaço para uma “cultura do descartável”, em que a pessoa só pode ser verdadeiramente útil quando está em posse de todas as suas faculdades mentais e físicas.

5.4 Valorização do mérito

Um dos principais pontos da carreira militar é a sua progressão. Neste sentido um fator que não poderia estar fora do escopo deste trabalho é a valorização do mérito, tendo em vista a manutenção do equilíbrio entre o interesse do serviço e o interesse pessoal do militar.

A valorização do mérito dos militares é realizada por meio da seleção dos componentes da profissão militar prevalentes para a Política de Pessoal, consideradas as especificidades de cada processo seletivo ou de promoções.

A Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2018, prevê, no Capítulo I - Das Disposições Iniciais em seu artigo 2º, como objetivos da valorização do mérito os seguintes:

- I - orientar os militares de carreira quanto aos componentes da profissão militar considerados prevalentes para a Política de Pessoal;
- II - incentivar o aprimoramento profissional dos integrantes da Instituição;
- III - ordenar os militares, por mérito, em universo e processo considerado; e
- IV - constituir um dos critérios de apoio à decisão nos processos seletivos e de promoções conduzidos no âmbito do Exército (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2008, p. 4).

Segundo a Portaria nº 095-DGP, de 22 de maio de 2017, o Teste de Avaliação Física (TAF) e o Teste de Aptidão de Tiro (TAT) são considerados atividades essenciais para a profissão militar e seus resultados poderão ser pontuados, de acordo com o processo seletivo ou de promoção considerado. As pontuações para estas atividades podem ser observadas no Quadro 1:

Quadro 1 - TAF e TAT

ATIVIDADES ESSENCIAIS		PONTOS BASE
TAF	Menção Excelente	0,4
	Menção Muito Bom	0,2
	Menção Bom	0,1
TAT	Menção Excelente	0,4
	Menção Muito Bom	0,2
	Menção Bom	0,1

Fonte: Autores adaptado do MINISTÉRIO DA DEFESA, 2017.

Segundo o artigo 12 da mesma portaria, deverão ser considerados os últimos 5 (cinco) anos, anteriores ao ano civil da avaliação de mérito para promoção. Tomando esta informação e sabendo-se que são realizados 3 (três) testes físicos por ano, um militar em plenas atividades, com menção E (excelente), teria 6 (seis) pontos a mais do que um militar que não realizasse os mesmos testes, por estar reposicionado, por exemplo.

Já existe amparo para militares com problemas de saúde no âmbito do Exército Brasileiro; tal instituto, regulado pela Portaria nº 032-EME, de 31 de março de 2008, é conhecido como TAF alternativo e é destinado a permitir que militares na condição de “Apto para o Serviço do Exército com Recomendações”, julgado por junta de inspeção de saúde, por um período igual ou superior a quinze meses, possam realizar o referido teste com as adaptações necessárias. Essas adaptações são definidas por uma Comissão de Planejamento do TFM e TAF Alternativos, nomeada pelo Comandante, Chefe ou Diretor de OM.

O militar que realizar o TAF Alternativo será apreciado quanto à suficiência, utilizando os índices do Padrão Básico de Desempenho Físico (PBD). Caso o militar alcance os índices, será considerado Suficiente (S) e receberá o conceito Regular (R). Caso contrário, será considerado Não-Suficiente (NS), o que implicará o conceito Insuficiente (I).

Colocar os militares reposicionados e não reposicionados em um mesmo universo para fins de valorização do mérito, de alguma maneira criaria uma situação injusta. Por um lado, poder-se-ia desconsiderar os testes de aptidão física, prejudicando os militares que estão em pleno gozo das atividades e não considerando esta atividade essencial da carreira militar. Por outro lado, caso não seja pontuado o militar reposicionado, impedido de realizar as atividades físicas, fatores de desmotivação seriam invariavelmente criados.

Observados os pontos levantados e as peculiaridades da valorização do mérito no âmbito do Exército Brasileiro, uma solução viável seria criar um terceiro critério de promoção em cada universo, podendo ser: o saber, antiguidade e merecimento. De modo que os militares reposicionados não se tornem um fator complicador nas promoções já existentes e ao mesmo tempo em que os militares reposicionados não sejam prejudicados por conta de suas limitações físicas.

5.5 Instituto da Readaptação no Estatuto do Servidor Público Civil

Fazendo um paralelo com o Direito Administrativo Comum (aqui chamado de comum, tendo em vista a especialidade da norma militar), mais especificamente com a Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990 (BRASIL, 1990), aplicável ao servidor civil, encontra-se o instituto da Readaptação, que é bastante similar à proposta apresentada neste projeto de pesquisa.

Antes, visando introduzir o assunto, é importante esclarecer que no Direito Administrativo Comum existem várias formas de provimento de cargo público. Em apertada síntese tem-se os seguintes casos:

a) *Provimto Originário*: aquele em que o agente público iniciará uma nova carreira na administração pública, a exemplo da nomeação.

b) *Provimto Derivado*: é aquela cujo agente público já possui um vínculo anterior com a administração pública, ou seja, ele não inicia o agente na administração pública. Aqui existem, portanto, a Reintegração, a Recondução, a Reversão e a Readaptação.

Das formas citadas do provimento de cargos públicos, interessa à pesquisa, com especial atenção, a Readaptação.

Preliminarmente, é importante salientar que, conforme foi exposto anteriormente, a readaptação é uma forma de provimento do cargo público, no qual o servidor público civil já possui algum vínculo anterior com a administração pública, já estando ligado ao serviço público pelo devido vínculo estatutário. Assim, quando se pensa em servidor readaptado, deve-se visualizar aquele que já está conectado ao serviço público por meio de um cargo público e que durante sua carreira, sofreu algum tipo de limitação em suas capacidades, seja limitação física ou psíquica e após o processo adequado, retornou ao serviço ativo em cargo compatível com sua limitação e equivalente ao antigo cargo ocupado.

Segundo Alexandre e Deus (2017, p. 183), readaptar o servidor público, além de uma forma de provimento derivado, “é também horizontal uma vez que este servidor será readaptado em cargo de atribuições e responsabilidades que sejam compatíveis com uma limitação física ou mental adquirida ao longo de sua carreira profissional”.

Aprofundando legislativamente, encontra-se o artigo 24 da Lei nº 8.112, de 11 de novembro de 1990 (também chamada de Estatuto dos Servidores Públicos Federais), onde está a definição legislativa para este importante instituto:

Art. 24. Readaptação é a investidura do servidor em cargo de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica.

§ 1º Se julgado incapaz para o serviço público, o readaptando será aposentado.

§ 2º A readaptação será efetivada em cargo de atribuições afins, respeitada a habilitação exigida, nível de escolaridade e equivalência de vencimentos e, na hipótese de inexistência de cargo vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga (BRASIL, 1990).

Mais uma vez recorrendo à doutrina jurídica, percebem-se as palavras dos professores Alexandrino e Paulo, que assim dispõem:

O cargo provido por readaptação deverá ter atribuições afins às do anterior. Tem que ser respeitada a habilitação exigida, o nível de escolaridade e a

equivalência de vencimentos. Na hipótese de inexistência de cargo igual, o servidor exercerá suas atribuições como **excedente**, até a ocorrência de vaga. Assim, fica claro que a readaptação não significa provimento de cargo “inferior” (nem “superior”) pelo servidor que sofreu limitação em suas habilidades. Simplesmente, o novo cargo, para o seu exercício, não exige utilização da habilidade que o servidor teve reduzida. É a primeira opção da administração ante a perspectiva de aposentar o servidor por invalidez permanente, evidentemente muito mais vantajosa para ela, e também para o servidor, especialmente nos casos em que a aposentadoria a que ele fará *jus* resultaria em proventos com valores reduzidos (ALEXANDRINO; PAULO, 2017, p. 430).

Assim, com esta base doutrinária e legislativa, pode-se afirmar que já existe, ao menos no âmbito laboral do Direito Administrativo Comum, uma solução que permita ao agente público continuar no serviço ativo da administração pública, trazendo um precedente ao Direito administrativo no âmbito militar para a permanência dos militares, trazendo assim, melhorias para a administração em seus quadros de serviço ativo e também para o agente público que continuará exercendo sua função militar, evitando que seja reformado de maneira antecipada.

É indubitável que não se pode perder de vista a peculiaridade do serviço militar e de seus agentes, que, dentre outros critérios especiais, são regidos pelos princípios da hierarquia e disciplina, tendo que se submeter a diversos regramentos específicos, de tal forma que a Constituição Federal destinou um artigo específico para este tipo de servidor, conforme descrição a seguir:

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem (BRASIL, 1988).

Da mesma forma, o Estatuto dos Militares também deixa claro que os membros das Forças Armadas possuem peculiaridades quando confrontados com outros servidores públicos, conforme se pode observar numa análise do citado estatuto, em seu artigo 3º, quando, de forma explícita, esclarece que “Os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares” (BRASIL, 1980).

Mesmo com essa situação excepcional, nota-se que, atualmente, as Forças Armadas Brasileiras possuem mais atividades que o combate armado propriamente dito, a exemplo das atividades jurídicas, de auditoria, capelania e demais atribuições de cunho administrativo em

que, semelhante à administração pública comum, o vigor físico não seria de vital importância no desempenho das funções.

Assim, o legislador civil, ao tratar sobre a readaptação no serviço público, foi astuto ao prever esta norma federal, privilegiando a permanência do servidor público na ativa, em detrimento de sua automática aposentadoria e consequente saída dos quadros funcionais.

Analisando doutrinária e legislativamente o Direito Administrativo Comum, percebe-se que existe a previsão da busca do aproveitamento do servidor público no serviço ativo, em vez de apenas aposentá-lo (termo utilizado na administração pública comum), priorizando, assim, o princípio da eficiência da Administração Pública.

Tal legislação poderia ser adaptada ao serviço militar, mais especificamente aos militares de carreira, mesmo que de forma análoga (observando claro, as peculiaridades deste singular tipo de serviço) enquanto inexistente uma norma específica no âmbito do serviço militar.

Lembrando que esta analogia legislativa é totalmente possível segundo o ordenamento jurídico brasileiro, como já acontece no tocante a outros casos legislativos, em que se aplica outra legislação para casos análogos, enquanto o Poder Legislativo elabora norma específica ao caso tratado.

5.6 O princípio da Eficiência no Direito Administrativo Comum

Princípios são normas de grande importância dentro de todas as áreas do Direito. Segundo o Professor Mello (2010, p. 974 e 975), “os princípios são os mandamentos nucleares de um sistema sendo, portanto, verdadeiros alicerces desse sistema que se irradia sobre diversas normas jurídicas”.

Assim, em todo ordenamento jurídico, os princípios possuem enorme importância e no Direito Administrativo Militar não poderia ser diferente, devendo esse ramo do Direito observar, obrigatoriamente, os princípios implícitos e explícitos, principalmente no texto Constitucional.

Nohara (2019, p. 56) esclarece que “atualmente já não é mais possível negar tais normas como de caráter vinculante e cogente, pois se consubstanciam na mais elevada expressão de consenso social sobre os valores tidos como básicos em um Estado Democrático de Direito”.

Com o Direito Administrativo não é diferente, uma vez que este ramo condensa vários princípios, em especial se destacando os previstos na Constituição Federal, mais especificamente os contidos no artigo 37:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

Mais especificamente para este trabalho acadêmico, destaca-se o princípio da eficiência, que foi introduzido por meio da Emenda Constitucional nº 19 de 1998, trazendo este importante conceito para dentro da administração pública como forma de dar ênfase a uma boa administração do bem público. Evidente que o setor público não pode elevar a eficiência aos mesmos moldes aos quais são conduzidos os processos de trabalho na administração privada, uma vez que esta última sempre perseguirá o lucro de forma incessante, diferente da administração pública que tem como fim de sua atuação o interesse público.

Tanto é assim que Nohara (2019, p. 95) esclarece que a ideia de eficiência não deve se “apoiar apenas no aproveitamento, pelo agente público, dos meios e recursos colocados à sua disposição, mas também em sua atuação perante os resultados em face das necessidades públicas existentes”.

O professor Carvalho observa que,

Mesmo antes da alteração imposta ao texto da Constituição Federal, o art. 6º, §1º, da Lei nº 8.987/95, já definia que a eficiência era considerada princípio básico para que a prestação de serviços públicos fosse adequada. Dessa forma, a prestação dos serviços públicos, seja feita mediante execução direta do Estado ou por delegação a particulares, por contratos de concessão ou permissão de serviços, deve respeitar a busca pela eficiência, como forma de satisfazer as necessidades da sociedade que usufrui destas atividades (CARVALHO, 2017, p. 67).

Ser eficiente na administração pública significa a racionalização dos recursos públicos, fazendo com que os mesmos sejam empregados da forma mais econômica possível para atingir seus ideais.

Desta forma, pode-se notar que a observância da racionalização na aplicação dos recursos públicos toma uma importância constitucional.

Neste viés, na administração militar não poderia ser diferente, já que esta é apenas um ramo mais específico do direito administrativo globalmente considerado.

Mais sensivelmente, na administração de pessoal, priorizar o princípio da eficiência tem uma importância fundamental, já que o pagamento de pessoal consome a imensa maioria dos recursos financeiros do Exército Brasileiro (BRASIL, 2019), o que corresponde a uma parcela considerável de recursos públicos que poderiam ser acrescentados para outras áreas mais críticas, como a defesa de fronteiras e crimes ambientais, qualificação de pessoal, investimento em tecnologias assistivas para pessoas com necessidades especiais, dentre outras.

Desta forma, considerando que nas despesas com pessoal também se incluem os pagamentos de pensões e aposentadorias, é primordial a racionalização dos recursos e a diminuição da carga financeira, o que inclui, obviamente, o aproveitamento daqueles que ainda podem prestar serviços ao Exército Brasileiro.

5.7 Eficiência derivada do processo de reposicionamento de militar

O conceito de eficiência é bastante amplo na Administração Pública. Existem diversos tipos de eficiência que se aplicam a áreas diferentes do conhecimento. A eficiência é o uso racional dos meios dos quais se dispõe para alcançar um objetivo previamente determinado. Refere-se à relação entre os resultados obtidos e os recursos empregados. Trata-se da capacidade de alcançar os objetivos e as metas programadas com o mínimo de recursos e tempo disponíveis, conseguindo desta forma a sua otimização.

Os conceitos supracitados relativos à eficiência aplicados ao reposicionamento de militares de carreira que, por algum motivo, sofreram limitações físicas e/ou motoras após o ingresso no Exército Brasileiro, norteiam as Forças Armadas em busca de uma melhor relação custo/benefício com o militar reposicionado. Ambas as partes podem e devem ser beneficiadas, relação conhecida como ganha-ganha, derivada da Teoria Ganha-Ganha. Esta teoria foi escrita por Ronald Shapiro, em seu livro *“The power of Nice”*, e que tem como cerne a resolução de conflitos, a teoria define que, ao final, os dois lados devem sair vencedores. Esta abordagem, portanto, considera a resolução de conflitos como uma oportunidade para chegar a um resultado mutuamente benéfico, e inclui a identificação das

preocupações de cada lado a fim de encontrar uma alternativa que atenda às preocupações de todos.

Pode se dizer que o que se tem é uma relação ganha-perde entre o Exército Brasileiro e o militar reformado, pois apenas uma das partes tem algum tipo de benefício. O Estatuto dos Militares é benéfico ao militar reformado e, em contrapartida, não se tem algo vantajoso e/ou benéfico em troca para a Força. Segundo o artigo 110 da referida Lei, que trata da reforma pela ascensão ao grau superior hierárquico imediato, um terceiro sargento, por exemplo, ao ser reformado, é elevado ao posto de segundo tenente (BRASIL, 1980). Este acontecimento, pela tramitação normal dos interstícios das promoções regulares, previstas no Regulamento de Promoções de Graduados (MINISTÉRIO DA DEFESA, 2003), só iria acontecer após mais de vinte anos de serviço. Portanto, tem-se, uma relação onde somente o reformado ganha e a Instituição perde em recursos financeiro e, principalmente, humanos.

Assim, que outros caminhos seriam possíveis para um militar da ativa, bem preparado em sua função, arma ou quadro, que mesmo adquirindo uma limitação física, deseja e é capaz de desempenhar novas funções dentro da Força? Além de todos os danos causados a este militar, não estaria também o Exército Brasileiro perdendo o investimento, o conhecimento e a experiência deste militar que sai, precocemente, de sua carreira? Como uma gestão do conhecimento poderia auxiliar na valorização do militar e na diminuição da perda para a Força?

Sotte (2017) destaca que as empresas que buscam melhores resultados no mercado, perceberam que a melhor forma de atingir suas metas é investindo em seus colaboradores, associando os interesses dos funcionários com os da instituição para que ambos, empresa e colaborador, sejam bem-sucedidos. Assim, o autor demonstra que novas possibilidades de carreiras têm sido propostas por essas empresas a seus funcionários, buscando oferecer um crescimento profissional tanto em níveis técnicos quanto gerenciais. Esta ideia pode também ser aplicada ao tema deste estudo, uma vez que abre possibilidades para que militares que seguem por uma carreira dentro do EB, possam seguir por novas direções dentro da Força após terem sofrido alguma limitação funcional, buscando assim, como nas empresas citadas por Sotte (2017), uma satisfação tanto da Força quanto do colaborador.

Uma vez que o militar tenha condição e intenção de permanecer na ativa, mesmo tendo o direito à reforma, a Instituição precisa criar caminhos, possibilidades e motivações para que isto seja possível. Venturini, Pereira, Vey, Bornia e Reske Filho (2007) afirmam que existem diferentes comportamentos na relação do indivíduo com seu trabalho. Enquanto alguns se empenham com grande dedicação de tempo e interesse na sua função, outros, no

entanto, seguem omissos em suas atividades. Logo, existem fatores específicos no envolvimento do ser humano com seu trabalho que tornam alguns felizes e outros infelizes naquilo que fazem. Este fato desencadeia preocupações para as organizações e seus administradores. Os autores destacam que a motivação para o trabalho gera raízes não apenas no indivíduo, mas também na organização e no ambiente externo. Uma gama de fatores faz com que as pessoas tenham interesse, entusiasmo e vontade de fazer algo. “Em um estudo entre oficiais do EB, os autores verificaram a possibilidade de auto realização como o fator motivacional mais valorizado pelos oficiais subalternos” (VENTURINI, PEREIRA, VEY, BORNIA, RESKE FILHO, 2007, p. 67). Ou seja, o EB possui em seus militares um precioso recurso que o valoriza e deseja contribuir para sua missão ao mesmo tempo que se auto realizam nesta missão. Contudo, uma série de fatores podem ameaçar que estes militares continuem em sua atividade e a Força perderá importantes recursos se não criar caminhos que possibilitem que os mesmos permaneçam ativos, mesmo que em outras funções dentro da Instituição.

5.8 Eficiência no Serviço Público

Nesta seção, serão tratados aspectos relativos ao Orçamento brasileiro, de um panorama sobre distribuição de recursos para o Exército Brasileiro, e a situação orçamentária ligada aos inativos.

5.8.1 Aumento no aporte orçamentário

Segundo dados do Portal da Transparência (BRASIL, 2019b), de acordo com a classificação orçamentária por Grupo Natureza de Despesa, tendo por base o Orçamento Realizado, os valores destinados ao Comando do Exército aumentaram em 28% em termos absolutos, isto é, não descontando a inflação acumulada para o período de 2014 a 2018.

Apesar de ter havido igualmente aumento absoluto nos Investimentos, a elevação orçamentária destinada à pessoal acompanhou o crescimento. Isso significa dizer que destinar mais recursos à Força não manteve inalteradas as despesas correntes: elas também cresceram. Por consequência, a solução para a maior participação, em termos percentuais, dos Investimentos se dá através de duas linhas de ação:

1. Aumentar somente os Investimentos; ou
2. Diminuir os recursos destinados a Pessoal e Encargos Sociais.

Esta segunda opção, entretanto, não melhora a operacionalidade da Força, pois apenas redireciona recursos de determinada conta orçamentária sem aumentar, necessariamente, a outra.

Quadro 2 – Recursos do Exército de 2014 a 2018 por “Grupo Natureza de Despesa”.

Grupo Natureza de Despesa	2014	2015	2016	2017	2018	% Cresc 2014-18
Pessoal e Encargos Sociais	27,7	30,6	32,0	35,2	35,4	28%
Investimentos	0,47	0,22	0,6	0,68	0,8	72%
Outras Despesas Correntes	2,5	2,1	2,7	3,0	3,0	23%
TOTAL (em bilhões de R\$)	30,7	32,9	35,3	38,9	39,2	28%

Fonte: os autores (dados do Portal da Transparência, BRASIL, 2019b)

É sabido, porém, que os gastos com pessoal são despesas obrigatórias em sua maior parte, como mostra o quadro 2. Logo, não se pode reduzir valores neste grupo orçamentário. A outra solução seria, portanto, destinar mais recursos aos programas estratégicos de investimento, isto é, de expansão da ação do Exército. O paradoxo reside no ponto em que, quanto mais valores forem destinados a determinados investimentos, maior será a necessidade de mobilização de pessoal para que estes investimentos sejam efetivos.

Logo, o reposicionamento evita a saída de militares da Força e a consequente entrada de um novo para suprir sua ausência. Assim, evita-se a dupla despesa com um profissional inativo e outro ativo, ainda que o novo militar seja temporário. Seguindo a orientação proposta no tema, os valores direcionados a investimentos podem aumentar consideravelmente sem elevar, concomitantemente, de forma significativa, as despesas relativas ao pessoal. Sem contar, obviamente, os ganhos com experiência profissional dos reposicionados sobre as diversas características do Exército.

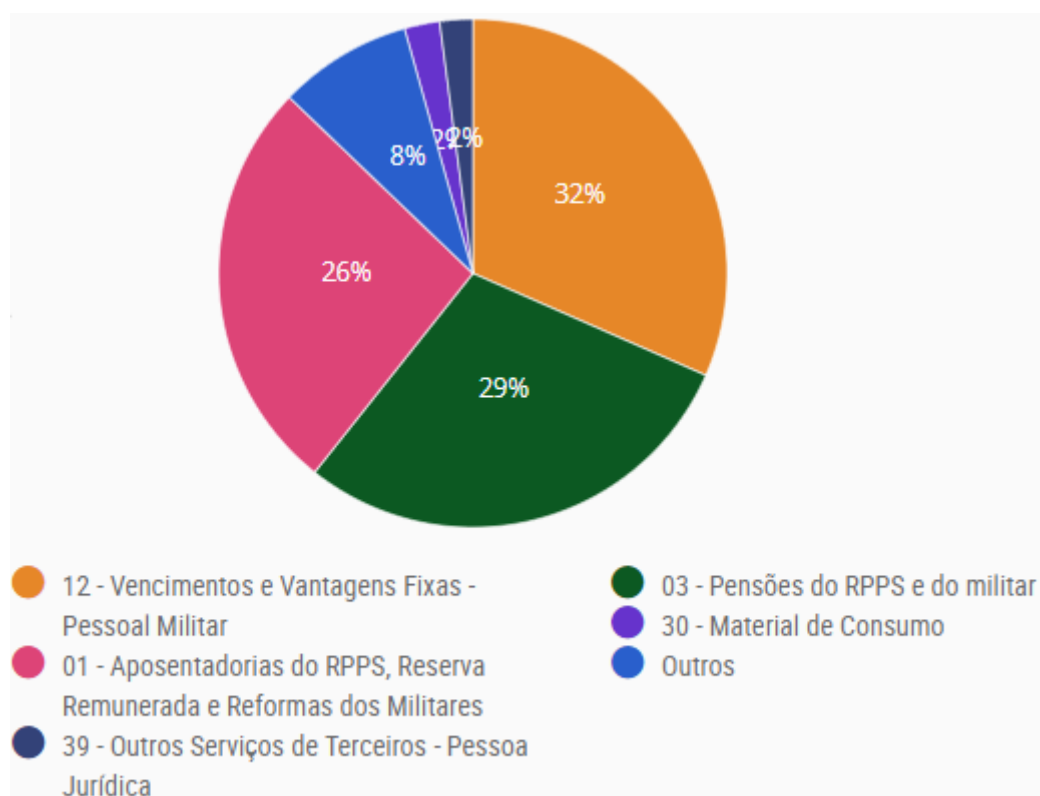
5.8.2 O impacto dos reformados no orçamento

Ao ser transferido para a reserva remunerada, o militar, em tese, não emprega mais seus conhecimentos ou disposição física em prol do Exército. Sendo assim, é gerada uma lacuna nos recursos humanos que precisa ser suprida por acúmulo de função ou pelo ingresso de um novo militar; ambas alternativas são ineficientes sob a ótica do pleno emprego e potencial do Exército Brasileiro.

Segundo dados do Portal da Transparência (BRASIL, 2019b), para o Exército Brasileiro, sob a ótica da classificação orçamentária da despesa por “Elementos de Despesa”, o Orçamento Inicial (ou seja, o aprovado na Lei Orçamentária Anual) destinado ao pagamento de aposentadorias, em 2019, foi de R\$ 12 bilhões de reais e as pensões de R\$ 11,8 bilhões.

Incluindo-se a folha de pagamento, equivalente a R\$ 13,9 bilhões, 89% dos recursos são direcionados para o pagamento de pessoal, enquanto somente 3% para Investimentos. Comparando dados de 2018, houve aumento de 2% nos valores destinados ao pagamento de pessoal tendo como ponto de referência o Orçamento Inicial previsto. Os dados constam nos gráficos 1 e 2.

Gráfico 1 – Orçamento Realizado de Despesas por “Elemento de Despesa” do Exército Brasileiro em 2018.



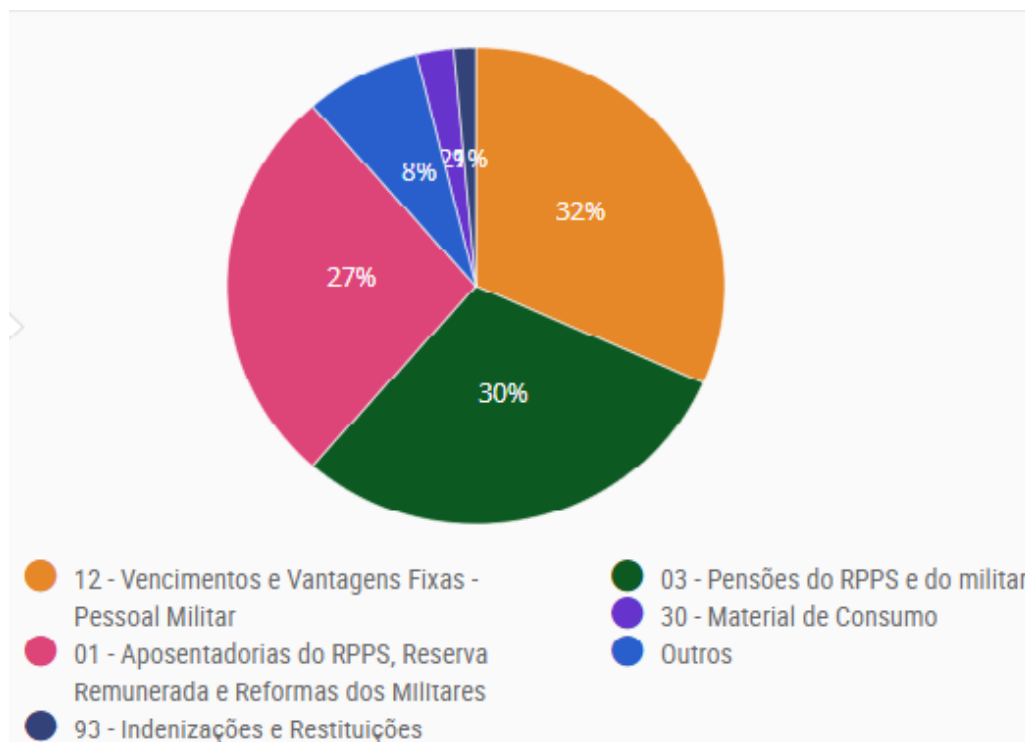
Fonte: Portal da Transparência (BRASIL, 2019b)

Caso fosse realizada a comparação entre o Orçamento Realizado (ou seja, o que efetivamente foi gasto no ano) em 2018 com o Inicial para o mesmo ano, os gastos com pessoal aumentaram significativamente: 3% a mais, isto é, 90% do total destinado ao Exército em 2018.

O quadro configura um desequilíbrio na balança orçamentária consequente do aumento de gastos com pessoal, sobretudo com relação aos militares da inatividade, o que impossibilita a expansão da atuação do Exército no território brasileiro. Ou seja, quanto mais militares passarem para a reserva, mais recursos deverão ser empregados para manter benefícios previdenciários.

Em abril de 2019, o quantitativo de militares inativos era de aproximadamente setenta e um mil; se o Orçamento Inicial para despesas com inativos é de R\$ 11,8 bilhões, o gasto médio mensal previsto com cada inativo é de R\$ 13,8 mil reais. Em 2016, conforme divulgação de relatório da Instituição Fiscal Independente (IFI) ligada ao Senado Federal, o gasto foi de R\$ 10,3 mil reais (BRASIL, 2019d). Logo, ocorreu um aumento de 34% em 3 anos de execução orçamentária.

Gráfico 2 – Orçamento Inicial de Despesas por “Elemento de Despesa” do Exército para 2019.



Fonte: Portal da Transparência (BRASIL, 2019b)

Estes dados refletem o crescente aumento de gastos com benefícios previdenciários. Sendo assim, o reposicionamento de militares traria ganhos econômicos para a União e de força de trabalho para o Exército, na forma de capital intelectual. Enquanto na inatividade, o militar não contribuiria com a operacionalidade da Força, havendo ainda a possibilidade de concessão de pensão aos seus dependentes (por tempo e condições imprevisíveis, baseado em suas expectativas de vida).

5.9 Custos

Nesta seção, serão tratados os custos ligados à formação do militar (praça ou oficial) e dos gastos atuariais na perspectiva micro (de situações especificamente ligadas a um único militar) e macro (uma análise mais abrangente sobre a situação do EB).

5.9.1 Custo-Aluno-Curso (CAC) e Custo Atuarial

O conhecimento a respeito de alguns tópicos como a Planilha Custo Aluno Curso (CAC) que mostra quanto custa para o EB a formação completa de um aluno, seja numa Escola de oficial ou sargento de carreira, e o Custo Atuarial, o qual trata de custos futuros estimados a partir da situação presente e/ou passada, servem como base para demonstrar que o processo atual de reforma não está sendo eficiente no tocante aos recursos públicos dispensados e a força de trabalho.

A Planilha CAC, aprovada pela Portaria nº 694, de 10 de agosto de 2010, em seu art. 10 diz que o cálculo do CAC corresponderá às indenizações previstas pelo militar que solicitar demissão do serviço ativo sem o cumprimento dos prazos previstos na Lei nº 6.880, de 1980 - Estatuto dos Militares. Segundo o Inciso II do art. 116 dessa legislação, os militares que pedirem demissão das Forças Armadas, até 05 (cinco) anos pós-formados, deverão ressarcir a União por todo o investimento feito com as suas formações (Planilha CAC). Uma análise realizada por meio de dados numéricos obtidos através de informações repassadas por militares das Escolas de Formação de Oficiais (Academia Militar das Agulhas Negras - AMAN, Escola de Formação Complementar do Exército - EsFCEEx e Escola de Saúde do Exército - EsSEEx) e Sargentos de carreira (Escola de Sargentos das Armas - ESA, Escola de Sargentos de Logística - EsSLog e EsSEEx) que trabalham nas carteiras atinentes à confecção da Planilha CAC que externam a realidade do custo da formação dos militares em pauta, mostra que, em média, investe-se mais de cem mil reais na formação de um oficial e cerca de quarenta mil reais na formação do sargento. Esses valores são variáveis ano a ano, pois dependem de fatores como aumento de soldo, inflação, etc.

O custo atuarial é o valor estimado para ajustar os compromissos futuros do plano de previdência e equilibrar as contribuições dos participantes com os benefícios já concedidos aos inativos. Este custo é calculado a partir de três bases: normativa, cadastral e atuarial.

- Normativa: A base normativa é o conjunto de regras que definem os benefícios oferecidos pelo plano, como, por exemplo, o tempo mínimo de contribuição, as regras de cálculo dos valores dos benefícios e a idade mínima para a aposentadoria.

- Cadastral: As informações sobre os participantes e seus beneficiários formam a base cadastral. Os dados serão utilizados na aplicação de cada critério estabelecido na base normativa, como por exemplo, idade de ingresso no plano, sexo do segurado (em geral as mulheres vivem mais do que os homens, portanto, receberão os benefícios por mais tempo) e idade dos beneficiários.
- Atuarial: Por fim, a base atuarial é representada pelo cenário de hipóteses sobre todos os eventos futuros que terão impactos nos planos de benefícios. A atuária nada mais é do que uma estatística traçada a partir da análise de ocorrências passadas, para determinar a ocorrência no futuro. No caso do plano previdenciário, ela vai analisar a expectativa de vida dos aposentados e pensionistas, para concluir por quanto tempo o benefício terá de ser pago. A taxa de rotatividade, ou seja, a entrada e saída do plano, também vão influenciar nesse custo, além da inflação.

O custo atuarial do plano previdenciário sempre será afetado quando houver alteração em qualquer uma das bases que lhe dão origem. Por exemplo, se a base normativa aumentar a idade mínima de aposentadoria, o custo atuarial do plano cairá. Da mesma forma, um erro na base cadastral, na idade do participante, por exemplo, levará a uma distorção na previsão de custos. O cálculo atuarial é feito para abranger um longo período de tempo, mas isto não descarta a importância de ajustar este valor estimado frequentemente. Para isto, é preciso sempre conferir se a previsão realmente se concretizou, assim como revisar as estimativas já feitas.

Pode-se considerar para fins de custo atuarial de um militar reformado antes dos cinco anos após a formação, o valor proporcional do resultado fornecido pela Planilha CAC mais os salários líquidos mensais acrescidos dos reajustes salariais ao longo do tempo até o período que esse militar iria para a reserva remunerada. Na hipótese de algum militar vir a ser reformado após 05 (cinco) anos de formado, os custos supracitados permanecem os mesmos sem o acréscimo dos valores da CAC, pois se entende que o militar já pagou os custos de sua formação.

Para melhor ilustrar, são apresentadas duas situações. A 1ª Situação: Um 3º Sargento, com três anos de formado, participando da atividade de tiro das armas coletivas em um Batalhão de Infantaria, ficou responsável pelo tiro de Canhão Sem Recuo "CSR Carl Gustaf 84 mm" e, após realizar o disparo, sofreu fortes dores em seu ouvido esquerdo e, posteriormente, perdeu a audição do órgão citado. Nesse caso, o militar, de acordo com a legislação atual, seria reformado. Seguindo a lógica do custo atuarial supracitada, tem-se o seguinte cálculo (sem considerar os reajustes salariais): 27 anos (tempo restante para a reserva

remunerada) X Salário líquido anual de segundo tenente que é o posto correspondente à reforma ($7.490 \times 12 = 89.880,00$) = 2.426.760,00 + valor proporcional ao custo da formação ($40.000 / 5 = 8.000$ por ano), como o militar estava formado há apenas três anos, multiplica-se 8.000×2 (tempo para completar os cinco anos de formado = 16.000), dando um total de R\$ 2.442.760,00 gastos com o militar sem o retorno da força de trabalho.

Quadro 3 – Quadro resumo do custo atuarial – situação n. 1.

QUADRO RESUMO DO CUSTO ATUARIAL – SITUAÇÃO N° 1	
Graduação Atual	3° Sargento
Tempo Na Ativa	3 ANOS
Custo com a formação militar	R\$ 40.000,00
Quantos anos deverão ser ressarcidos à união?	2 ANOS
Qual o valor do ressarcimento à união?	R\$ 16.000,00
Qual o posto em que o militar será reformado?	2° TENENTE
Salário líquido anual do 2° Tenente	R\$ 89.880,00
Tempo restante para a reserva remunerada	27 ANOS
Total pago ao reformado do período em que foi reformado até o período que iria para a reserva remunerada	R\$ 2.442.760,00

Fonte: Autores

Já a 2ª Situação: Um primeiro tenente, com seis anos de formado, durante uma operação no contexto da Força de pacificação em uma das favelas do Rio de Janeiro, recebeu um tiro de Fuzil na perna direita, e, por consequência, perdeu o referido membro, e será reformado. O cálculo do custo até a ida para a reserva remunerada pela tramitação normal (sem considerar os reajustes salariais) é: 24 anos (tempo restante para a reserva remunerada) X Salário líquido anual de capitão que é o posto correspondente à reforma ($9.135,00 \times 12 = 109.620$) = R\$ 2.630.880,00. Não há a adição do valor dos custos de formação, pois o referido militar ultrapassou os cinco anos de serviço.

Quadro 4 – Quadro resumo do custo atuarial – situação n. 2.

QUADRO RESUMO DO CUSTO ATUARIAL – SITUAÇÃO N° 2	
Posto atual	1° tenente
TEMPO NA ATIVA	6 anos
Custo com a formação militar	R\$ 100.000,00
Quantos anos deverão ser ressarcidos à união?	Nenhum, pois o militar já possui mais de cinco anos de serviço na ativa
Qual o valor do ressarcimento à união?	-
Qual o posto em que o militar será reformado?	Capitão
Salário líquido anual do capitão	R\$ 109.620,00
Tempo restante para a reserva remunerada	24 ANOS
Total pago ao reformado do período em que foi reformado até o período que iria para a reserva remunerada	R\$ 2.630.880,00

Fonte: Autores

O panorama econômico constante no quadro 4 reflete que os investimentos realizados àqueles militares que, por algum motivo, sofreram qualquer limitação física sensorial ou motora e, conseqüentemente, seriam reformados, segundo a legislação atual, transformam-se em despesas passivas que geram impacto negativo nas contas públicas, e, principalmente, no sistema de proteção social, sem retorno considerável no tocante à força de trabalho. Portanto, o reposicionamento torna-se uma solução extremamente eficiente para o Exército Brasileiro na relação custo-benefício, pois visa reaproveitar aqueles militares em outras funções equivalentes às suas expertises e limitações físicas sensoriais ou motoras. Dessa forma, não se perde o conhecimento tácito do militar limitado e não há gastos desnecessários com a formação e/ou movimentação de outros militares para cobrirem tais vagas.

5.9.2 Custos Estatístico-Atuariais para o ano de 2019

Não há como prever certos eventos da vida humana. No caso das reformas não é diferente. Levando-se em conta a complexidade de fatores-chave necessários para a realização específica de um evento, é impossível prever estes eventos.

Porém, no ramo das Ciências Atuariais, através de cálculos estatísticos, chegou-se à probabilidade de um militar entrar na invalidez, de vir a óbito e afins. Devido à escassez de dados, é necessária, portanto, a utilização destas ferramentas matemáticas. A esses cálculos foi dado o nome de “Tábuas Biométricas”. Para o presente caso, será usada somente a tábua de entrada em invalidez IAPB-57 desagravada em 79%. Esta tábua, aplicável exclusivamente aos militares, fornece dados probabilísticos divididos por idade (MARINHA DO BRASIL, 2019).

Consoante o relatório da Avaliação Atuarial e Contábil das Pensões dos Militares das FFAA, documento que subsidia o Projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias para 2020,

As tábuas biométricas de mercado, brasileiras e estrangeiras, são usadas para o cálculo de sobrevivência, invalidez permanente, de entrada em invalidez e mortalidade. A referida ação foi realizada por meio do emprego de testes de aderência no intuito de identificar as tábuas mais apropriadas à massa populacional estudada (MARINHA DO BRASIL, 2019, p. 6).

A metodologia apresentada segue as condições e exigências estatísticas para maior aproximação da realidade. Os testes são feitos, normalmente, segundo o relatório,

Pelo método qui-quadrado, que se apresenta no meio atuarial como técnica adequada para comparação da quantidade de óbitos de ativos e inativos, óbitos de inválidos e ocorrência de novas entradas em invalidez permanente.

Os testes são realizados com agravamento e desagravamento nas tábuas atuariais, proporcionando aderência às tábuas ajustadas (MARINHA DO BRASIL, 2019, p. 6).

Quando o texto fala em “desagravamento”, trata-se da sua suavização para fazer frente à expectativa de vida, ganhos por qualidade de vida e outras eventuais circunstâncias mitigadoras. Assim, as probabilidades dos eventos são reduzidas para que os cálculos sejam mais precisos.

Os dados utilizados pelo documento são referentes aos anos de 2011 a 2015 sobre entrada na invalidez. Para melhor visualização do impacto orçamentário, levando em conta as reformas, probabilisticamente calculadas baseadas na média aritmética das $P(x)$ (probabilidade de determinado evento ocorrer) relacionadas às faixas etárias instituídas, foram utilizados somente os gastos relativos ao Soldo e ao Adicional Militar, constantes da Medida Provisória nº 2.215/01, desconsiderando demais benefícios e adicionais concedidos ao militar.

Quadro 5 – Quadro probabilístico de reforma entre militares do Exército.

Posto/Grad	Total de Militares	Faixa Etária	Probabilidade de Invalidez	Quantidade Probabilística de Reformados	Custo anual	Valor que deixará de ser arrecadado
General (Média)	148	51-66	0,75%	1	R\$ 215.516,16	R\$ 47.056,62
Coronel	1.701	46-62	0,46%	7	R\$ 1.393.208,32	R\$ 298.612,08
Tenente-Coronel	2.083	42-60	0,35%	7	R\$ 1.202.355,00	R\$ 247.701,96
Major	3.358	36-58	0,25%	8	R\$ 1.350.000,00	R\$ 276.653,94
Capitão	5.440	28-56	0,19%	10	R\$ 1.663.200,00	R\$ 339.335,40
1º Tenente	5.981	24-56	0,18%	10	R\$ 1.337.364,00	R\$ 252.418,65
2º Tenente	2.290	23-56	0,17%	3	R\$ 353.215,80	R\$ 62.923,35
Aspirante	410	22-27	0,09%	0	R\$ 0,00	R\$ 0,00
Subtenente	6.925	38-54	0,20%	13	R\$ 1.530.601,80	R\$ 272.667,87
1º Sargento	6.731	33-52	0,17%	11	R\$ 1.176.529,20	R\$ 199.083,64
2º Sargento	13.351	27-50	0,14%	18	R\$ 1.925.229,60	R\$ 325.773,24
3º Sargento	9.066	19-34	0,09%	7	R\$ 748.700,40	R\$ 109.968,94
TOTAL	57.484	19-66	0,25%	95	R\$ 12.895.920,28	R\$ 2.432.195,69

Fonte: Autores

De acordo com o quadro 5, e com os dados referentes ao Orçamento Inicial de 2019 relativos ao pagamento de aposentadorias no âmbito do Comando do Exército Brasileiro, tem-se aproximadamente R\$ 12,9 milhões de custos com reforma, enquanto que há R\$ 12 bilhões alocados ao pagamento de aposentadorias; isso significa dizer que os valores constantes no quadro 5 representam 0,11% do valor total destinado (BRASIL, 2019b).

Analisando o quadro 5, referente aos custos atuariais, percebe-se que o gasto com reformados pode ser ainda maior caso se considerem eventuais benefícios, gratificações e

adicionais. Trata-se de um efeito orçamentário impactante o suficiente para “congelar” recursos no pagamento de inativos, impedindo a discricionariedade do Exército em sua alocação, partindo do pressuposto de que, ao sair um militar, entra um novo para assumir suas funções.

Importante salientar que, à medida que a idade avança, as chances de reforma crescem. Para a determinação da quantidade de militares ativos em 2019, foram empregados dados constantes no Decreto nº 9.632, de 26 de dezembro de 2018 (BRASIL, 2018), que trata dos efetivos autorizados para o Exército Brasileiro pelo Chefe do Poder Executivo para o ano. Seguindo melhor aproximação com a realidade, apresentando números conservadores, os valores referentes à quantidade de reformados foram arredondados para baixo quando do confronto entre a $P(x)$ e a quantidade.

O ponto mais importante do impacto atuarial se trata do constante no artigo 110 do Estatuto dos Militares, que afirma que, ao passar para a reforma, o militar recebe os valores correspondentes ao grau hierárquico imediatamente superior ao que possuía na ativa. Alguns casos específicos são enumerados no § 2º, como o recebimento de soldo como 2º tenente aos 1º, 2º e 3º sargentos e de 1º tenente aos aspirantes e subtenentes (BRASIL, 1980).

Isto causa dispêndio significativo pelos cofres públicos, além de ser um inibidor de reposicionamento (já que é mais vantajoso financeiramente para o militar ir para a reserva em vez de continuar na ativa), cria uma obrigação legal de pagamento superior ao que recebia na atividade, além de não empregar mais seus conhecimentos na Força.

Por outro lado, na esfera da arrecadação, atualmente, quando da passagem para a reforma por invalidez, o militar não contribui mais para o Imposto de Renda, segundo a lei 7.713 de 1988 (BRASIL, 1988). Tomando por base os dados da tabela probabilística, deixariam de ser arrecadados aproximadamente R\$ 2,4 milhões. Apesar de ser um valor relativamente pequeno, não se pode desconsiderar tal informação.

Vale lembrar que os dados constantes no quadro 5 não abrangem somente casos reposicionáveis, mas todos os militares reformados por invalidez independente das causas e consequências derivadas. Porém, mais importante é levar em consideração que, mesmo que somente uma parcela destes 95 militares reformados por invalidez possa ser aproveitada, relativizar a quantidade aceitável de militares para acatar o prosseguimento de uma proposta de reposicionamento é minimizar a importância do princípio da eficiência. Cada militar traz consigo um conhecimento adquirido precioso para o Exército, uma vez que foi investido uma quantia considerável de recursos públicos para sua formação e lapidação.

CONCLUSÃO

A situação do reposicionamento dos militares, que ao longo de sua carreira sofreram limitações físicas, motoras e/ou sensoriais, esbarra em diversos problemas institucionais, dentre eles, a questão do Teste de Aptidão Física que, para o militar, é considerada de suma importância, uma vez que também é um dos critérios utilizados para a promoção desses profissionais. Todavia, este fato impeditivo não pode ser barreira intransponível para o avanço da carreira do militar.

Nesse ponto, há uma questão que precisa ser destacada. Conforme mostrado neste trabalho, o próprio Supremo Tribunal Federal dispensou as instituições militares da obrigatoriedade de admitir pessoas que possuem alguma deficiência. Apesar da análise do Tribunal, conforme demonstrado, a adequação neste sentido não é impossível de ser realizada, como no exemplo do Exército Israelense, uma das forças armadas mais reconhecidas e respeitadas do mundo.

Atualmente, a solução prevista para os casos em que o militar sofre alguma limitação física é a transferência para a reforma, uma vez que ele usualmente é considerado inapto para a atividade fim das Forças Armadas.

É importante lembrar que, de um lado, ao ser reformado, o militar é excluído da profissão a qual dedicou boa parte da sua vida. E, de outro, a instituição desperdiça parte do seu material humano quando não cria a possibilidade de mantê-lo nas suas fileiras. Ou seja, a administração militar precisa instituir mecanismos que possibilitem a este profissional permanecer no serviço ativo.

Na Administração Pública comum, inclusive, já existe um precedente legislativo a respeito desse assunto, o instituto da readaptação, previsto para os servidores públicos federal na Lei nº 8.112, de 1990 (BRASIL, 1990). O instituto possui como finalidade a possibilidade de aproveitamento do servidor com limitações em suas capacidades psicomotoras.

Cada vez mais, diga-se, a boa administração dos recursos públicos está se tornando de salutar importância, tendo em vista os exíguos recursos destinados às Forças Armadas (como o exemplo da atual necessidade de redução de 10% do efetivo). Desses recursos, aproximadamente 90% (noventa por cento) é destinado ao pagamento de pessoal e de pensionistas. Desta forma, possibilitar a racionalização dos recursos é de extrema importância dentro da administração pública, até porque, os gastos com pessoal são despesas obrigatórias, não podendo a administração pública escolher se pagará ou não.

Assim, uma alteração legislativa, para que se possa reposicionar o militar, é a principal medida para aproveitar o profissional, priorizando o aproveitamento de um recurso humano que seria “enviado” para reforma e retirado, definitivamente, das fileiras do Exército Brasileiro e, por conseguinte, da administração pública.

Por outro lado, percebe-se que, deixar a possibilidade da reforma de maneira discricionária para o militar, fará com que o instituto acabe sendo pouquíssimo utilizado, considerando as vantagens que os militares possuem ao passar para a inatividade. Faz-se, portanto, imperioso que esta possibilidade de reposicionamento se torne obrigatória para a administração pública e, também para o militar que tenha condições de permanecer na Força, mesmo com suas limitações físicas.

Em suma, durante o presente trabalho, foram realizados estudos sobre o impacto financeiro desses reformados nas finanças do Exército, todavia, não foram encontrados dados sobre os militares reformados por incapacidade física, o que dificultou bastante as respostas para diversas indagações.

Assim, é necessário que exista um estudo sistemático da obrigatoriedade de reposicionamento, como forma de aproveitamento dos vastos recursos humanos que todos os anos são destinados à reforma. Além disso, o valor que deixará de ser arrecadado em virtude da reforma, graças à isenção do Imposto de Renda, não será aproveitado pelos cofres públicos, uma vez que esse desconto em folha não retornará, necessariamente, à conta orçamentária do Exército Brasileiro. Logo, a arrecadação do governo reduzirá.

O estudo verificou ainda que, em alguns casos, o militar reformado passa a receber remuneração de postos ou graduações que, pelo interstício regular de promoções, somente atingiria com mais de vinte anos de serviço. Assim é necessária uma mudança legislativa a fim de equilibrar a relação entre o interesse do militar passível de reforma e o interesse da administração pública, de modo que limite os bônus financeiros de sua passagem para a reforma e incentive a sua continuidade no serviço ativo, dando, desta forma, seqüência a sua carreira.

Para o Exército Brasileiro, é de vital importância o reposicionamento de seus militares que sofreram limitações físicas, pois proporcionará consideráveis ganhos nos campos econômico, social e laboral, satisfazendo os anseios da nação por maior eficiência na Administração Pública.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Rodrigo Rodrigues de. **O poder normativo das agências reguladoras**. Orientador: Prof. Gilberto Jorge Ferreira de Freitas. 2011. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Escola de Ciências Jurídicas do Centro Universitário da Cidade – UNIVERCIDADE, Rio de Janeiro: 2011. Disponível em: http://www.ans.gov.br/images/stories/Materiais_para_pesquisa/Materiais_por_assunto/20120529_o_poder_normativo_das_agencias_reguladoras.pdf. Acesso em: 23 jul. 2019.
- ALEXANDRE, Ricardo; DEUS João de. **Direito Administrativo**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.
- ALEXANDRINO, Marcelo. PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2017.
- ARANHA, Maria Salete Fábio. Paradigmas da deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. São Paulo, ano 11, n. 21, p. 160-173, mar. 2001.
- BRANCHI, Tânia Machado; CARRASCO, Claudio da Silva. A influência do mundo vuca na contabilidade e nos modelos de negócios no Brasil. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 309-322, jan. 2019. ISSN 2525-8761.
- BRASIL. Congresso Nacional. **Projeto de Lei do Congresso Nacional nº 5, de 2019**. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e a execução da Lei Orçamentária de 2020 e dá outras providências. Brasília, DF: 2019a. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/materias-orcamentarias/pldo-2020>. Acesso em: 05 abr. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.
- BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Portal da Transparência: despesas do exército 2018**. Brasília, DF: CGU, 2019b. Disponível em: <https://bit.ly/2whIDBx>. Acesso em: 24 maio. 2019.
- BRASIL. Exército Brasileiro. Secretaria de Economia e Finanças. **Sistema de Proteção Social das Forças Armadas**. Brasília, DF: Exército Brasileiro. Secretaria de Economia e Finanças, 2016. 20 f.
- BRASIL. Presidência da República. **Lei de Diretrizes Orçamentárias 2020**. Brasília, DF: 2019c. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/orcamento-da-uniao/leis-orcamentarias/lido/2020/tramitacao/proposta-do-poder-executivo>. Acesso em: 03 out. 2019.
- BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 4.853, de 6 de outubro de 2003**. Aprova o Regulamento de Promoções de Graduados do Exército (R-196) e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2003/D4853.htm. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 9.632, de 26 de dezembro de 2018**. Distribui o efetivo de pessoal militar do Exército em tempo de paz para o ano de 2019. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9632.htm. Acesso em: 15 ago. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc19.htm. Acesso em: 21 ago. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 6.391, de 09 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre o Pessoal do Ministério do Exército e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6391.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980**. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1980. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6880.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988**. Altera a legislação do imposto de renda e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7713.htm. Acesso em: 21 ago. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997**. Altera dispositivos das Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9527.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Presidência da República. **Medida Provisória nº 2.215, de 31 de agosto de 2001**. Dispõe sobre a reestruturação da remuneração dos militares das Forças Armadas, altera as Leis nº 3.765, de 4 de maio de 1960, e 6.880, de 9 de dezembro de 1980, e dá outras

providências. Brasília, DF: Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2215-10.htm. Acesso em: 21 ago. 2019.

BRASIL. Senado Federal. Instituição Fiscal Independente (IFI). Publicações da IFI: **RAF - Relatório de acompanhamento fiscal nº 26. Especial Previdência – março de 2019d**. Brasília, DF: Senado Federal, IFI, [2019]. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/554772/RAF26_MAR2019.pdf. Acesso em: 24 maio 2019.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito administrativo**. 4. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPODIVM, 2017.

CASTRO, Celso. **O Espírito Militar: um antropólogo na caserna**. Rio de Janeiro: Jorge ZAHAR. 1990.

CAVALCANTE, Vasco Araújo. **Incapacidade para o serviço ativo, aptidão para atividades civis: reflexões jurídicas no âmbito do Exército Brasileiro**. Orientadora: Camila Oliveira Reis. 2018. 16f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) – Curso Gestão, Assessoramento e Estado-Maior, Escola de Formação Complementar do Exército, 2018.

COSTA, Aline Bogoni; SOARES, Dulce Helena Penna. Orientação psicológica para a aposentadoria. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 9, n. 2, p. 97-108, dez. 2009.

DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS. **Forças Armadas têm maior grau de confiança entre instituições**. São Paulo: Folha de São Paulo, 2019. Disponível em <http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2019/07/1988221-forcas-armadas-tem-maior-grau-de-confianca-entre-instituicoes.shtml>. Acesso em 19 jul. 2019.

DÉAK, Renato Albuquerque; NOBRE JUNIOR, Edilson Pereira. O princípio da legalidade e os limites do poder regulamentar. **Revista Acadêmica Faculdade de Direito do Recife**, Recife, v. 89, n. 01, p. 144-167, jan./jun. 2017. ISSN 2448-2307 versão *online*. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/229465>. Acesso em: 10 ago. 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo, Atlas, 2015.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur, Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, dez. 2009. ISSN 1806-6445 versão online. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-64452009000200004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 31 ago. 2019.

EXÉRCITO não precisa reservar vagas para deficientes físicos, diz TRF-4. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 7 jun. 2015. ISSN 1809-2829. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-jun-07/deficiente-nao-cota-forcas-armadas-trf>. Acesso em: 19 jul. 2019.

FERRAZ, Francisco César Alves. **A Guerra que não acabou: a reintegração social dos veteranos da Força Expedicionária Brasileira (1945/2000)**. Londrina: Eduel, 2018.

FERREIRA FILHO, Marcílio da Silva. **Poder regulamentar: aspectos controvertidos no contexto da função regulatória**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

FONTOURA, Ana Cleonides Paulo. **O planejamento de vida do militar aposentado**. Porto Alegre, 2010. 73p.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

JORNAL E RÁDIO IPANEMA DIGITAL. **Deficientes no Exército de Israel**. Votorantim, SP: Jornal e Rádio Ipanema Digital, c2017. Disponível em: <http://www.jornalipanema.com.br/inclusao/deficientes-no-exercito-de-israel/>. Acesso em: 19 jul. 2019.

KAYAT, Roberto Carlos Rocha. Forças Armadas: reforma, licenciamento e reserva remunerada. **Revista da SJRJ**, Rio de Janeiro, n.27, p. 151-176, 2010.

KEGLER, Paula; MACEDO, Mônica Medeiros Kother. Trabalho e aposentadoria militar: singularidades de uma travessia psíquica. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 1, p. 25-38, jan./abr. 2015.

KENNEDY, Paul. **O Parlamento do Homem: história das Nações Unidas**. Lisboa: Almedina, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

LAZZARINI, Álvaro. **Código Penal Militar, Código Processo Penal Militar, Estatuto dos Militares, Constituição Federal, Legislação Penal, Processual Penal e Administrativa Militar**. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 1067(Coleção RT Mini Códigos). ISBN 85-203-3600-7.

LEVI, Primo. **A Trégua**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. Procedimentos metodológico na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 10; n. esp.; p. 37-45; 2007. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802007000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em 01 de maio de 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-49802007000300004>.

LOPES, Eliza Maura de Castilho. **Significados e sentidos da deficiência adquirida em policiais militares**. 2014. Orientadora: Lucia Pereira Leite. Dissertação (Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Ciências, Bauru, 2014. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/110920/000795392.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 01 jul. 2019.

LOPES, Eliza Maura de Castilho; LEITE, Lúcia Pereira. Deficiência adquirida no trabalho em policiais militares: significados e sentidos. **Psicologia & Sociedade**, v. 27, n. 3, p. 668-677, 2015.

MAIA, A. C. B. **Sexualidade e deficiências**. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

MARINHA DO BRASIL. Centro de Análises de Sistemas Navais. Assessoria de Alto Nível para Problemas Complexos. **Relatório da avaliação atuarial e contábil das pensões dos militares das forças armadas subsídio para PLDO 2020**: ano base 2018: estudo atuarial das pensões dos militares projeto 5140: Anexo IV Metas Fiscais IV.7 – Avaliação Atuarial do Sistema de Pensões Militares das Forças Armadas: (Art. 4º, § 2º, inciso IV, da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000). Brasília, DF: Centro de Análises de Sistemas Navais. Assessoria de Alto Nível para Problemas Complexos, 2019. 79p. Disponível em: <http://www.economia.gov.br/assuntos/orcamento/orcamentos-anuais/2020/arquivos/anexo-iv-7-avaliacao-atuarial-da-pensao-dos-militares.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2019.

MAZOWER, Mark. **Governar o mundo: história de uma ideia: de 1815 aos nossos dias**. Lisboa: Almedina. 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 30 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social. In: _____. (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 09-30.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 8. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2004.

MINISTÉRIO DA DEFESA. **Estratégia Nacional de Defesa**, Decreto nº 6.703, de 18 de dezembro de 2008, Brasília: Casa Civil, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6703.htm. Acesso em: 25 jul. 2019.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Exército Brasileiro. Gabinete do Comandante. **Portaria nº 032, do Estado-Maior do Exército, de 31 de março de 2008**. Aprova a Diretriz para o Treinamento Físico Militar do Exército e sua Avaliação. Brasília, DF: Exército Brasileiro. Gabinete do Comandante, 2008.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Exército Brasileiro. Gabinete do Comandante. **Portaria nº 694 de 10 de agosto de 2010**. Aprova a Diretriz Custo-Aluno-Curso e dá outras providências. Brasília, DF: Exército Brasileiro. Gabinete do Comandante, 2010.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Exército Brasileiro. Gabinete do Comandante. **Portaria nº 994, de 18 de dezembro de 2008**. Aprova as Instruções Gerais para o Sistema de Valorização do Mérito dos Militares do Exército (IG 30-10) e dá outras providências. Brasília, DF: Exército Brasileiro. Gabinete do Comandante, 2008.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Exército Brasileiro. **Servidores**. Brasília, DF: Ministério da Defesa. Exército Brasileiro, 2019a. Disponível em: <https://www.eb.mil.br/servidores>. Acesso em: 24 maio. 2019.

MINISTÉRIO DA DEFESA. Exército Brasileiro. **Missão e visão de futuro**. Brasília, DF: Ministério da Defesa, Exército Brasileiro, 2019b.

MINISTÉRIO DA DEFESA. 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-60.006), 1ª Edição 2017. Brasília, DF: Departamento Geral de Pessoal, 2017.

MOREIRA, Nádia Xavier; CAVALCANTI, Ludmila Fontenele; SOUZA, Rodriane de Oliveira. Os sentidos atribuídos ao fenômeno da deficiência a partir do habitus militar. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3027-3035, out. 2016. ISSN 1678-4561 versão *online*. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320152110.14472016>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016001003027#B22. Acesso em: 29 ago. 2019.

NOHARA, Irene Patrícia. **Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

REGINATO, Diogo Gomes. **Reforma por invalidez: uma análise da Legislação Técnica do Exército Brasileiro**. [s.l. : s.n.], 2012. 31 p.

ROBBINS, Stephen Paul; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**. 14 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2011.

SANTOS, Wederson. Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3007-3015, out. 2016. ISSN 1413-8123 versão online. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320152110.15262016>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232016001003007. Acesso em: 29 ago. 2019.

SILVA, Davi Faustino da. **Reflexão sobre o preparo do policial militar para a inatividade**. Orientador: Acir Seleme. 2003. 42 f. Monografia (Especialização em Administração Policial) – Departamento de Contabilidade, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2003.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2000, 138p.

SILVA, Pedro Augusto Lopes. **Fatores associados ao afastamento por invalidez de militares das Forças Armadas**. Orientadora: Luciana Conceição de Lima. 2017. 47 f. Monografia (graduação em Ciências Atuariais) – Centro de Ciências Exatas, Departamento de Demografia e Ciências Atuariais, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017.

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. Orientador: Manoel

Márcio Gastão. 167 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Militares) Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais – ESAO, Rio de Janeiro, 2017.

SOUZA, Lídia Ramos Aleixo de; SANTOS, Juçara Maria Montenegro Simonsen; FREITAS, Cesar Bento de. Reflexão sobre a dinâmica do “Mundo Vuca” e seu impacto na educação profissional a distância. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL ABED DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA – CIAED, 24., 2018, São Paulo **Anais [...]**. São Paulo: Associação Brasileira de Educação a Distância – ABED, 2018. p. 1-10. Disponível em: <http://www.abed.org.br/congresso2018/anais/trabalhos/5036.pdf>. Acesso em 19 jul. 2019.

VENTURINI, Jonas Cardona; PEREIRA, Breno Augusto Diniz; VEY, Ivan Henrique; BORNIA, Antonio Cezar; RESKE FILHO, Antônio. Motivação no trabalho dos oficiais do Exército Brasileiro: um estudo de caso. *Jm*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 27., 09 a 11 out. 2007, Foz do Iguaçu, **Anais [...]**. Foz do Iguaçu; Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Engenharia de Produção - ABEPRO, 2007. ISSN: 2594-9713.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2014.