



## O processo seletivo para o serviço militar no 2º esquadrão do 1º regimento de cavalaria de guardas em 2022: um estudo de casos

### The selection process for the military service in the second squadron of the first guard cavalry regiment in 2022: a case study

Recebido: 04/02/2022 | Aceito: 07/10/2022 | Publicado: 10/10/2022

#### Valdivan Parente Queirós Júnior<sup>1</sup>


 <https://orcid.org/0000-0000-0000-0000>


 <http://lattes.cnpq.br/xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx>

Centro Universitário Processus, UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: juniorqs0201@gmail.com

#### Gustavo Javier Castro Silva<sup>2</sup>


 <https://orcid.org/0000-0002-7639-0514>


 <http://lattes.cnpq.br/1091127369557989>

Centro Universitário Processus, UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: gustavo@institutoprocessus.com.br

#### Lourivânia de Lacerda Castro<sup>3</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-1331-563X>

 <http://lattes.cnpq.br/2753561242350807>

Centro Universitário UniProcessus, DF, Brasil

E-mail: lourivania.lacerda@institutoprocessus.com.br

## Resumo

O presente artigo tem como objetivo fazer uma análise do processo seletivo de recrutas do 1º Regimento de Cavalaria e Guardas (1º RCG), a fim de verificar se corresponde ou não aos padrões de qualidade de Recursos Humanos. Analisa-se, pois, se os jovens conscritos no serviço militar obrigatório possuem aptidão para o desempenho das tarefas próprias do RCG, de acordo com sua história e missão, como parte do Exército Brasileiro, haja vista o seu papel indispensável às Forças Armadas do Brasil.

**Palavras-chave:** Seleção de recrutas. Teste de aptidão. Exército Brasileiro. Forças Armadas.

<sup>1</sup> Graduando em Administração Pública, pelo Centro Universitário Processus. Cabo do Exército Brasileiro, lotado no 2º esquadrão do 1º Regimento de Cavalaria e Guardas.

<sup>2</sup> Doutor em Sociologia pela Universidade de Brasília (2008), possui graduação em Filosofia – Pontifícia Universidad Católica de Valparaíso (1987), mestrado em Ciência Política pela Pontifícia Universidad Católica de Chile (1991), mestrado em Relações Internacionais pela Universidade de Brasília (1993). Professor de Ciência Política e Teoria Geral do Estado.

<sup>3</sup> Mestre em Direito- LL.M.EUR European Legal Practice/ Joint Degree pela Universidade Católica Portuguesa de Lisboa (2009), especialista em Direito Público pelas Faculdades Integradas do Planalto Central (2011) e Direito Previdenciário pelo Instituto Nacional de Ensino Superior e Pesquisa (2016). Advogada e professora das disciplinas Direito Administrativo e Introdução ao Estudo do Direito.

### **Abstract**

*This article aims to analyze the recruiting process of the 1st Cavalry and Guards Regiment (1st RGC), in order to verify whether or not it corresponds to quality standards of Human Resources. It is analyzed, therefore, in the young people conscripted in the compulsory military service are able to perform the tasks proper to the RCG, according to their history and mission, as part of the Brazilian Army, given their indispensable role in the Armed Forces of Brazil.*

**Keywords:** *Selection of recruits. Aptitude test. Brazilian army. Armed forces*

### **Resumen**

*Este artículo tiene como objetivo analizar el proceso de reclutamiento del 1er Regimiento de Caballería y Guardias (1er RCG), con el fin de verificar si se corresponde o no con los estándares de calidad de los Recursos Humanos. Se analiza, por lo tanto, si los jóvenes reclutados en el servicio militar obligatorio están en condiciones de desempeñar las tareas propias de lo RCG, de acuerdo con su historia y misión, como parte del Ejército Brasileño, dado su papel indispensable en las Fuerzas Armadas de Brasil.*

**Palabras clave:** *Selección de reclutas. Prueba de aptitud. Ejército brasileño. Fuerzas Armadas.*

### **Introdução**

Inicialmente, vale esclarecer que o serviço militar corresponde ao desempenho de funções específicas exercidas pelas Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica). Para tanto, existe uma mobilização de pessoal dentre todos os brasileiros, do sexo masculino, salvo os eclesiásticos, conforme previsto no art. 143 da Constituição Federal do Brasil (BRASIL, 1988).

Em pesquisa realizada na internet sobre o recrutamento, acerca das formas de ingresso, em 1908, foi instituída a lei do sorteio militar, promulgada após a Proclamação da República, modificando a modalidade de seleção anterior, que se dava por voluntariedade ou recrutamento forçado. Porém, o primeiro sorteio ocorreu apenas em 1916, e, devido a ineficiência desta modalidade, assim como grande número de manifestações contrárias, foi extinta em 1945. (CASTRO, 2010)

Atualmente, o serviço militar obrigatório está regulamentado pela Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (BRASIL, 1964) e pelo Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966 (BRASIL, 1966), para cumprimento dos encargos com a Defesa Nacional e terá, normalmente, a duração de 12 (doze) meses

Vejamos o que dispõem os artigos 13 e 14 da Lei nº 4. 375/64 (BRASIL, 1964) acerca da seleção de pessoas para o serviço militar:

Art 13. A seleção, quer da classe a ser convocada, quer dos voluntários, será realizada dentro dos seguintes aspectos: a) físico; b) cultural; c) psicológico; d) moral.

Parágrafo único. Para fins de seleção ou regularização de sua situação militar, todos os brasileiros deverão apresentar-se, no ano em que completarem 18 (dezoito) anos de idade, independentemente de Editais, Avisos ou Notificações, em local e época que forem fixados, na regulamentação da presente lei, quando serão alistados.

Art 14. A seleção será realizada por Comissões de Seleção, para isso especialmente designadas pelas autoridades competentes. Essas Comissões serão constituídas por militares da ativa ou da reserva e, se necessário, completadas por civis devidamente qualificados.

Dessa forma, o 2º Esquadrão do 1º RCG, no ano de 2022, realizou sua primeira seleção pós-pandêmica de seleção dos jovens que ingressarão para o serviço militar obrigatório no ano vigente. Neste artigo, foi levada em consideração a metodologia que é adotada para tal processo, assim como pesquisa participativa, análises de documentos e entrevistas para o desdobramento da finalidade deste estudo.

## **1. História do 2º Esquadrão do 1º Regimento de Cavalaria e Guardas**

Conforme informações contidas no site oficial do 1º RCG, o atual 1º Regimento de Cavalaria de Guardas - Dragões da Independência - nasceu em 13 de maio de 1808, aniversário do então príncipe Regente do Brasil, Dom João VI. Naquela época, o objetivo, conforme relatos históricos, era fundar uma tropa responsável pela guarda dos integrantes da coroa portuguesa em solo brasileiro. Posteriormente, tornou-se a guarda de honra do Imperador e hoje presta serviço a mais alta autoridade do País: o Presidente da República.

Oficialmente, teve origem no início do século XIX, porém sua raiz histórica começa em 1711, quando foram fundadas as primeiras companhias de cavalaria, ou a cavalo, guarnecer o ouro encontrado em Minas Gerais. Neste período, a tropa já recebera o nome de “Companhia de Dragões”, seguindo a tradição portuguesa. O termo Dragões se refere a “militares”, que na cavalaria de Portugal, eram designados a manter a ordem pública, como afirmam informações do site oficial do 1º RCG.

No decorrer dos anos, essas companhias, formadas por equipamentos e pessoal estrangeiro, foram desfeitas e, com o nascimento do Exército do Império, passam a ganhar estrutura de forma mais organizada. Neste íterim, Joaquim José da Silva Xavier, que posteriormente seria conhecido como “Tiradentes”, chegou a integrar uma das unidades de Dragões em território brasileiro, fatos evidenciados no site oficial do 1º RCG.

Com o passar dos anos, o “1º de Cavallaria” envolveu-se nos mais relevantes fatos históricos do Brasil enquanto nação. A ocasião de maior notoriedade, que inclusive dá à tropa o nome de “Dragões da Independência”, foi em 1822, quando Dom Pedro I declarou o País independente de Portugal. Na obra “Independência ou Morte”, o artista Pedro Américo retrata no episódio a presença da tropa a cavalo que acompanhava o novo Imperador, assim relatado no site oficial do 1º RCG.

Passados os anos, em 1889, os “Dragões” estavam retratado na Proclamação da República por meio do cavalo usado pelo Marechal Deodoro da Fonseca. Instituída

a nova forma governamental, o militar montava um cavalo de pelagem baia, com a numeração 6, pertencente ao Regimento. Atualmente, esse é um dos símbolos do comandante do 1º RCG, usados em formaturas e solenidades, assim como o penacho branco no capacete e a espada que pertenceu ao Tenente Boa Vista – militar da Imperial Guarda de Honra que tombou em combate representando o Brasil.

### **1.1: Funcionamento atual**

O 1º Regimento de Cavalaria de Guardas é uma unidade militar do Exército Brasileiro atualmente localizada na Estrada Parque Acampamento (EPAC), SN Setor Militar Complementar (SMC), CEP 70631-090, Brasília- DF, e sua missão é : Contribuir com o Comando Militar do Planalto na garantia da soberania nacional, dos poderes constitucionais, da lei e da ordem; cumprir atribuições subsidiárias, cooperando com o desenvolvimento nacional e bem estar social; contribuir com a segurança presidencial, realizando a guarda das instalações da Presidência da República; realizar o cerimonial militar; manter as tradições equestres do Exército Brasileiro e contribuir para o fortalecimento da imagem da Força. O 1º RCG é o maior e mais tradicional Regimento de Cavalaria de Guardas do Brasil.

Conta com o efetivo de 1.636 (Um mil seiscentos e trinta e seis) militares, os quais são preparados para qualquer missão que forem imbuídos, sempre prontos para servirem ao Comando Militar do Planalto, exigindo dos mesmos entregas de corpo e alma para a instituição.

O 1º Regimento de Cavalaria e Guardas (1º RCG) é uma unidade híbrida do Exército Brasileiro sendo motorizado e hipomóvel. As subunidades que compõem o Regimento são:

- Esquadrão de Comando e Apoio (Esq C Ap)
- Esquadrão Cerimonial (Esq Crm)
- 1º Esquadrão de Dragões (1º Esq Drg)
- 2º Esquadrão de Dragões (2º Esq Drg)
- Centro Hípico Dragões da Independência(CHDI)

Dentro da forma organizacional do 1º RCG temos cinco subunidades, cada uma com uma finalidade específica para o bom cumprimento das diversas missões ao qual o 1º RCG é incumbido.

O 2º Esquadrão de Dragões é uma dessas cinco subunidades e conta com o efetivo de 274 militares para o cumprimento de suas missões. Suas principais atribuições são o Cerimonial a Cavalo, Operações GLO e a Guarda das Instalações Presidenciais. Dentro desta SU existem três seções administrativas, responsáveis pela parte administrativa da subunidade, são elas: Furriel, Sargenteação e a Subtenência.

A Sargenteação é a seção administrativa do 2º Esqd responsável por realizar as entrevistas dos conscritos no âmbito da subunidade para que seja feita a seleção dos mais qualificados para o serviço militar dentro da subunidade.

## **2. A Seleção de Qualidade na área de Recursos Humanos**

De acordo com Francisco José M. Lacombe, o recrutamento engloba o conjunto de processos e práticas utilizados para atrair candidatos para os potenciais vagas existentes. Ele deve ser feito em uma unidade centralizada e é uma ação permanente, sendo intensificada apenas nas situações na existência de vagas. O recrutamento é apenas a primeira etapa de um processo que culmina com o contrato definitivo após o período de experiência (LACOME, 2020, p. 38).

No caso do Exército, não existe um contrato com previsão de experiência como ocorre na iniciativa privada, podendo os recrutados serem dispensados a qualquer momento, nos casos previstos em lei.

Ainda na perspectiva do mencionado autor, a única possibilidade de recrutar a pessoa certa, é se soubermos previamente o perfil desejado, isto é, as características pessoais e profissionais. O Sucesso no processo de recrutamento depende desse perfil bem definido. É necessário saber o que se espera do candidato, isto é, o que será executado por ele. Isso é explícito nas descrições das funções, que têm como uma das metas, proporcionar informações para maior facilidade no processo de recrutamento, a seleção e o reposicionamento das pessoas qualificadas para cada função (LACOME, 2020, p.38).

Além disso, é necessário conhecer a cultura da instituição, seus valores, sua ética e suas prioridades e o chefe a quem o candidato se subordinará. Caso o candidato seja ótimo, mas não tenha o perfil condizente com os valores, as expectativas e o objetivo da instituição, muito provavelmente não conseguirá se adaptar à organização (LACOME, 2020, p.38).

De fato, as experiências vivenciadas no 2º Esquadrão do 1º RCG, tem demonstrado que muitos jovens não possuem o perfil desejado, seja por envolvimento com drogas, seja por costumes que não condizem com os postulados de disciplina e subordinação hierárquica próprios das forças armadas, dentre outras razões.

Vale ressaltar que os admitidos poderão ficar por um longo período na empresa e que uma escolha mal feita durante a admissão custará muito mais à empresa do que qualquer processo de recrutamento e seleção, independente do seu custo, enfatiza Lacombe. Assim, é mais viável seduzir as pessoas certas durante um período tranquilo ao invés de um período de crise (LACOME, 2020, p.38).

Em se tratando de serviço militar esta constatação das “pessoas certas” é essencial não somente ao serviço em si, como toda a equipe de militares, pois a pressão dos treinamentos, a falta de conforto do lar, a distância da família e amigos por um determinado tempo pode ocasionar, por exemplo, depressão, síndrome do pânico, estresse e desencadear outros problemas de ordem psicológica, afetando o indivíduo, que pode prejudicar todo o grupo em que está inserido. Por isso, a necessidade de uma avaliação psicológica e psicossocial nesta fase de escolha.

### **3. Psicologia aplicada à administração no processo de seleção profissional ou psicologia no recrutamento**

Segundo Agostinho Minicucci, a psicologia aplicada à administração tem como finalidade obter resultados eficientes em qualquer atuação da atividade humana. Busca a solução para problemas práticos, já que as ciências que se encarregam de questões práticas são ciências técnicas. Chamar-se psicotécnica a psicologia colocada a serviço da prática, como ressalta esse autor (MINICUCCI, 1999 p.99).

Para a psicotécnica, dois caminhos são abertos. O primeiro caso é o caso em que é necessário selecionar um indivíduo para um determinado trabalho. É o problema para a realização da seleção profissional, que se apresenta de uma maneira bastante recorrente no departamento de pessoal, quando devem escolher, entre uma quantidade elevada de candidatos, os indivíduos mais aptos ou mais capazes para as vagas a serem preenchidas (MINICUCCI, 1999 p.99).

No que concerne a seleção realizada no 2º esquadrão do 1º RCG, o que tem ocorrido na prática, não é a escolha pelos mais bem preparados e sim pelos menos ruins. Isto se deve, muito provavelmente, pelo caráter obrigatório do serviço, pois muitos estão ali não por sua livre escolha, mas por imposição legal.

Na perspectiva dos autores Francisco Rogério de Jesus Lacerda e Rildo Pereira Barbosa, qualquer empresa tem a necessidade de contratar novos profissionais por motivos diversos. Agregar ao seu quadro novos profissionais é uma das responsabilidades inerente a Gestão de Pessoas, que se responsabiliza por diversos processos que divulgam as vagas existentes- recrutamento- e escolhem os mais qualificados para as vagas disponibilizadas -seleção-(LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 26).

O procedimento de recrutamento e seleção, corresponde ao prelúdio de outros processos que garantem o desenvolvimento organizacional. Diversas empresas não dão a devida importância a essa etapa e contratam novos profissionais sem critérios técnicos adequados, que possivelmente podem culminar em problemas com o passar do tempo. (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 26).

Para evitar esses futuros problemas, os autores Lacerda e Barbosa, sugerem a realização testes psicológicos, como ferramentas de avaliação de extrema relevância em vários contextos (forense, escolar, clínico, militar, profissional). Especificamente no contexto da Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), os testes são aplicados para agregar pessoas – ou seja, trazer colaboradores novos para a instituição – e otimizar os processos a fim de manter as pessoas na organização (treinamento, plano de carreira etc.), sendo o Conselho Federal de Psicologia o órgão responsável pela regulamentação rigorosa e autorização destes instrumentos para uso de psicólogos. (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 29).

Vejamos alguns tipos destes testes:

**Testes psicológicos de aptidão** - teste de aptidão avalia se o candidato tem a mínima capacidade profissional necessária para o cargo pleiteado, que é aplicado não isoladamente, pois, geralmente, o aplicador já possui as informações biográficas e comportamentais mínimas do candidato. Ocorre neste sentido, de certa maneira, uma “confrontação” das informações apresentadas pelo candidato nas etapas pretéritas de seleção. Quanto mais complexa for a função, mais etapas avaliativas serão realizadas. (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 29).

**Testes psicológicos de personalidade** - Os humanos não são iguais de maneira geral e apresentam formas diferentes de se comportar. Essas diferenças particulares constituem o que chamamos de personalidade, e existem vários fatores por trás de sua constituição, como aspectos genéticos, culturais e comportamentais.

Os testes psicológicos de personalidade levam em consideração que existem compatibilidades entre as funções e as personalidades, ou seja, tem como princípio de que determinada personalidade é mais apta para exercer determinada função (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 29).

Consideramos essa maneira de avaliação de extrema importância, porque muitas pessoas, desde o início no serviço militar até um processo de aprimoramento na carreira, como ocorre nos rígidos treinamentos, muitas vezes não possuem o conhecimento do seu real potencial, por não se conhecerem ou saberem efetivamente quais são as suas características.

**Testes psicológicos de inteligência emocional** -Daniel Goleman (psicólogo norte-americano) popularizou conceito de inteligência emocional e caracteriza, de maneiras gerais, a capacidade do profissional em gerir as suas emoções. Não é um processo simples demanda muito treinamento. Além disso, está enraizado aspectos educativos e culturais. As finalidades dos testes psicológicos da categoria de inteligência emocional são investigar a capacidade do agente em gerir suas emoções em situações diversas, e excepcionalmente em situações de pressão. (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 26).

Dentro do ambiente trabalhista temos as pessoas “tóxicas” – Uma expressão popular que define uma pessoa que gera conflitos no ambiente laboral –, excepcionalmente por não saberem conter bem as suas emoções individuais, causam conflitos e desconfortos em outras pessoas. Por sua vez, a inteligência emocional, capacita ao indivíduo uma percepção de quais emoções usar de acordo com a peculiaridade de cada situação. (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 27).

Observamos, dessa maneira, que não basta avaliar apenas os aspectos culturais ou físicos, conforme previsto na lei que regulamenta este tipo de seleção, pois nem sempre os mais fortes e saudáveis no corpo, nem sempre são os mais adequados para atuar nas organizações militares, porque a falta de inteligência emocional pode comprometer o desempenho do profissional e da Instituição.

**Testes psicológicos de integridade** - Essa maneira de avaliação tem como objetivo analisar aspectos morais e éticos, diferentemente das maneiras pretéritas, que focavam no perfil do cargo exigido tecnicamente. Os testes de integridade por sua vez são capazes de fazer uma avaliação minuciosa das características comportamentais do candidato. Atualmente, a psicologia dispõe de ferramentas técnicas capazes de constatar aspectos estruturais da personalidade (LACERDA; BARSOSA, 2021, p. 27).

De fato, todos estes exemplos de testes voltados para a contratação do candidato em potencial podem ser determinantes na escolha. Isto porque, são capazes de aferir as tendências comportamentais, agilidade na resolução de questões simples ou complexas, raciocínio lógico, valores éticos e crenças, pensamentos automáticos e reação a eles.

#### **4. O Processo seletivo no 2º Esquadrão no ano de 2022**

Em análise às documentações arquivadas, o processo seletivo, objeto deste artigo, teve início em 24 de janeiro de 2022 e teve fim no dia 09 de fevereiro de 2022.

Foram entrevistados 247 “conscritos”, nome em dado ao jovem que faz parte desta etapa do processo seletivo, assim como um candidato é chamado no âmbito civil, quando pleiteia uma vaga de emprego por exemplo.

Diferente de uma empresa convencional, o Exército Brasileiro em geral, não se utiliza de currículos para realizar a sua seleção e sim uma ficha de entrevista.

A ficha de entrevista é o documento formal, no qual são preenchidos dados de qualificação, físicos, familiares, profissionais e escolares, informações econômicas, dados médicos, desportivos e sociais. Todos estes dados não observados, a fim de chegar à classificação dos conscritos como aptos ou inaptos para o serviço militar obrigatório.

Após essa primeira etapa, são feitos exames médicos, odontológicos e toxicológicos. Para que os conscritos possam ser classificados como aptos, não poderá haver alterações em nenhum desses exames. Entenda-se por alterações, dados reprováveis para a Instituição, como uso de drogas (posteriormente comprovado pelo exame toxicológico).

Esta segunda etapa costuma ser a mais decisiva, pois os critérios da primeira etapa, na maioria das vezes, costumam ser indicativos e não conclusivos, salvo em algumas hipóteses, como a vida pregressa voltada para criminalidade, por exemplo.

O quesito da escolaridade, informado na primeira etapa, na prática, é pouco importante, simplesmente pelo fato que a escolaridade na maioria das vezes é de certa maneira irrelevante para a seleção complementar, não impedindo que um jovem sem a escolaridade ideal ingresse no serviço militar obrigatório.

A experiência profissional até pode ser atraente aos olhos da instituição, porém a falta dela nada impede o ingresso para o serviço militar obrigatório.

Com essas informações já começamos a compreender que a seleção para o serviço militar no 2º Esquadrão, assim como em todo o Exército Brasileiro é feita de uma maneira vaga no que diz respeito a critérios psicológicos, pois não perpassa pela análise de um profissional desta área, ficando ao encargo do militar responsável pela seleção, averiguar se existe aptidão para o serviço que será realizado, apenas com base em suas impressões. Ao contrário dos critérios de recrutamento na área de Recursos Humanos, que possui uma padronização concreta e objetiva conforme for as exigências para o cargo.

## **5. Entrevistas realizadas para aprimoramento da pesquisa**

Com base na minha experiência adquirida ao longo de 7 anos de serviço militar, elaborei este questionário e realizei uma pesquisa participativa com militares da subunidade ao qual eu integro, a fim de levantar opiniões individuais de companheiros de farda a respeito do recrutamento e da importância de exames psicológicos dentro da nossa Instituição.

**1º Entrevista:** Aos seis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois, nesta cidade de Brasília, Distrito Federal, no quartel do Primeiro Regimento de Cavalaria de Guardas, compareceu o entrevistado, ISAC DE AGUIAR SANTANA, militar, cabo, servindo neste Regimento, incorporado em 1º de março de 2018, nascido em 16 de outubro 1999, natural de Brasília/DF.



Neste momento, o CB ISAC DE AGUIAR SANTANA, ora entrevistado, reuniu-se com o CB VALDIVAN PARENTE QUEIRÓS JÚNIOR, cabo do 2º Esquadrão para fazer parte da pesquisa deste estudo de casos.

Perguntado se atualmente, os recrutas incorporados em 1º de março de 2022 são capacitados para o desempenho da função, disse: Grande maioria não e ressaltou que essa nova geração, chega as fileiras do Exército “acomodada” com a vida civil, havendo um grande choque de realidades.

Perguntado se o recrutamento dentro do 2º Esqd no 1º RCG atende aos padrões necessários para uma boa seleção de recrutas, disse: Sim, devido aos nossos entrevistadores serem imparciais, pensarem na Instituição e nas atividades que nós exercemos.

Perguntado sua opinião sobre a necessidade e importância de um exame psicológico no período de seleção para o bom desempenho da função, disse: Acho de extrema importância, pois um exame psicológico provavelmente diagnosticaria problemas que os nossos entrevistadores não seriam capazes de diagnosticar, ainda mais com essa nova geração acomodada.

Perguntado se pelo desempenho de sua função dentro das Forças Armadas já vivenciou algo que poderia ser evitado caso houvesse uma seleção mais criteriosa e com exames psicológicos, disse: Sim, já observei assim como outros militares que um exame psicológico poderia ter evitado os diversos casos que já vivenciei de militares que depois de incorporarem, apresentarem diversas dificuldades de adaptação as cobranças e a pressão psicológica que vivenciamos devido ao excesso de missões no dia a dia, além de não se adaptarem ao quesitos básicos como, cumprimento de horários, apresentação pessoal, treinamento físico militar, entre outros.

**2º Entrevista-** Aos seis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois, nesta cidade de Brasília, Distrito Federal, no quartel do Primeiro Regimento de Cavalaria de Guardas, compareceu o entrevistado, LUIZ ANTONIO DE CASTRO RODRIGUES, militar, cabo, servindo neste Regimento, incorporado em 1º de março de 2018, nascido em 11 de março 1999, natural de GAMA/DF.

Neste momento, o CB LUIZ ANTONIO DE CASTRO RODRIGUES, ora entrevistado, reuniu-se com o CB VALDIVAN PARENTE QUEIRÓS JÚNIOR, cabo do 2º Esquadrão para fazer parte da pesquisa deste estudo de casos.

Perguntado se atualmente, os recrutas incorporados em 1º de março de 2022 são capacitados para o bom desempenho da função, disse: A maioria não, pela falta de adaptação ao estilo de vida militar.

Perguntado se o recrutamento dentro do 2º Esqd no 1º RCG atende aos padrões necessários para uma boa seleção de recrutas, disse: Sim, ela cumpre a finalidade, por mais que não seja isenta de falhas.

Perguntado sua opinião sobre a necessidade e importância de um exame psicológico no período de seleção para o bom desempenho da função, disse: Acho que já deveria ter sido implementado, tendo em vista que muitos conscritos omitem a sua real saúde mental.

Perguntado se pelo desempenho de sua função dentro das Forças Armadas já vivenciou algo que poderia ser evitado caso houvesse uma seleção mais criteriosa e com exames psicológicos, disse: Sim, todos os anos, desde a minha incorporação, eu testemunhei casos de militares que antes da data de incorporação eles passaram por

traumas psicológicos e não informaram nas entrevistas e durante o serviço militar obrigatório traumas passados acabaram agravando a situação da saúde mental.

**3º Entrevista** - Aos seis dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois, nesta cidade de Brasília, Distrito Federal, no quartel do Primeiro Regimento de Cavalaria de Guardas, compareceu o entrevistado, BRENER CAMARGO DE PÁDUA, militar, soldado do efetivo profissional, servindo neste Regimento, incorporado em 1º de março de 2017, nascido em 20 de maio 1998, natural de Brasília/DF.

Neste momento, o SD EP BRENER CAMARGO DE PÁDUA, ora entrevistado, reuniu-se com o CB VALDIVAN PARENTE QUEIRÓS JÚNIOR, cabo do 2º Esquadrão para fazer parte da pesquisa deste estudo de casos.

Perguntado se atualmente, os recrutas incorporados em 1º de março de 2022 são capacitados para o bom desempenho da função, disse: Não, por falta de instrução ou conhecimento por parte dos recrutas.

Perguntado se o recrutamento dentro do 2º Esqd no 1º Rcg atende aos padrões necessários para uma boa seleção de recrutas, disse: Não, e que poderia melhorar, deveria conhecer melhor os entrevistados, fazer um questionário maior e mais bem elaborado para levantar o máximo de informações possíveis sobre os conscritos (entrevistados).

Perguntado sua opinião sobre a necessidade e importância de um exame psicológico no período de seleção para o bom desempenho da função, disse: Acho muito necessário, porque muitos omitem muitas informações pessoais de problemas psicológicos pré-existentes, ou até mesmo não sabem que possuem estes problemas como depressão, ansiedade entre outros.

Perguntado se pelo desempenho de sua função dentro das Forças Armadas já vivenciou algo que poderia ser evitado caso houvesse uma seleção mais criteriosa e com exames psicológicos, disse: Por diversas vezes, por exemplo um caso de suicídio, que poderia ter sido evitado caso houvesse exames psicológicos criteriosos, o militar provavelmente omitiu o problema ou até mesmo não sabia que já possuía.

### **Considerações Finais**

Dentre todos os déficits encontrados na seleção de conscritos para o serviço militar, o principal e mais crucial para entendermos aonde queremos chegar neste artigo, é a ausência de testes psicológicos de qualidade.

Após incorporarem nas forças armadas, os agora denominados Soldados do Efetivo Variável, popularmente conhecidos como recrutas, fazem parte da árdua rotina de um militar integrante do Exército Brasileiro, onde muitas vezes é necessário abdicar das vontades próprias em prol da missão, passando a maior parte do tempo longe da família e amigos, vivendo integralmente para o serviço militar e devido a este fardo, muitos acabam não se adaptando, desencadeando em muitos casos problemas ou até mesmo doenças relacionadas ao estresse psicológico decorrido do serviço militar.

Outro problema extremamente relevante é que, o serviço militar obrigatório tem o prazo mínimo de um ano, não podendo o Soldado do Efetivo Variável pedir um desligamento, assim como poderia ser feito em uma empresa convencional, ressaltando que caso o militar se ausente do quartelamento, ele irá incidir no inciso 26 do anexo I do RDE (Regulamento Disciplinar do Exército), e caso essa ausência ultrapasse o sétimo dia, configura como o crime militar de deserção, que poderá ocasionar diversas

restrições civis, após a desincorporação do militar que venha a cometer tal crime. Além dos problemas administrativos que poderão surgir no âmbito da própria subunidade. Ora, se um soldado está ausente, outros soldados certamente irão se prontificar de suprir da carga deixada pelo seu companheiro ausente, o que pode ocasionar excesso de trabalho por parte daquele que se prontificou.

Em análise dos fatos, podemos ter uma concepção do problema causado pela ausência do teste psicológico, que uma vez não feito, gera todo esse efeito em escala, pois um problema acaba gerando outros diversos.

Concluimos então, que os testes psicológicos, amplamente utilizados nas carreiras policiais, correlatas ao serviço militar, são de extrema importância, haja vista fornecer um material auxiliar nos processos avaliativos, de maneira a complementar a análise de um determinado examinando.

## Referências

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964. **Lei do Serviço Militar**. Dispõe sobre o Serviço Militar. SICON. Pesquisa Portal (Legislação). Acesso em: 17 mai. 2005.

SILVA, Gustavo Javier Castro. O Ensino Superior no Brasil: Diagnóstico e Tendências. **Revista Processus de Estudos de Gestão, jurídicos e Financeiros**, v. 1, p. 3-20, 2010.

LACOMBE, Francisco José M. **Recursos humanos: Princípios e tendências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LACERDA, Francisco Rogério de J.; BARBOSA, Rildo P. **Psicologia no trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021. 9786558110248.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 2015.

RCG - HISTÓRICO. [s. d.]. Disponível em: <http://www.1rcg.eb.mil.br/index.php/editoria-e>. Acesso em: 09 set. 2022.