



**FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – FACS**  
**CURSO: PSICOLOGIA**

**PERCEPÇÃO SOBRE A APOSENTADORIA (RESERVA) EM  
OFICIAIS DE CARREIRA DAS FORÇAS ARMADAS**

**PEDRO LUIZ CORTEZI BOTELHO**

**BRASÍLIA**  
**JUNHO/2005**

**Pedro Luiz Cortezi Botelho**

**PERCEPÇÃO SOBRE A APOSENTADORIA (RESERVA) EM  
OFICIAIS DE CARREIRA DAS FORÇAS ARMADAS**

**Monografia apresentada na  
Faculdade de Ciências da Saúde  
como requisito parcial para a  
obtenção do grau de Psicólogo**

**Orientador: Hiram Mario Valdes  
Casal**

**Brasília, Junho de 2005**

## **DEDICATÓRIA**

**“Reconhece ao Senhor em todos os teus caminhos”**

**(Pv 3.6)**

**Dedico a minha esposa, Ana Maria, e aos meus filhos,  
Paulo Shalom e Luiz Marcos.**

## **AGRADECIMENTOS**

- **Ao meu orientador , Dr Hiram Mario Valdes Casal, que me honrou com o seu saber durante esta construção.**
- **Ao meu amigo e irmão, Elioenai Dorneles Alves, por sua inestimável ajuda.**
- **As queridas Irmãs Sammua Silva, Elizabete Couto e Jacirene Santana pelas suas cooperações.**
- **Aos colegas, Waldir, Joana e Aurélia pelo companheirismo.**
- **Aos amigos Aldivam Albuquerque e Emmanuel Elmani pelos seus préstimos.**

## SUMÁRIO

<b>1. Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Fundamentação Teórica .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. O Significado do Trabalho .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. A Carreira Militar.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3. Aposentadoria.....</b>	<b>14</b>
<b>2.4. Aposentadoria do Militar .....</b>	<b>18</b>
<b>3. Metodologia .....</b>	<b>23</b>
<b>4. Análise e Discussão dos Resultados .....</b>	<b>28</b>
<b>5. Conclusão .....</b>	<b>49</b>
<b>6. Bibliografia .....</b>	<b>51</b>
<b>7. Anexos .....</b>	<b>53</b>

## RESUMO

As transformações conseqüentes da aposentadoria têm um forte impacto sobre o indivíduo, levando-o a um confronto da sua própria identidade pessoal, mesmo que seja temporariamente. A carreira militar é estruturada de maneira singular em relação às outras atividades inerentes ao Estado. Portanto, quando se trata da aposentadoria do militar (reserva), os sentimentos que suscitam nessa fase da vida são bem mais intensos, pois, mais do que o exercício de uma profissão, é um estilo de vida que absorve a capacidade e a energia de seus integrantes. Assim, o presente trabalho retrata questões referentes ao processo da aposentadoria (reserva) de oficiais de carreira das Forças Armadas. Tem como objetivos verificar as conseqüências emocionais e sociais decorrentes desse processo, bem como as dificuldades e facilidades para adaptação a essa nova fase da vida de um oficial após trinta anos de dedicação ao serviço ativo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa cujo instrumento principal foi entrevista semi-estruturada. Os resultados revelam que, principalmente, os sentimentos de perda, vivenciados na aposentadoria, tendem a dificultar a adaptação ao processo da reserva; enquanto os sentimentos de ganho proporcionam melhores condições para essa adaptação.

## 1 - INTRODUÇÃO

Desde os tempos mais remotos, as Forças Armadas desempenham um papel essencial na vida dos reinos ou das nações, ora como elemento de defesa, ora como elemento de conquistas. A grande realidade é que elas se constituem como o elemento final – a *ultima ratio* – para a manutenção da soberania e defesa dos interesses vitais de um país, bem como de sustentação das decisões estratégicas do estado, atuando contra as ameaças que ponham em risco a integridade da nação.

No Brasil, a missão precípua das Forças Armadas consiste na defesa da pátria e na garantia dos poderes constitucionais, conforme estabelece o art. 142 da Constituição Federal. Dessa forma, para cumpri-la, é de suma importância que o país se preocupe em ter armamentos e equipamentos adequados com o seu objetivo, bem como mão-de-obra qualificada. Quanto ao material bélico, é preciso que sejam adquiridos, dentro das possibilidades do país, armamentos e equipamentos de tecnologia de ponta e altamente sofisticados para que a nação possa ser respeitada no cenário internacional. Por outro lado, não adianta ter tecnologia se não há pessoal qualificado para operá-la. Portanto, as Forças Armadas do século XXI, exigem militares cada vez mais capazes, que busquem o conhecimento continuamente e primem pelo auto-aperfeiçoamento intelectual e profissional.

Naturalmente, é no seio da sociedade que as Forças Armadas vão buscar seus integrantes, ou seja, entre pessoas comuns; nossos filhos e filhas. São homens e mulheres que iniciam a carreira militar no verdor de suas vidas e que ali permanecem até a meia-idade, perpassando assim por diversas fases do ciclo da vida na instituição.

Em seu livro, *O Soldado Profissional – Um Estudo Social e Político*, Morris Janowitz (1989) assinala que “a carreira militar é mais do que uma ocupação, é todo um estilo de vida” (p. 175). Sendo assim, ela não é apenas uma profissão caracterizada por uma ocupação, mas se constitui em um verdadeiro “estilo de vida”, no sentido de sua natureza e de suas características físicas, intelectuais, sociais e psicológicas. Do ponto de vista de sua natureza, pode ser observado, em primeiro

lugar, a necessidade peculiar de se criar uma subjetividade manifestada por meio de uma consciência coletiva, traduzida na maneira de pensar, sentir e agir em conjunto; uma consciência coletiva, traduzida na maneira de pensar, sentir e agir em conjunto; e, em segundo lugar, na formação de um relacionamento fundamentado na coesão e na solidariedade entre os seus integrantes, o que constitui-se a base da instituição. Sob o ponto de vista das características, segue uma relação daquelas que mais marcam a carreira. No campo físico: vigor físico e risco de vida; no campo intelectual: formação específica e aperfeiçoamento constante; no campo social: proibição de sindicalizar-se, participação em greves ou em qualquer movimento reivindicatório e restrições a direitos sociais; no campo psicológico: sujeição a preceitos rígidos de disciplina e hierarquia; dedicação exclusiva, disponibilidade permanente, mobilidade geográfica e vínculo com a profissão. Assim, pode-se comparar a carreira militar ao sacerdócio, pois, quando um jovem resolve abraçá-la, é exigido dele as mesmas posturas daqueles que se dedicam a uma religião, tais como: entrega de vida, dedicação, fidelidade e, sobretudo, amor à causa.

Vale ressaltar ainda, que, de maneira geral, a carreira militar é regida pelo Estatuto dos Militares. É ele que norteia a vida do militar, desde o seu ingresso no serviço ativo até a sua passagem para a inatividade (após, no mínimo, trinta anos de serviço prestado), ou mesmo até a sua morte; evidentemente, que cada Força elabora o seu plano de carreira de forma a não contrariá-lo. É o Estatuto também que define, pelo menos, duas das categorias militares, a saber: o oficial; e o graduado. Além disso, o Estatuto prevê as diversas maneiras de se ingressar nas Forças Armadas, tanto para oficiais como para graduados.

Quanto ao oficialato, o Estatuto dos Militares prevê algumas formas de alcançá-lo. A primeira forma é pelo ingresso de um jovem nas Forças Armadas como aluno de uma das escolas preparatórias (Exército, Marinha ou Aeronáutica), onde cursará o segundo grau e, posteriormente, será conduzido à respectiva Academia Militar; ali fará um curso superior, que tem duração de quatro anos, e, se aprovado, sairá como oficial daquela Força. A segunda forma é quando um jovem ingressa como graduado – soldado ou sargento – e pode chegar ao oficialato por meio de um concurso interno, desde que seja possuidor de um curso de nível superior e tenha cumprido os requisitos de carreira exigidos pela Força. Uma terceira forma é quando um jovem é portador de um curso superior e realiza um concurso público para

determinados quadros específicos da Força, tais como, o Quadro de Saúde, o Quadro Técnico e outros.

2

Sem deméritos para as outras formas de ingresso para o oficialato, é patente que os oficiais oriundos das Academias Militares são formados para desempenharem funções de liderança e assumirem os cargos operacionais de uma das Forças. São eles também, que no futuro, se tornarão os líderes maiores que dirigirão o destino da Força. A formação desse oficial perdura por um período de sete longos anos, em regime de internato, ocasião em que é desenvolvido um rigoroso processo de preparação física, intelectual, moral e militar. Normalmente, ingressa-se como adolescente, com quatorze anos de idade, e forma-se um jovem tenente, por volta dos vinte e um anos de idade. No que consiste à preparação militar, pode-se dizer, que, além da formação profissional, o jovem é submetido a condições psicológicas nas quais se cria uma subjetividade social fundamentada em valores indelévels, como patriotismo, civismo, crença na missão da Força, amor à profissão, espírito de corpo, espírito de sacrifício e lealdade. Por outro lado, todo esse processo constrói também uma subjetividade individual, cuja emocionalidade fundamentará profundos vínculos afetivos que perpassará toda a vida do militar.

A carreira militar é pontuada por algumas fases que são demarcadas pelas diversas promoções. Não há dúvidas que uma das fases mais dolorosas da vida de um militar é o momento de passar para a reserva (aposentadoria, no meio civil). É uma fase extremamente crítica na vida desse cidadão, que, após o trabalho dedicado ao longo de decênios, e de ter vivenciado de forma direta ou indireta vários momentos significativos da instituição ou até mesmo do país, sofre uma parada brusca em suas atividades. Ela é comparada, por alguns, como uma viuvez; sim, uma “viuvez institucional”. Essa situação também é marcada por uma mudança radical de vida, tanto no sentido profissional, como no sentido sociopsicológico. Outro fator a ser considerado, pois tende a agravar a situação, é a fase do ciclo de vida na qual a pessoa se encontra, normalmente, da meia idade para a terceira idade, o que dificulta qualquer pretensão de retorno ao mercado de trabalho.

Esse momento torna-se ainda mais penoso, quando se trata de um oficial de carreira, formado nas Academias Militares, pois, depois de percorrer todos os postos (de tenente a coronel), de concluir diversos cursos, de comandar organizações

militares, de gozar de uma posição privilegiada dentro da instituição, ele se vê confrontado com a inatividade.

3

Em face dessas considerações, surge uma indagação importante: quais são os efeitos psicológicos gerados no oficial superior oriundo das Academias Militares, que, após mais de trinta anos de serviço, depois de galgar todos os postos previstos, resolve, voluntariamente, passar para a reserva, ou é obrigado a passar para a inatividade diante de uma preterição ao generalato, ou ainda por ter cumprido o interstício do posto?

Deve-se levar em consideração ainda o fato de não se prever uma preparação e/ou uma fase intermediária, tanto por parte da instituição, como da família e do próprio militar, que permita conduzi-lo a um desligamento gradativo de suas atividades ao entrar no processo da passagem para a reserva. Portanto, um estudo que se proponha a responder a indagação formulada acima se reveste de uma importância especial no âmbito militar, pois pode contribuir com subsídios na área psicossocial que permitam preparar o militar para enfrentar em melhores condições as diferentes situações subjetivas e objetivas criadas pelo processo da reserva.

Finalmente, em busca de uma resposta a essa questão, este trabalho se orientará pelos os seguintes objetivos:

- a) Identificar as conseqüências emocionais e sociais vivenciadas por oficiais de carreira das Forças Armadas ao passarem para a reserva (aposentadoria); e
- b) identificar os aspectos que facilitam ou dificultam a adaptação a reserva (aposentadoria) por parte de oficiais de carreira das Forças Armadas .

## 2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para uma melhor apresentação do conteúdo, essa fundamentação teórica está dividida em quatro partes, conforme especificado abaixo:

2.1 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO

2.2 - A CARREIRA MILITAR

2.3 - APOSENTADORIA

2.4 - A APOSENTADORIA DO MILITAR ( RESERVA )

### 2.1 - O SIGNIFICADO DO TRABALHO

O trabalho se confunde com a própria história da humanidade. Assim, do ponto de vista bíblico, a concepção de trabalho é vista como um projeto de Deus desde a criação. A Bíblia diz que, após a criação do homem, Deus o colocou no jardim do Éden e o comissionou para o trabalho, ordenando-o que guardasse e lavrasse a terra (Gêneses 2.15). Nesse sentido, o trabalho se torna algo essencial para a vida do homem, pois o objetivo de Deus é que o mesmo proporcionasse satisfação, alegria, prazer, auto-realização e, principalmente, o sentimento de ser útil.

Essa concepção teológica coaduna com a perspectiva da antropologia cultural, que concebe o trabalho como sendo o meio inexorável da existência humana, ou seja, o trabalho permite uma relação metabólica homem e natureza. É por meio dele que o homem interage com o meio, conservando-o ou transformando-o e sendo, ao mesmo tempo, transformado por ele. Ele também é a ponte entre a subjetividade – objetividade, pois ele abre espaço para a concretização do que é pensado e imaginado pelo homem. Além disso, é ele que oportuniza ao ser humano desenvolver uma transcendência no tempo e no espaço, isto é, o mundo material, *largu sensu*, é trabalho humano agregado.

Em contrapartida, essa concepção vai de encontro com a tradição judaico-católica, que preconiza o trabalho como uma espécie de punição pelo pecado

original, transmitindo, então, um caráter de penitência, justificativa para o sentido de sofrimento. Diante dessa tradição, construiu-se uma representação social do

5

trabalho expressada como algo negativo associado a prisão, peso, castigo, obrigação, frustração, sacrifício e desprazer. Na realidade, a passagem bíblica da expulsão de Adão e Eva do paraíso – “ganharás o pão com o suor do teu rosto” – diz respeito, depois da queda, a uma nova condição que o trabalho assumiu para o ser humano, a saber: SOBREVIVÊNCIA. Situação bem diferente do projeto original, que aliás se alinha com o pensamento de Karl Marx, que considera o trabalho algo alienante quando se torna um produto da organização capitalista de produção, cuja função, muitas vezes, se reduz a promover a sobrevivência do trabalhador e, por conseguinte, acaba por castrar o homem de sua capacidade criativa e por impedir o fruir da cultura. Esse fato se agrava com o advento do capitalismo que traz uma visão do trabalho extremamente materialista, fazendo-o cada vez mais desumanizado e impessoal.

Sob o *locus* social, é necessário perceber, que numa sociedade ocidental, capitalista e globalizada, que se pauta pelo fator produtivo, o trabalho se apresenta como meio privilegiado pelas referências sociais. Assim, segundo Santos (1990), o trabalho, quanto ao valor econômico, é visto como principal meio pelo qual os trabalhadores alcançam a independência; e, quanto ao valor social, ele é capaz de estruturar o espaço, o tempo e as relações sociais. Portanto, de uma forma intersubjetiva, o trabalho demanda o significado da lógica do mundo da vida enquanto possibilidade de relacionamento e humanização. Ainda dentro do sistema capitalista, o trabalho é considerado produtivo à medida que produz capital, ou seja, se encaixa no circuito de produção de mercadorias, realiza mais valia, entra em circulação.

Sob o foco psicológico, o homem constrói sua própria identidade através de sua produção; e nesse processo o trabalho se constitui como categoria fundamental. Quando se pergunta: “O que você é?” A tendência da resposta está associada ao que se faz, como por exemplo: “Sou jardineiro” e não: “Eu trabalho com jardim”. Percebe-se que o verbo transforma-se em substantivo e nomeia, e, conseqüentemente, identifica. Entretanto, para um melhor conhecimento da abrangência dessa identidade, faz-se necessário que se defina o que seja categoria profissional, que segundo Friedmann & Naville (1973), apud Codo & Hitomi (1994)

pode-se entender como sendo um grupo característico de trabalhadores que executem processos de trabalho relativamente similares.

6

Assim, à luz da psicologia social, categoria profissional que expressa a relação de igualdade entre trabalhadores, devem existir semelhanças tanto no processo de trabalho como também na forma de consumo de determinado grupo de trabalhadores. Dessa forma, a categoria profissional pode estruturar bem como exprimir identidade individual e social.

Outrossim, pode-se considerar que o trabalho é responsável por forjar no indivíduo o que alguns autores denominam de “identidade social”, Camino (1996). É evidente que essa identidade não é fruto exclusivo do trabalho, existem outras unidades estruturadoras, tais como a família – que é a primeira unidade social que a criança tem contato–, a escola, a nacionalidade, a língua e até a própria mídia, que tem uma influência inegável nesse processo.

Essa identidade social é capaz de criar no sujeito a consciência de pertencer a determinado grupo social, bem como de criar uma carga afetiva que esse processo implica. Dessa maneira, ela se torna um agente facilitador para incorporação de valores e de normas do grupo social, permitindo à pessoa uma participação ativa na elaboração da identidade do grupo. Por conseguinte, ela acaba influenciando as representações que os indivíduos fazem de si, enquanto representação do eu. Conseqüentemente, categorias profissionais, pelas suas especificidades, em geral relacionadas a prestígio ou desprestígio social, acabam por construir atributos de qualificação e/ou desqualificação do eu.

Vale ainda chamar atenção para o fato de que de acordo com Habermas (1983), a identidade caracteriza-se no adulto como a capacidade de elaborar outras identidades, incorporando nelas as identidades já superadas.

Segundo Mosquera (1978), o papel do trabalho na cultura contemporânea, na sociedade atual, bem como na vida do ser humano é variado e complexo por demais, e ele apresenta os seguintes aspectos:

- *Satisfação das demandas feitas pela vida, isto quer dizer, aspectos básicos da personalidade;*
- *posição social mais elevada, que consiste em afirmação da personalidade de acordo com a estima social; e*

- *impulsos de caráter comunitário que levam o homem a desempenhar funções que o habilitem a ajudar aos outros. Estes motivos cívicos podem ser a causa, não somente da eleição da atividade, senão do nível de realização (p. 114).*

Por fim, diante do ponto de vista psicológico, ao se pensar na carreira militar, principalmente de um oficial, o processo de formação da identidade social se torna extremamente forte, no sentido de estabelecer atributos de qualificação do eu que são quase que venerados.

## 2.2 - A CARREIRA MILITAR

O militar, de uma forma mais abrangente, pode ser considerado um servidor público, contratado e pago pelo estado. Entretanto, conforme estabelece o artigo terceiro do Estatuto dos Militares, o militar pode ser definido como:

*Os membros das Forças Armadas, em razão de sua destinação constitucional, formam uma categoria especial de servidores da Pátria e são denominados militares (p. 5).*

De posse desse conceito, a carreira militar se orienta por uma legislação específica, que estabelece os fundamentos gerais que norteiam o exercício dos direitos, o cumprimento dos deveres pelo militar e os princípios orientadores da carreira. Assim, por se tratar de uma categoria especial, a carreira militar possui características específicas que lhes são peculiares, tais como:

- subordinação ao interesse nacional;
- permanente disponibilidade para lutar em defesa da pátria, com o sacrifício da própria vida, caso necessário;
- sujeição aos riscos inerentes ao cumprimento das missões militares, em qualquer situação (na paz ou na guerra);
- subordinação à hierarquia militar nos termos da lei;
- aplicação a um regime disciplinar próprio;
- permanente disponibilidade para o serviço, mesmo que seja com o sacrifício dos interesses pessoais;

- restrição, constitucionalmente prevista, do exercício de alguns direitos e liberdades; e
- adoção, em qualquer situação, de uma conduta compatível com a ética militar.

A fim de perceber o significado do que seja a carreira militar, transcreve-se em seguida alguns trechos da obra de autoria do Coronel Pedro Schirmer (1987), cujo título é “Das Virtudes Militares”:

*A carreira militar é uma longa estrada cheia de obstáculos, que a todo momento somos chamados a sobrepujar. Ao término de seu percurso, porém, o verdadeiro soldado pode constatar que as suas conquistas o foram pelos próprios méritos.*

*Ela é um processo educacional contínuo, porque em cada degrau da hierarquia há muito que aprender e ensinar, para o aprimoramento das qualidades pessoais e o melhor desempenho do serviço.*

*A carreira das armas é talvez a mais brilhante, a mais sublime e a mais honrosa profissão, porque nela se manejam as armas com vistas ao mais sagrados dos deveres, que é a defesa da Pátria. Para o soldado o dever prossegue além do marco onde termina o das demais classes (p. 3-4).*

Como se pode observar, as três afirmações acima trazem em seu bojo expressões-chaves que constroem o significado da carreira militar.

- 1) Na primeira afirmação: “Uma longa estrada”; “cheia de obstáculos”; “verdadeiro soldado”; e “próprios méritos”;
- 2) na segunda afirmação: “Um processo educacional contínuo”; e
- 3) na terceira afirmação: “Sagrados deveres”; e “além do marco”.

Para começar, pode-se dizer que a carreira militar é realmente uma longa estrada, quando se considera todo o seu percurso, pois ela se inicia ainda na adolescência e se estende até a terceira idade. Ela é cheia de obstáculos, porque o que a caracteriza é a competitividade, não só no sentido interpessoal, como também no aspecto intrapessoal.

Assim como os gregos buscavam um verdadeiro homem, a carreira militar exige de cada um de seus componentes o primor do desempenho da profissão, sem perdão para falhas ou fracassos, tornando-os verdadeiros soldados.

A construção da carreira é uma elaboração pessoal, em que o que conta são os próprios méritos e cujas principais armas são a racionalidade e o pragmatismo. Isto se aprende desde cedo.

A carreira militar é um processo educacional contínuo, pois em cada degrau de hierarquia há muito o que se aprender e ensinar, para o aprimoramento das qualidades pessoais e o melhor desempenho no serviço.

No ritual de incorporação, o militar presta um juramento no qual, entre alguns compromissos assumidos, promete defender à Pátria com sacrifício da própria vida, portanto, esse dever toma um sentido sacro, pois envolve vida e morte.

Do militar sempre vai se exigir além; tudo está bom, mas pode ser melhor, isso desde as atividades mais corriqueiras até as tarefas de maior dimensão. O verdadeiro militar sempre deve ir além do marco.

Quanto ao ingresso, pode-se entrar na carreira militar como subalterno - como soldado ou sargento -, como aluno de uma das escolas preparatórias ou ainda diretamente como cadete de uma das Academias Militares. Existem outras possibilidades de ingresso em quadros específicos, tais como o Quadro de Saúde, como o Quadro Técnico e outros.

O presente trabalho levará em consideração somente a trajetória daqueles militares que iniciaram suas carreiras nas Escolas Preparatórias de Cadetes ou diretamente nas respectivas Academias Militares. Portanto, considerar-se-á aqueles que são conhecidos na caserna como oficiais de carreira.

O Desenvolvimento da Carreira Militar, como já foi dito acima, é uma longa estrada de, no mínimo, trinta anos de percurso em atividade e pode ser dividida em quatro fases da vida do militar: a formação militar, como oficial subalterno, como oficial intermediário e como oficial superior. Uma quinta fase seria a de oficial general; porém, esta pesquisa não a levará em conta por se tratar de uma fase muito específica da vida de um oficial.

Essas quatro fases correspondem, do ponto de vista do desenvolvimento humano, segundo Papalia & Olds (2000), às faixas etárias da adolescência, jovem adulto e idade adulta (meia-idade).

A fase da formação coincide com a faixa da adolescência, que, do ponto de vista psicológico, segundo Erikson, (1950), apud Papalia & Olds (2000), psicanalista social, que enfatiza a influência social sobre a personalidade em desenvolvimento, é o estágio da vida em que o indivíduo enfrenta a crise caracterizada por um confronto de identidade **versus** confusão de identidade, cuja virtude marcante é a fidelidade.

É nesse momento da vida que o adolescente começa sua carreira militar, quando ingressa, por meio de concurso público em uma das Escolas Preparatórias, onde cursa o segundo grau em três anos, sendo encaminhado, após a conclusão, para a respectiva Academia Militar para o curso superior de formação de oficiais, que tem a duração de quatro anos e meio, perfazendo assim um período de sete anos e meio na vida do militar.

Essa primeira fase é caracterizada por uma laboriosa formação acadêmica voltada para a área das Exatas e, também, por uma rígida formação militar. Os alunos são submetidos a rigorosos testes de avaliação, que abrangem o campo intelectual, psicológico, físico, moral, disciplinar e de aptidão específica para a carreira militar.

Assim sendo, é na formação militar que são incutidos nesses adolescentes os valores militares – referenciais fixos e fundamentos imutáveis – que ficarão impregnados em sua personalidade durante toda a vida e que influenciarão, de forma consciente ou inconsciente, a atitude do indivíduo em todas as suas práticas. Esses valores podem ser expressos pelo patriotismo, civismo, amor à profissão e pela necessidade do aprimoramento técnico-profissional.

É também nesse momento que se forja a identidade militar. Identidade essa que pode ser considerada como uma versão específica da identidade social, conceito segundo Camino (1996). Portanto, a identidade militar é responsável pelo desenvolvimento de um intenso sentimento de pertencer a essa categoria profissional, bem como o estabelecimento de fortes vínculos afetivos em relação à Força. Ela é representada principalmente pela fidelidade, pelo amor à pátria e pelo espírito de corpo. Entenda-se espírito de corpo como sendo “orgulho coletivo” e “vontade coletiva” que refletem o grau de coesão da força e da camaradagem entre os seus integrantes. Essa identidade pode ser exteriorizada por meio do uso impecável da farda, pela vibração ao cumprimento dos deveres e ordens, respeito

aos símbolos da pátria, dedicação integral ao serviço, disciplina e respeito à hierarquia e o culto aos valores e às tradições de sua Força (Cerimonial Militar do Exército, 2002).

Vale salientar ainda que esse período não representa uma situação acadêmica normal, em que, terminada a aula, ou mesmo antes, o aluno retira-se para sua casa ou para onde lhe aprouver. Esse período de formação é caracterizado pelo regime de internato, em que os alunos só podem ausentar-se das escolas nos finais de semanas, desde que não estejam pendentes com qualquer serviço. Dessa forma, no cotidiano, estão presentes os encargos e os deveres, as condições de disciplina e as exposições aos riscos do treinamento militar, em qualquer nível, (A Profissão Militar, 1995).

A capacitação profissional, os valores e as atitudes serão desenvolvidas pelo serviço diário, pela orientação constante de um cuidadoso e realista programa de ensino e de instrução, que abrange aulas, conferências, exercícios práticos, manobras e estágios específicos, (A Profissão Militar, 1995) .

Essa primeira fase é realmente a mais importante na carreira militar, sob o ponto de vista da instituição, pois dela depende o sucesso do investimento e a colheita ou não de bons oficiais. Ainda do ponto de vista psicológico, a formação militar contribui como instrumento facilitador para que o adolescente possa vencer a crise de identidade, que é a marca desse momento da vida, segundo a Teoria do Desenvolvimento da Personalidade, de Erik Erikson, permitindo assim a construção de uma identidade social bem fundamentada.

Erikson (1950), apud Papalia & Olds (2000) preconiza que, após a adolescência, vem o estágio de adulto jovem, que corresponde à faixa etária dos 25 aos 40 anos de idade e cuja crise de personalidade é caracterizada pela intimidade *versus* isolamento. Conforme Erikson, apud Papalia & Olds (2000), a intimidade pode ser traduzida como a capacidade de confiar-se a filiações e associações concretas, as quais podem ser instituições e/ou pessoas e também a capacidade para produzir força ética necessária para ser fiel a essas ligações, mesmo que demande sacrifícios e significativos compromissos, Mosquera (1978). O estágio de adulto jovem coincide na carreira militar com as fases de oficial subalterno e oficial intermediário.

Essa é a fase crucial na vida de um oficial, pois ele sai da redoma da turma que pertence; ou seja, durante a formação, sua vida profissional se confunde com sua vida escolar e, de certa forma, isso lhe serve de proteção, mesmo porque nesse período os seus erros e falhas não são computados para avaliação da carreira. A partir de sua saída das Academias Militares, o então tenente precisa construir sua carreira e, para tanto, ele é submetido a um processo de avaliação contínuo.

Esse processo, que é diferente das práticas existentes nas demais instituições, é o que permite a ascensão funcional, que é representada, no caso do oficial, pelos diversos postos a serem galgados, a saber: como oficial subalterno: primeiro e segundo tenente; como oficial intermediário: capitão; como oficial superior: major, tenente-coronel e coronel; ou o equivalente na Marinha: capitão-de-coveta, capitão-de-fragata e capitão-de-mar-e-guerra respectivamente. Esses postos são indispensáveis não só na guerra, mas também em tempo de paz, pois traduzem, dentro de uma faixa etária específica, responsabilidades e habilitação necessária para o exercício dos cargos e das atribuições que lhes são correspondentes (A Profissão Militar, 1995).

Todo esse processo tem como objetivo dar acesso ao que se chama “o topo da carreira”, pois, depois de longos anos, irá permitir ao oficial assumir um comando, que é a realização maior de um oficial de carreira. Assim, essas duas fases, que coincidem com o estágio de adulto jovem, são o alicerce da carreira. O que se constrói nesse momento vai definir o futuro do oficial. Portanto, é o momento de maior abnegação, de sacrifício e de dedicação aos deveres e às obrigações impostas pela instituição, muitas vezes com sacrifício da própria vida pessoal, bem como da vida familiar.

Finalmente, a última fase é a de oficial superior, que corresponde ao estágio da idade adulta, cuja crise da personalidade, segundo Erikson (1950), apud Papalia & Olds (2000), dá-se entre a geratividade *versus* estagnação. A grande preocupação desse estágio é a de estabelecer e orientar a geração seguinte. Compreende a faixa etária entre os 40 a 60 anos de idade.

É um momento crítico na vida do militar. Primeiro, porque, já no posto de major, que pode ser considerado como divisor de águas da carreira, é o momento de tomar decisões acerca das exigências que a carreira lhe impõe e que podem

determinar o futuro da sua carreira de oficial, tal como cursar a Escola de Estado Maior (EEsM), requisito de carreira para comandar e/ou aspirar ao generalato. Em segundo lugar, é nessa fase que o oficial precisa atender às demandas familiares, tanto econômicas como afetivas. E, em terceiro lugar, ele estará definindo sua vida quanto a possível ida para a inatividade.

### 2.3 - APOSENTADORIA

A aposentadoria tem sua origem nos anos de 1883 e 1884, quando Bismarck, na Alemanha, criou um seguro obrigatório contra acidentes, velhice e doença, buscando proporcionar condições sociais para os trabalhadores. Daí por diante, houve a universalização desses serviços, de acordo com o modelo alemão (Barsa, 2000).

Retomando a idéia do militar como uma categoria especial de servidor público, cabe aqui trazer a definição de aposentadoria segundo o Serviço Público. Assim é que Oliveira (1970) a define:

*Chama-se aposentação (ou reforma para os militares) o ato pelo qual o funcionário é dispensado definitivamente do exercício de funções públicas mediante a atribuição de uma pensão vitalícia cuja importância é proporcional ao número de anos de serviço prestado ou correspondente a sacrifícios extraordinários feitos pelo interesse geral (p. 5).*

Segundo Baltés (1980), apud Papalia & Olds (2000), o desenvolvimento humano é marcado pelas influências normativas e não-normativas. Entenda-se como influência não-normativa aqueles acontecimentos que não são comuns e que provocam um grande impacto na vida individual da pessoa. Já as influências normativas se caracterizam por acontecimentos que ocorrem de forma semelhante para a maioria das pessoas pertencentes a determinado grupo. Assim pode-se considerar a aposentadoria como sendo um acontecimento normativo cultural, ou seja, a aposentadoria é uma experiência a ser vivenciada por um determinado grupo dentro de uma cultura e de uma faixa etária.

A aposentadoria como uma influência normativa é um acontecimento extremamente significativo na vida de qualquer pessoa ativa, produtiva e que esteja

dentro do mercado de trabalho. Por um lado, ela pode ser encarada como “um repouso merecido” fruto de uma grande conquista, após anos a fio de dedicação ao trabalho. Por outro lado, ela pode ser pensada como um momento tenebroso da vida de um indivíduo, ou como um instrumento de castração social, e que, portanto, deve ser evitada a qualquer custo.

Néri (2004) assinala a possibilidade da aposentadoria se tornar um evento não-normativo. Isso pode acontecer diante de uma antecipação ou um adiamento por motivos inesperados da aposentadoria. A autora ainda chama atenção para o fato de que os eventos não-normativos demandam mais recursos adaptativos do que os eventos normativos, conseqüentemente dificultando o processo de adaptação por parte do sujeito.

A autora acrescenta que os eventos não-normativos podem ser visualizados como aqueles que estão além do controle pessoal, que, por conseguinte, podem servir de “ameaça à continuidade e à integridade do auto-conceito, à auto-estima e os esforços de enfrentamento” (p. 105).

Diehl (1999), apud Néri (2004) sinaliza que os eventos não-normativos “tendem a ser vividos como crise ou eventos estressantes” (p. 104). Que a forma de assim perceber vai depender principalmente das características do evento de *per si*, do contexto onde ocorre, da personalidade das pessoas e das variações individuais.

Barrilli (1998) observa que a palavra aposentadoria pode ter dois sentidos: primeiro, o sentido de jubilamento, que traz uma idéia positiva cuja conotação é de prêmio, recompensa e contentamento; e o segundo, fala de retirar-se aos aposentos, de sair do espaço vital do trabalho, trazendo uma idéia negativa e depreciativa, cuja conotação é de abandono e de inatividade.

Assim, do ponto de vista do aposentado, conforme Rodrigues (2000), a aposentadoria, para uns, pode representar um tempo de liberdade, de desengajamento profissional, possibilidade de outras realizações, de tempo para fazer aquilo que não teve tempo de fazer durante a vida ou de aproveitar a vida; para outros representa tempo de nostalgia, de enfado ou de desânimo. Essas representações contraditórias, ainda segundo a autora, estão vinculadas ao tipo de

trabalho realizado. Se esse for considerado algo penoso, repetitivo, a aposentadoria pode ser entendida como libertação do sofrimento; caso contrário, sendo um trabalho gratificante e enriquecedor, a cessação da atividade pode ser vista como um tormento.

A aposentadoria como influência normativa acontece numa determinada faixa etária, normalmente na meia idade, e vem sinalizar uma fase crítica do desenvolvimento humano: o envelhecimento

Neri (2004) assinala que, de uma forma geral, a aposentadoria é objeto dos estereótipos associados à velhice como processo de declínio e envelhecimento, pois a imagem do aposentado está ligada à figura do idoso. E quando se faz essa associação, os pontos em comum entre as duas imagens são as perdas, que podem ser de caráter biológicas, psicológicas e sociais. Portanto, ela representa a crise da meia-idade. Santos (1990) observa que nesse momento o indivíduo precisa 'ressignificar' uma nova vida, usando, para tanto, dos recursos adquiridos durante os anos de vida, bem como da sua capacidade individual de perceber soluções para superar a crise.

Santos (1990) observa que as transformações conseqüentes da aposentadoria têm um forte impacto sobre o sujeito, levando-o a um confronto da sua própria identidade pessoal, mesmo que seja temporariamente.

Ainda Mosquera (1978) chama a atenção para o fato de que a aposentadoria manifesta uma realidade social e econômica bastante relevante. Acrescenta o autor que a redução do trabalho produtivo pode ocasionar uma ameaça à integração de si mesmo.

Do ponto de vista econômico, a aposentadoria pode se tornar um fator limitante, que vai desde a projeção de um futuro em condições de vida que sejam condignas, até o comprometimento das realizações dos sonhos que foram acalentados durante a vida. Esse fato pode aflorar no aposentado um intenso sentimento de fracasso e frustração.

Já sob o foco social, a aposentadoria traz perdas significativas, tais como de *status*, da rede de comunicação e dos papéis sociais. Assim, Silva (2001) apresenta uma avaliação do contexto social ao qual pertencemos, sinalizando aposentadoria como sinônimo de exclusão.

Sob o prisma da psicologia, Mosquera (1978) diz que, pelo fato das pessoas construírem suas identidades usando como referência a ocupação e o papel profissional, a aposentadoria, como perda desses referenciais, geraria estresse, ansiedade e predisposição à depressão.

Para Mercadante (1997), numa sociedade que se referencia na transformação do homem como produto gerador de lucro, em que a aposentadoria é vista sob a luz da inatividade, o aposentado, que já não cumpre esse papel, fica alijado do processo, podendo suscitar assombro e temor.

Outra dificuldade a ser vencida pelo aposentado é a adaptação à nova vida. Papalia & Olds (2000) aponta a plasticidade como sendo uma das características do desenvolvimento do ciclo da vida. A plasticidade pode ser entendida como a capacidade de modificar habilidades significativas por meio de treinamentos e práticas, permitindo uma readaptação do sujeito a um novo momento de sua vida.

Para França (2002), novas habilidades desenvolvidas na aposentadoria podem proporcionar melhores condições para adaptação do indivíduo nesse momento da vida. Favorecendo a incorporação de novas opções de identidade social, bem como o reforço na auto-imagem e na auto-estima.

A autora ainda argumenta que a preparação para a aposentadoria deve ser, num primeiro plano, uma preocupação do próprio trabalhador. Ele é o responsável por administrar o seu projeto de vida, bem como gerenciar suas perdas e averiguar suas perspectivas de acordo com suas possibilidades. Acrescenta ainda que os setores da sociedade também devem corroborar com o processo da aposentadoria, atuando como agentes facilitadores e apoiando o trabalhador no planejamento de seu futuro.

Neri (2004) apresenta em seu livro, pelo menos, sete fases que o indivíduo passa como sendo as fases de adaptação à aposentadoria, são elas: remota, próxima, “lua-de-mel”, desencanto, reorientação, estabilidade e terminal. A fase “remota” é a vaga idéia que faz o sujeito de sua vida como aposentado; na realidade, a grande maioria das pessoas não se prepara para essa fase. A fase “próxima” é caracterizada pela preocupação do sujeito em tomar conhecimento dos benefícios e dos proventos a que terá direito; nesse momento, pode haver, inclusive, uma preparação para a aposentadoria. A terceira fase é a da “lua-de-mel”, essa é fase marcada pela euforia, em que as pessoas têm predisposição para

fazer aquilo que não tiveram oportunidade de fazer enquanto trabalhavam; sentem muito prazer nas atividades de lazer. A fase do “desencanto” é marcada pelo sentimento de perdas (de poder, *status*, prestígio, salário ou propósito). A fase da “reorientação” viria exatamente fazer frente à fase anterior, seguindo, então, para a fase da “estabilidade”, quando o sujeito alcança o equilíbrio entre perdas e ganhos. Por fim, a fase “terminal” é aquela na qual prevalece o sentimento da chegada da morte. A autora alerta que esse processo de adaptação é flexível, tanto na ordem que foi colocada, como também quanto à não-obrigatoriedade de o indivíduo passar por todas as fases.

#### 2.4 – A APOSENTADORIA DO MILITAR ( RESERVA )

A glória do homem é como a flor da erva, seca-se a erva e cai a sua flor (Bíblia Sagrada).

Esse versículo das Sagradas Escrituras faz lembrar que a glória do homem é algo efêmero, ou seja, é passageira, tem início e tem fim. Além do que, insinua que o próprio homem também tem uma existência finita e que a vida é um caminho para a morte.

Como já foi dito, a carreira militar é estruturada de maneira singular em relação às outras atividades também inerentes ao Estado. Portanto, quando se trata de aposentadoria, os sentimentos que suscitam nessa fase da vida são bem mais intensos, pois, mais do que o exercício de uma profissão, é um estilo de vida que absorve a capacidade e a energia de seus integrantes. É uma atividade na qual somente os melhores conseguem sobrepujar todos os obstáculos existentes, o que permite galgar posições e funções relevantes. O regime de dedicação integral, as exigências escolares percorridas e conquistadas fazem o militar ter um destacado devotamento profissional pela conquista de um objetivo maior: o topo da carreira.

O Estatuto dos Militares prevê duas maneiras do militar das Forças Armadas passar para a inatividade, a saber: “a pedido” (forma voluntária) ou “*ex-offício*” (forma involuntária). Assim, a forma voluntária, ou seja, “a pedido”, ocorre mediante requerimento de iniciativa do próprio militar, naturalmente, desde que satisfaça as exigências da respectiva legislação em vigor. No caso da aposentadoria “ex-

offício”, são necessárias determinadas condições, como por exemplo: idade-limite de permanência no serviço ativo, tempo máximo de permanência no posto ou graduação, no caso de coronel, deixar de integrar Lista de Escolha a ser apresentada ao Presidente da República, quando na referida Lista de Escolha tenha entrado oficial mais moderno no corpo e outros motivos previstos no referido Estatuto.

Também é importante salientar o fato de que, quando o militar passa para a reserva ou para a inatividade, ele se encontra na condição de “em disponibilidade remunerada” até o momento que é reformado por idade limite ou por incapacidade física. Nesse caso, ele será enquadrado na definição de aposentadoria dada por Oliveira (1970), transcrita na parte 2.3.

Dessa forma, o militar que adquiriu as condições para entrar na reserva vivencia um momento crítico de sua vida. O grande dilema é: permanecer na ativa ou passar para a inatividade. Pode-se, então, considerar alguns fatores que são preponderantes para a tomada dessa decisão, tais como:

- manutenção da assistência médica, odontológica e hospitalar em condições mais favoráveis para quem está na ativa;
- problemas de moradia, caso more em imóvel da União e não possua moradia própria;
- dificuldades de se colocar no mercado de trabalho, principalmente, por causa da idade;
- falta de perspectiva profissional, conseqüência da própria carreira;
- possíveis movimentações no final da carreira;
- realização profissional;
- maior dedicação à família;
- busca de uma atividade remunerada, visando a aumentar o poder aquisitivo;
- afastamento do ambiente de trabalho, do companheirismo;
- equilíbrio das finanças, haja vista que o militar, quando vai para a reserva, recebe uma indenização pecuniária;
- preocupação com a família, sobretudo na questão da educação dos filhos, que nessa fase da vida do militar encontram-se realizando curso superior, na maioria das vezes em faculdade particular; e

- outros (saúde, insatisfação pessoal).

Uma das grandes representações sociais da passagem para a reserva está no chavão muito usado na caserna, a saber: “Fulano vai vestir o pijama”. Algum tempo atrás, essa expressão tinha um sentido positivo, trazendo a idéia de que, depois do dever cumprido, vai-se para casa a fim de desfrutar o repouso merecido. Diferentemente, nos dias atuais, essa expressão tem conotação negativa e até pejorativa, pois encerra a idéia de ócio e de improdutividade.

Para o militar, em especial para o oficial que conquistou o topo da carreira, ir para a inatividade significa ter perdas. Tal como já foi abordado na parte 2.3, essas perdas são de ordem biológica, social, psicológica e até econômica.

Inicialmente, no próprio plano de sua individualidade, o inativo é vítima de uma série de conflitos, destacando-se entre eles o dilema crucial de todo homem, contemporâneo à época da aposentadoria, ou seja, o de se acostumar a viver com a terceira idade.

Como primeira perda social, identifica-se a perda do estilo de vida. Esse foi pautado, durante anos, pelo rígido cumprimento de normas na caserna e a maior parte do tempo de sua vida dedicada ao trabalho e longe da família. De repente, não há mais a necessidade do cumprimento de normas ou regulamentos e o tempo, antes dedicado ao trabalho e, às vezes, insuficiente, agora parece não ter fim. É necessário adaptar-se a um novo estilo de vida.

Outra perda significativa a ser considerada nessa área é a perda do *status*. O posto de coronel tem uma representação social muito forte tanto na comunidade militar como na própria sociedade. Analogamente, como na vida esportiva, a reserva representa muitas vezes o que Brandão et al. (2000) chama de “morte social: a aposentadoria de um atleta é comparável à perda da função social e ao ostracismo” (p.50).

Do ponto de vista psicológico, a perda ou, no mínimo, a alteração da identidade social, já apresentada na parte 2.1, que foi construída com tanto sacrifício ao longo dos anos e que está associada diretamente à ocupação e ao papel profissional, é, então, ameaçada pela inatividade. Assim, quando o inativo se vê desobrigado do papel profissional e percebe que, de protagonista do cotidiano

profissional, passou à melancólica posição de mero espectador, tende a ressentir-se. Essa perda ou alteração pode gerar *distress*, insegurança, ansiedade e até depressão no inativo.

Outra questão, ainda ligada a esse ponto de vista, é a perda da autoridade inerente ao posto e à função, que expressa um valor simbólico inestimável. As conseqüências são mais intensas a partir do momento em que o militar não faça a diferença entre o que é funcional e o que é pessoal. Quando o coronel incorpora esse sentimento de poder em sua subjetividade, ao passar para a reserva, ele pode vir a ter sentimento de frustração e fracasso.

Não obstante, a inatividade seja considerada como descanso merecido, é um período difícil. A súbita transição de uma rotina estruturada de forma rígida no trabalho para uma vida doméstica e as transformações orgânicas impostas pela idade podem levar a uma sensação de inutilidade e à perda da auto-estima.

Dois outros fatores, que devem ser considerados, contribuem para o desequilíbrio psicológico do inativo. Primeiro, a perda do direito de usar a farda, que tem uma incontestável representação simbólica de autoridade. Essa privação acaba por fazer com que o indivíduo tenha a sensação de que esteja desnudado, embora exista um ditado na caserna que diz: “Os verdadeiros soldados vestem a farda por debaixo da pele”. Segundo, a perda do “sobrenome organizacional” que representa tanto o posto como a função do militar, como por exemplo: “Capitão-de-mar-e-guerra Fulano comandante da Fragata”. Esses fatores podem fazer com que o inativo se sinta desestruturado e inseguro ao apresentar-se socialmente, por não mais poder referir-se “ao que fazem” ou “de onde são”. Indubitavelmente, a frustração do inativo assume proporções tão expressivas quanto mais elevada tenha sido a posição que ocupava anteriormente.

Economicamente falando, a reserva também traz conseqüências, pois o militar, ao passar para a inatividade, é obrigado a desocupar o imóvel funcional, acarretando, assim, um problema financeiro, principalmente se ele não se preocupou, durante a carreira, em adquirir uma moradia. Muitas vezes, o militar é obrigado a se transferir para outras cidades, onde o custo de vida é mais acessível, particularmente quando se trata de moradia.

Outro impasse crucial consiste na adaptação do militar a um novo estilo de vida. Brandão et al. (2000) diz que: “A transição de carreira esportiva é o resultado de inúmeros fatores e mais freqüentemente uma combinação de fatores individuais e influências sociais” (p.50), assim, similarmente, a transição da carreira militar depende também desses fatores.

Analogamente, como na transição da carreira esportiva, a boa qualidade de transição da carreira militar vai depender também dos fatores de adaptação, tais como: experiência de desenvolvimento, auto-identidade, identificação social, contribuições de terceiro, apoio social e um prévio planejamento da aposentadoria, de acordo com Brandão et al.(2000).

Por fim, é necessário que o militar tenha a consciência de que é preciso enfrentar uma nova etapa da vida, quando é forte a tendência de conjugar-se o verbo no passado. Nessa ocasião, o militar fica sujeito a passar por uma crise interna, conseqüência do choque de valores cultuados e venerados desde a juventude e da nova situação que se apresenta, que pode ser comparada como uma viuvez, conforme define Meira (1988):

“Idêntico deve ser o vazio da ausência de uma boa e leal companheira de trinta ou quarenta anos. Ninguém ou nada a substituirá em nosso coração e em nossa lembrança. Esse vazio, essa ausência, na viuvez conjugal, corresponde a uma “viuvez institucional”, que é o afastamento da vida militar ativa, após tantos e tantos anos nela integrados” (p. 13).

### 3 - METODOLOGIA

#### 3.1 Tipo de Pesquisa Adotada

Enquanto a pesquisa quantitativa está associada à idéia de mensuração, ou seja, relação entre uma e outra grandeza, a pesquisa qualitativa se remete a determinação qualquer de um objeto.

A pesquisa qualitativa privilegia a interação do pesquisador com o sujeito. Dessa forma, Rey (2002) assinala que a pesquisa qualitativa se caracteriza por ser um processo irregular e contínuo, onde o pesquisador não está amarrado a uma linha metodológica que delimite de forma rígida os diferentes momentos do processo. Ela se apresenta mais maleável, no sentido de conceder liberdade ao pesquisador de se orientar por suas próprias idéias, intuições e opções dentro da própria pesquisa.

Assim, a pesquisa qualitativa tem como objetivo estudar o que faz sentido para o sujeito. Portanto, é de suma importância como o sujeito é percebido e manifestado por sua linguagem, bem como aquilo que é significativo e relevante no contexto onde a pesquisa ocorre.

Rey (2002) chama atenção para o fato de que nesse tipo de pesquisa o sujeito não se limita a ser apenas um “reservatório de respostas prontas” que responde a indagações tecnicamente bem elaboradas. Mas que permita ao pesquisador junto com o sujeito dentro de um determinado contexto construir um diálogo de forma a enriquecer a pesquisa com mais detalhes e, conseqüentemente, tornar possível o conhecimento de uma dimensão subjetiva do sujeito.

Na tentativa de uma maior compreensão sobre o sujeito e a temática abordada, o que ele fala e age e se dá a conhecer se torna o ponto de partida. Portanto, nesta pesquisa, o contato entre o pesquisador é mais livre e acontece quantas vezes for necessário. Vale ainda enfatizar que a pesquisa ocorre de maneira bem informal, favorecendo assim que os participantes deixem fluir da maneira mais natural possível todos os seus conteúdos acerca do tema a ser pesquisado.

Por fim, diante do que foi exposto acima e sabedores de que a pesquisa qualitativa é a mais apropriada para estudar o ser em sua subjetividade, optou-se por esse recurso metodológico, a fim de tentar alcançar os objetivos propostos por esse trabalho.

### 3.2 Sujeitos Pesquisados

O quadro de pesquisados se constitui de seis sujeitos, militares, oficiais de carreira, oriundos das Academias Militares, do posto de coronel ( Cel ) - Exército ou Aeronáutica - e Capitão-de-Mar-e-Guerra ( CMG ) – Marinha -, pertencentes as Forças Armadas. Foram escolhidos: três oficiais do Exército, por ser a Força de maior efetivo; dois oficiais da Marinha por representar o segundo efetivo; e um oficial da Aeronáutica por ser o menor efetivo. Para preservação da identidade dos sujeitos, nesse trabalho eles receberão o código de M1, M2, M3, M4, M5 e M6.

O quadro abaixo apresenta as características gerais dos sujeitos pesquisados:

<b>CÓDIGO</b>	<b>POSTO</b>	<b>FORÇA</b>	<b>IDADE</b>	<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>TEMPO NA RESERVA</b>
M 1	Cel	Exército	48	30	11 meses
M 2	Cel	Aeronáutica	47	30	05 anos
M 3	Cel	Exército	49	34	04 anos
M 4	Cel	Exército	48	30	02 anos e 02 meses
M 5	CMG	Marinha	58	35	01 ano e 06 meses
M 6	CMG	Marinha	53	36	02 anos

Dados específicos de cada sujeito:

M1 : Foi para a reserva a pedido, por não ter sido designado para o comando que desejava. Atualmente, ajuda com os trabalhos doméstico. Esposa trabalha fora.

M2 : Foi para a reserva a pedido, com o objetivo de pleitear uma atividade no meio civil. Após seis meses como aposentado, conseguiu um emprego. Esposa não tem trabalho fora.

M3 : Foi para a reserva a pedido, porque foi convidado para trabalhar no Superior Tribunal Militar (STM). Esposa não tem trabalho fora.

M4 : Foi para a reserva a pedido, considerou que não tinha mais vantagem permanecer na ativa. Atualmente, está apenas cuidado dos trabalhos domésticos. Esposa trabalha fora.

M5 : Foi para a reserva a pedido, pois estava completando o tempo máximo de permanência no posto. Atualmente, não está trabalhando. Esposa trabalha fora.

M6 : Foi para a reserva a pedido, porque não entrou na lista para oficial general conforme estava esperando. Atualmente, ajuda com os afazeres domésticos. Esposa não tem trabalho fora.

### 3.3 Técnica Utilizada

A técnica utilizada foi da entrevista semi-estruturada, pois essa técnica possibilita a interação com o sujeito, oportunizando o uso da fala – forma essencialmente humana de expressão – em toda a riqueza e complexidade.

As entrevistas foram orientadas segundo o modelo do Anexo II, cujos conteúdos principais estão dispostos abaixo:

- motivos da passagem para a reserva;
- preparação individual e/ ou institucional para a passagem para a reserva;
- sentimentos vivenciados pelo pessoal da reserva; e
- dificuldades e facilidades para adaptação a vida na reserva.

### 3.4 Procedimentos para aplicação das entrevistas.

Procedimentos aplicados:

- a) Os sujeitos foram convidados para participar da pesquisa, momento em que foi combinado o horário e o local da entrevista, assim, três escolheram suas próprias residências, dois escolheram o escritório do pesquisador e um escolheu o local de trabalho de sua esposa.
- b) Foi realizada uma única entrevista com cada sujeito de forma individual, com a duração em média de duas horas.
- c) Todas as entrevistas, com a devida autorização dos sujeitos, foram gravadas em fitas cassete e posteriormente transcritas para utilização do pesquisador.
- d) Antes de cada entrevista, foi dada uma explanação acerca do trabalho a ser desenvolvido, ocasião em que se apresentou ao pesquisado o objetivo do trabalho. Nesse momento, foi dado estímulo amplo para que o sujeito falasse sobre a sua vivência como aposentado, possibilitando assim que se expressasse o mais livremente possível.
- e) Participou-se a cada pesquisado que a entrevista teria caráter sigiloso de forma a preservar os dados coletados.

f) Vale ressaltar que o fato do pesquisador ser um militar da reserva facilitou sobremaneira a interação com os entrevistados.

### 3.5 Procedimentos para realização da análise e discussão dos resultados.

Após a realização de todas as entrevistas, foi realizada uma leitura inicial de todo os dados obtidos.

Em seguida, esses dados obtidos foram divididos em quatro grandes categorias (Anexo I), conforme especificado abaixo:

1. Processo de Passagem para a Reserva;
2. Preparação para a Reserva;

26

3. Processo de estar na Reserva; e
4. Adaptação à Reserva.

Para um melhor aproveitamento dos dados na análise, cada categoria foi subdividida em subcategorias, de acordo com o quadro abaixo:

<b>CATEGORIAS</b>	<b>SUBCATEGORIAS</b>
1. PROCESSO DE PASSAGEM PARA A RESERVA	1.1 Sentimentos de Frustração 1.2 Sentimentos de Perda 1.3 Sentimentos de Injustiça 1.4 Competência Profissional 1.5 Critérios de Avaliação 1.6 Perspectivas Profissionais 1.7 Sentimentos de Ganho
2. PREPARAÇÃO PARA A RESERVA	2.1 Preparo Pessoal para a Reserva 2.2 A Política de Preparo para Reserva
3. PROCESSO DE ESTAR NA RESERVA	3.1 Necessidade do Trabalho 3.2 Sentimento de Exclusão Social 3.3 Sentimento de Perda 3.4 Sentimento de Inutilidade 3.5 Identidade Social 3.6 Sentimento de Ganho
4. ADAPTAÇÃO À RESERVA	4.1 Sensação de Euforia

	4.2 Sentimento de Perda 4.3 Habilidades Alternativas 4.4 Crenças e Valores
--	--

## **4 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo, apresentam-se os resultados do estudo, discutido-os à luz do referencial teórico percorrido no capítulo dois.

Com o intuito de fundamentar a discussão e na tentativa de buscar atender aos objetivos deste trabalho, construiu-se, a partir dos dados obtidos pelas entrevistas, uma rede de categorias e subcategorias de significados interligados.

Essa rede está constituída por quatro categorias que servem como referencial para discussão, a saber: 1) processo de passagem para a reserva; 2) preparação para a reserva; 3) processo de estar na reserva; e 4) adaptação à reserva.

### **1. CATEGORIA – PROCESSO DE PASSAGEM PARA A RESERVA**

Nessa categoria, foram estabelecidas sete subcategorias que serão discutidas a seguir, quais sejam.:

- 1.1 Sentimentos de Frustração;
- 1.2 Sentimentos de Perda;
- 1.3 Sentimentos de Injustiça;
- 1.4 Competência Profissional;
- 1.5 Critérios de Avaliação;

## 1.6 Perspectivas Profissionais; e

## 1.7 Sentimentos de Ganho.

A discussão dessa categoria será fundamentada a partir do conceito de influências normativas e de influências não-normativas, prescritas pela Psicologia do Desenvolvimento Humano, de Papalia (2000).

Baltes (1980) apud Papalia (2000) preconiza que as influências normativas são aquelas que se caracterizam por eventos que ocorrem de forma semelhante para a maioria das pessoas pertencentes a determinado grupo. Já as influências

28

não-normativas são aquelas que se caracterizam por eventos inesperados que provocam um grande impacto na vida individual da pessoa

Dessa forma, Baltes (1980) apud Néri (2004) considera a aposentadoria, numa perspectiva das fontes de influência, como sendo um evento normativo, ou seja, um acontecimento previsível e característico do desenvolvimento humano. Assim sendo, esses eventos são importantes e requerem do sujeito capacidade de adaptação.

Em contrapartida, Néri (2004) assinala a possibilidade da aposentadoria se tornar um evento não-normativo. Isso pode acontecer diante de uma antecipação ou um adiamento por motivos inesperados da aposentadoria. A autora ainda chama atenção para o fato de que os eventos não-normativos demandam mais recursos adaptativos do que os eventos normativos, o que, conseqüentemente, dificultam o processo da adaptação por parte do sujeito.

Diehl (1999) apud Néri (2004) sinaliza que os eventos não-normativos “tendem a ser vividos como crises ou como eventos estressantes” (p.104). Que a forma de assim perceber vai depender principalmente das características do evento de *per si*, do contexto onde ocorre, da personalidade das pessoas e das variações individuais.

A autora acrescenta que os eventos não-normativos podem ser vistos como aqueles que estão além do controle pessoal, que, por conseguintes, podem servir de “ameaça à continuidade e à integridade do auto-conceito, à auto-estima e aos esforços de enfrentamento” (p. 105).

Assim, analisando a aposentadoria sob o foco de eventos normativos e não-normativos, dos seis sujeitos pesquisados, dois (M3 e M4) apresentaram tendência a observar o processo da passagem para a reserva como um evento

normativo. Os outros quatro (M1, M2, M5 e M6) sinalizaram que perceberam o processo da passagem para a reserva como um evento não-normativo.

a) Eventos Normativos

Dessa maneira, M3 apresentou as seguintes falas:

*“Porque eu atingi uma situação no tribunal que para mim era mais vantajoso eu ir para a reserva, e não foi um choque porque há dois anos eu estou aguardando esse momento.”*

29

*“Em suma, eu pedi para ir para reserva no momento que foi conveniente para mim.”*

*“Esse momento surgiu exatamente com o que eu estava esperando e com que era necessário (...) hoje estou convicto que eu fui na hora certa.”*

Pode-se observar, pelas falas, que, para M3, o processo de passagem para a reserva caracterizou-se por fortes sentimentos de ganhos (Subcategoria 1.7) e de vantagens. Demonstra ainda que M3 tem o controle do evento, pois ele é quem escolhe o melhor e o mais conveniente momento para que a aposentadoria aconteça. Para Néri (2004), esse fato é uma característica dos eventos normativos. Portanto, para M3 o processo da passagem para a reserva pode ser considerado como um evento normativo.

Já para M4, a aposentadoria pode ser considerada como um evento-normativo tanto a partir de uma perspectiva profissional (Subcategoria 1.6) como também pelos sentimentos de ganho (Subcategoria 1.7). Isso é demonstrado quando ele se expressa assim:

*“Completei o tempo mínimo..., para mim, não tinha mais vantagem, você sabe, eu não fiz EEsM e, dentro de nossa profissão, tem um pouquinho de diferença nisso, e aí entre você ficar e não ficar com o mesmo vencimento, praticamente uma pequena diferença, não compensa”.*

Diante dessa fala de M4, observa-se que o sujeito não tem mais perspectiva profissional. Haja vista que, para um oficial de carreira comandar ou tentar chegar ao generalato, é requisito cursar a EEsM, conforme foi exposto na fundamentação teórica (A Carreira Militar). É importante ainda notar que, para M4, segundo a sua fala, permanecer na ativa significa desvantagem e perda. Conseqüentemente, de forma indireta, ir para a reserva representa ganho.

M4 também se expressa caracterizando sentimentos de ganho (Subcategoria 1.7) quando diz:

30

*“Aconteceram coisas na minha vida pessoal que mudaram completamente minha vida, minha esposa se formou, fez concurso para a Universidade Federal e, sabe aquele negócio, eu sair com ela nas costas (...) Minha esposa está bem, já fez mestrado, está para ingressar no doutorado, dois filhos fazendo universidade federal, pra mim é só sucesso (...) O motivo foi pessoal marcado por estas questões de carreira e a questão financeira”.*

Dessa forma, essas duas falas, além de sentimentos de ganho (Subcategoria 1.7), indicam também que M4 está no controle do evento, pois ele entra no processo para a reserva no momento que lhe é conveniente. Portanto, conforme Néri (2004), a situação vivida por M4, indica a percepção da aposentadoria como um evento normativo.

#### b) Eventos Não-normativos

Para M1, há sinais de que a aposentadoria tornou-se um evento não-normativo a partir do fato dele ter antecipado sua saída do serviço ativo. Isso fica demonstrado pela sua fala apresentada abaixo, que denota um sentimento de perda (Subcategoria 1.2), quando ele diz:

*“Eu tinha a intenção de passar mais tempo.”*

Essa antecipação da reserva parece ter sido decorrente de um sentimento de frustração (Subcategoria 1.1) de M1 em relação à Força. Não obstante M1 se julgar

um oficial competente (Subcategoria 1.4), ele já vem se sentindo injustiçado (Subcategoria 1.3) a algum tempo atrás, quando se considerou vítima dos critérios de avaliação (Subcategoria 1.5) do sistema, conforme pode ser observado nas suas seguintes falas:

*“É que a minha passagem para a reserva se deveu em parte ao descontentamento, à frustração com esse sistema”.*

*“Sempre me considerei uma pessoa competente; não sou, por dizer assim, a cerejinha em cima do bolo, mas, uma pessoa que sempre trabalhou direito, trabalhou bem, né?”*

31

*“Eu estava pagando por algo que eu não fiz como major. Tava condenado! Era major QSG sem aspiração de fazer EEsM, sem nada, quando um maluco, me perdoe a expressão, sem saber conceituar, atrapalhou minha carreira.”*

*“A decepção com a Força aconteceu em 98, 97, quando eu descobri (...) é por acaso, a minha situação que era ruim em termos de conceito (...) Isso aí me afetou muito.”*

Esses sentimentos de frustração e de perda para com o sistema, corroborados por experiências vivenciadas no passado, provocaram uma antecipação inesperada da reserva, o que pode ter ocasionado uma falta de controle por parte de M1 sobre o processo de sua passagem para a reserva. De acordo com Néri (2004), esse fato pode se constituir como um elemento motivador para que M1 perceba a aposentadoria como um evento não-normativo.

No caso do M2, a aposentadoria se tornou um evento não-normativo pelo fato dela ter sido antecipada em vista de uma perspectiva profissional (Subcategoria 1.6), segundo pode ser observado nas falas abaixo:

*“É, primeiro, eu não tinha nenhuma, assim, perspectiva de ser brigadeiro, então eu queria voar, tava sem voar já há sete anos. E, outra, reforçar o orçamento, para melhorar, né? Pra ter uma condição de vida melhor.”*

*“Eu pedi reserva pra depois tirar a minha carteira de piloto civil, e ver se conseguia um emprego lá (...) É inclusive pra poder, vamos dizer, com uma idade menos avançada, a chance de ter um emprego.”*

*“No dia que eu completei o tempo, no dia seguinte eu pedi reserva”.*

As falas supracitadas, que constituem a Subcategoria “Perspectivas profissionais”, trazem em si a questão financeira, que parece ser muito forte para M2. Inclusive, elas também indicam que a idade se tornou motivo de preocupação para M2 (naquele momento com 47 anos), pois essa poderia inviabilizar sua expectativa de entrar no mercado de trabalho, porque, como piloto de helicóptero, a

32

idade pode ser um impedimento para alcançar um novo emprego nessa área específica. Portanto, as suas falas mostram ainda que a decisão de pedir reserva naquela ocasião parece ter sido tomada debaixo de pressões, principalmente, financeiras. Pressões essas que provocaram uma antecipação inopinada do processo da passagem para a reserva. Assim, segundo Néri (2004), toda essa circunstância vivenciada por M2, pode tê-lo levado a perceber a aposentadoria como um evento não-normativo.

Já as falas de M5 expressam um sentimento de perda (Subcategoria 1.2) muito forte. Elas, ainda, parecem sinalizar que M5, além de se considerar uma pessoa profissionalmente competente (Subcategoria 1.4) tinha, no trabalho, uma representação muito gratificante e que era uma pessoa muito apegada às atividades que desenvolvia na ocasião. Assim ele fala:

*“Eu completava o tempo de permanência em abril de 2004 (...) O motivo da reserva foi o tempo de permanência no posto (...) Eu teria que sair forçosamente em abril de 2004, mas antecipei a saída por seis meses (...) isso para evitar o sentimento que estava sendo excluído, não é?”*

*“Eu solicitei reserva em agosto, continuei trabalhando normalmente, na mesma intensidade. Quando ela foi publicada, eu trabalhei mais três ou quatro dias e depois fui cuidar da minha mudança.”*

Segundo Rodrigues (2000), dependendo de como é percebido o trabalho por parte do sujeito no momento da aposentadoria, se como algo enriquecedor e gratificante, a cessação da atividade pode ser encarada pelo sujeito como um tormento.

Embora seja inevitável a aposentadoria para M5, pois ele completara o tempo máximo no posto, motivo para uma reserva *ex-officio*, ele parece querer ainda permanecer na atividade, principalmente, porque estava apegado às atividades que desenvolvia no momento. Essa situação sinaliza que houve um sentimento de perda, possivelmente gerando uma crise pessoal. Esse fato indica que M5 parece perceber a aposentadoria como um evento não-normativo, conforme estabelece Néri (2004).

33

Ainda na abordagem dessa categoria, o sujeito M6 parece também perceber a aposentadoria como um evento não-normativo. Pois, de acordo com sua fala, a sua passagem para a reserva parece ser decorrente de um sentimento de frustração (Subcategoria 1.1) pela própria contingência do sistema, como se pode observar abaixo:

*“A carreira foi construída para ser almirante (...) Então fui para a reserva porque não entrei na lista para almirante”.*

*“Eu era o mais antigo, e que não fui promovido. Então eu não queria isso aí. De certa forma, pode parecer mesquinho, eu não queria chegar como CMG, vendo o mais moderno sendo promovido a almirante (...) Não queria deixar de ir a promoção do cara de minha turma, mas queria ir numa situação que eu pudesse cumprimentá-lo numa boa (...) Então, eu fui como civil, eu fiquei livre numa boa e ele também.”*

Segundo a fundamentação teórica (A Carreira Militar), a preterição ao generalato de um oficial de carreira pode tornar-se um momento de crise pessoal, principalmente, se o militar construiu toda a sua carreira com esse propósito e criou uma expectativa muito alta nesse sentido. Esse momento pode ser agravado pelo fato de que, no caso da preterição, o oficial fica moralmente forçado a pedir a sua passagem para reserva, mesmo que não queira. Assim, no caso em questão, as falas indicam que foi exatamente isso que aconteceu com M6; ele foi praticamente

obrigado a pedir reserva. Diante desse quadro, parece que M6 tenha percebido a reserva como um evento não-normativo. O que é coerente com Néri (2004), quando estabelece que uma crise pode ser um motivo para se entender a aposentadoria como um evento não-normativo.

Por fim, após a realização da análise da categoria em questão, observou-se que a Subcategoria “Sentimentos de ganho” tende a gerar uma percepção da aposentadoria como um evento normativo. Diferentemente, as Subcategorias “Sentimentos de frustração” e “Sentimentos de perda” apresentaram a tendência de gerar uma percepção da aposentadoria como um evento não-normativo.

34

## **2. CATEGORIA – PREPARAÇÃO PARA A RESERVA**

Para a análise desta categoria, a preparação para a aposentadoria, considerou-se duas subcategorias, especificadas abaixo:

2.1 Preparo Pessoal para Reserva; e

2.2 A Política de Preparo para a Reserva.

### 2.1 Preparo Pessoal para Reserva

Nessa subcategoria, procurou-se verificar a existência ou não de preparo individual para a aposentadoria por parte de cada sujeito entrevistado.

França (1999) argumenta que a preparação para a aposentadoria deve ser, numa primeira instância, responsabilidade individual do próprio trabalhador. Esse precisa ser administrador do seu projeto de vida, gerenciando suas perdas e verificando seus desejos e perspectivas em função de suas possibilidades.

Dessa forma, M3 e M4 apresentaram, em suas falas, que tinham se preparado para o momento da aposentadoria, conforme está especificado abaixo:

*“Eu tomei a decisão de não fazer EEsM. Quando terminei a ESAO ( Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais- nota do pesquisador). Então eu sabia que minha vida ia ser mais curta, porque eu avaliei a equação dos benefícios (...) daí em diante eu*

*me preparei pra esse momento (...) exatamente, me preparei para ir para a reserva, me preparei.” M3*

*“Desde cadete que eu pensava na reserva, como cadete eu já sabia que meu destino era retornar a Fortaleza (...) Tentei como tenente, só vim conseguir como capitão, mas de capitão pra cá, nunca mais saí, nem para fazer EEsM.” M4*

De acordo com a fundamentação teórica (parte: A Carreira Militar), quando se chega a oficial superior é o momento crítico da carreira. Pois entre outras decisões, o oficial decide se vai cursar ou não a EEsM. Caso não curse, ele estará impedido de comandar e de aspirar ao generalato, acarretando assim poucas perspectivas

35

para o futuro. Pode-se observar nas falas de M3 e M4, respectivamente, que os dois não cursaram a EEsM. E que, portanto, suas carreiras ficaram bastante restritas, o que pode sugerir, diante desse fato, uma melhor preparação individual para o momento da reserva por parte dos dois.

M6 assinala, em sua fala, que houve uma preparação para a reserva, mas só nos últimos anos. Assim ele diz:

*“Ao longo da carreira eu não me preparei, mas nos últimos anos sim.”*

Já para M1, M2 e M5, segundo as suas falas, não houve nenhuma preparação pessoal para o momento da reserva:

*“Não, não houve realmente, a gente não se prepara para ir para a reserva, pelo menos como eu fui, um pouco precoce (...) realmente eu não me preparei não.”*

M1

*“É, realmente, eu não me preparei pra reserva.” M2*

*“Agora eu não me preocupei em me preparar para a reserva, nem intelectualmente e nem me preparei psicologicamente.” M5*

## 2.2 A Política de Preparo para Reserva

Procurou-se verificar, por meio dessa subcategoria, se houve ou não o preparo para a aposentadoria por parte da instituição, no caso a Força à qual pertence o sujeito.

Dessa maneira, França (1999) ainda chama a atenção para o fato de que os setores da sociedade devem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador em função do planejamento de seu futuro.

Ficou constatado pelas falas dos seis sujeitos entrevistados, que não há nenhum preparo para aposentadoria por parte das três Forças.

36

*“Quanto à Força, também não há nenhum preparo.” M6*

*“Quanto à Força, não. Eu desconheço, eu acho que não. Nunca ouvi falar de alguém que tenha tido esse preparo, essa orientação.” M2*

*“É, o Exército não prepara para ir para a reserva e também não nos dá informações sobre o que vai acontecer, ou seja, existe vida após a vida ativa no exército.” M1*

Vale salientar ainda que M5, em uma de suas falas nessa subcategoria, chama a atenção para o fato de que, na passagem para a reserva, a instituição só se preocupa com o militar na área médica. Quando ele diz:

*“Na parte física, existe uma rotina de exames médicos, mas, só do ponto de vista físico, do ponto de vista psicológico nenhum.”*

Finalmente, ao analisar a categoria em questão, verificou-se que por parte da instituição (Força) não existe nenhum programa de preparação para a reserva. Quanto ao preparo pessoal, observou-se que os entrevistados que tiveram um preparo pessoal, foram aqueles que perceberam a aposentadoria como evento normativo.

### 3. CATEGORIA 3 – PROCESSO DE ESTAR NA RESERVA

A fim de se fazer uma análise mais detalhada, dividiu-se essa categoria em seis subcategorias, assim intituladas:

- 3.1 Necessidade do Trabalho;
- 3.2 Sentimento de Exclusão Social;
- 3.3 Sentimento de Perda;
- 3.4 Sentimento de Inutilidade;
- 3.5 Identidade Social; e
- 3.6 Sentimento de Ganho.

37

#### 3.1 Subcategoria – Necessidade do Trabalho

Essa subcategoria buscou identificar as falas que representam a falta que o trabalho faz numa pessoa que se aposentou após trinta anos de serviço.

Segundo Santos (1990), o trabalho é capaz de estruturar o espaço, o tempo e as relações sociais. Assim, ainda de acordo com esse autor, o trabalho é considerado produtivo à medida que produz capital, ou seja, à medida que se encaixa no circuito de produção de mercadorias.

Mosquera (1978) argumenta que a redução do trabalho produtivo pode ocasionar uma ameaça à integração de si mesmo.

Foi observado que três dos sujeitos entrevistados apresentaram, de forma muito marcante, em suas falas, que sentiam falta do trabalho.

M1, apesar de tentar ocupar seu tempo com os afazeres de casa, embora isso possa ser um trabalho, ele se ressentia de um trabalho institucional, conforme se expressa em suas falas selecionadas abaixo:

*“Eu ajudo ela em casa com algum conserto, essas coisas, mas eu nunca consigo considerar isso aqui trabalho (...) Mas, isso aí ocupa a minha cabeça, eu me sinto útil fazendo alguma coisa.”*

*“Eu falo pra minha esposa: eu queria trabalhar, me envolver com alguma coisa, trabalhar no governo, entrar numa secretaria dessa, fazer alguma coisa que eu (...) eu não sei se é querer voltar àquela rotina de horário.”*

*A minha expectativa era em relação ao trabalho, uma coisa que eu sinto falta é de trabalhar.”*

Portanto, o trabalho se tornou a sua maior necessidade. Apesar de desenvolver atividades em casa, ele sente falta de um trabalho que seja produtivo e que venha estruturar o seu tempo e espaço, conforme já assinalou Santos (1990).

Da mesma forma M4 e M5 também parecem sentir falta de um trabalho, quando se expressam da seguinte maneira:

38

*“Estou numa expectativa de um trabalho, eu já tive proposta (...) Esse trabalho é por uma questão econômica e por questão psicológica, tem hora que realmente dá um baque, não vou dizer que isso aqui é um mar de rosa, às vezes dá um ostracismo”. M4*

*“Na verdade, o ser humano se realiza quando ele consegue concretizar alguma coisa, produzir alguma coisa palpável (...) Essa falta de produção me incomoda, alguma coisa que apareça.” M5*

### 3.2 Subcategoria – Sentimento de Exclusão Social

Na aposentadoria, é previsto que esse sentimento de exclusão social apareça. Pois, conforme apontou Santos (1990), o trabalho possui a característica de produzir o significado da lógica do mundo da vida, enquanto possibilidade de relacionamento e humanização, permitindo que o indivíduo possa criar, em sua experiência de trabalho, um ambiente social significativo.

Silva (2001) apresenta uma avaliação do contexto social ao qual pertencemos, sinalizando a aposentadoria como sinônimo de exclusão.

Já Mosquera (1978), salienta que a aposentadoria manifesta uma realidade social e econômica bastante relevante.

Assim, esse sentimento de exclusão fica caracterizado nas seguintes falas:

*“Existe sim, existe sim um tratamento (...) Uma diferença muito grande entre o pessoal da ativa e o pessoal da reserva.” M1*

*“Eu vou muito ao QG (...) Eu não vou dizer que não me sinto à vontade ali, como se estivesse na ativa, mas eu sei o meu lugar, estou na reserva.” M1*

*“É, isso acontece. Assim o atendimento muda, né? No hospital da própria Aeronáutica (...) É um tratamento diferenciado.” M2*

39

*“Aí eu ligo pra lá, aí até brinquei com ele: “Coronel M1!” Aí o cabo pergunta logo: “De onde?” Eu falo: “Da reserva” (...) porque a impressão que se tem é que você tem que pertencer a algum lugar. Do Departamento de Engenharia, Batalhão tal...”. M1*

Parece que esse sentimento de exclusão se manifesta, principalmente, por meio de um tratamento diferenciado entre o pessoal da ativa e o pessoal que está na reserva.

Esse fato se torna muito forte, especialmente quando se trata de um oficial que galgou até o último posto da carreira. Pois, como foi apresentado na teoria, a carreira militar forja no indivíduo o “espírito de corpo”, o qual se fundamenta no alto grau de coesão da Força e de camaradagem entre os seus integrantes (Cerimonial Militar do Exército, 2002). Há sinais indicadores de que a aposentadoria (reserva) faz com que essa coesão seja arranhada, aparecendo, assim, essas diferenças de tratamento decorrentes de uma nova realidade social criada por ela (Mosquera, 1978).

### 3.3 Subcategoria - Sentimento de Perda

Outro sentimento que pode aflorar no aposentado é o de perda. Essa subcategoria identificou algumas falas que apontam para esse fato:

*“Socialmente faz (...) os últimos seis anos eu passei como assistente, o que é diferente também, um trabalho muito diferente (..) o **staff** do general é praticamente comandado pelos dois assistentes e, de certa forma, é o **staff** do assistente(...) os melhores oficiais estão junto dos quatro estrelas(...) então isso é uma coisa que na hora de passar para a reserva, saindo dessa função, é uma coisa que, se a cabeça não estiver boa, pode atrapalhar.” M1*

*“Olha, há perda de **status**. Enquanto na Força você era piloto e coronel... E, de certa forma, você tem **status** dentro da comunidade. Dá para você fazer essa comparação de como se sente? Lá, você era um coronel, não é todo mundo que chega a coronel, e ali você é um piloto que tá prestando serviço.” M2*

40

*“Eu diria o seguinte: que essa depressão eu acho que ela chega independente, porque o sentimento de perda é que a mudança é muito grande.” M2*

*“Realmente, dá uma saudade, e dá aquele baque, mas qualquer pessoa vai sentir, dependendo da sua função; com a saída para reserva deu aquela saudade e a gente fica lembrando, mas eu pensei bastante nisso.” M4*

*“A saída do serviço ativo e a mudança de cidade (Brasília para Fortaleza) foi uma mudança muito radical. Mas, por outro lado, eu fico imaginando se eu tivesse permanecido no mesmo local de trabalho, no mesmo círculo de amizade do local de trabalho, se não seria pior chegar e já no dia seguinte a gente perceber que não tem o mesmo poder e a mesma importância do cargo, coisas que pesam.” M5*

Como se pode observar, as falas acima parecem retratar esse sentimento de perda. Assim, ele se manifesta para M1 como uma perda do prestígio e significado social.

Para M2, o sentido da perda é de *status*, que foi construído durante toda uma carreira até galgar o posto mais alto da hierarquia; parece que isso foi muito forte para M2, pois ele vincula o momento de depressão a esse sentimento.

Já para M4, essa perda se manifesta por meio de um sentimento de saudade, algo que se deixou para trás, principalmente quando os últimos períodos de trabalho foram marcados como algo prazeroso.

Para M5, a perda parece ter sido de poder, em termos não só de autoridade hierárquica dentro da Força, mas de autoridade no aspecto de acesso ao conhecimento específico perante a comunidade científica, como também da importância social decorrente do trabalho que desenvolvia antes da aposentadoria.

Não obstante a perda se manifestar de diversas formas, o importante é perceber que ela tende a aparecer no processo de “estar na reserva”. Fato que coaduna com a teoria, quando se estabelece que aposentadoria, sob o foco social, pode gerar significativas perdas (Mosquera, 1978).

### 3.4 Subcategoria – Sentimento de Inutilidade

41

Na fundamentação teórica, aposentadoria do militar (reserva), foi mencionado que o velho chapéu usado na caserna para se referir à aposentadoria – “Fulano vai vestir o pijama” – pode ter conotação negativa e até pejorativa, pois sugere a ideia de ócio e de improdutividade.

Para Mercadante (1997), em uma sociedade que se referencia na transformação do homem como produto de lucro, em que a aposentadoria é vista sob à luz da inatividade, o aposentado que já não cumpre esse papel fica alijado do processo, podendo suscitar assombro e temor.

Assim os sujeitos se manifestaram:

*“Às vezes, eu me sinto meio barata tonta, isso aí eu me sinto mesmo. Um dia eu fico assim em casa, com aquela sensação que não fiz nada, o dia está acabando e eu digo: “O que eu fiz hoje? O que eu produzi hoje? Eu preciso fazer alguma coisa”. M1*

*“É, isso a gente sente, acho que o principal sentimento durante o período até eu começar a trabalhar foi mais um sentimento de, como eu diria, de inutilidade, de ficar em casa sem direção (...) Afetou sim, eu cheguei até numa fase de depressão mesmo, ficar meio conflitado. E até chegar a pensar: “Será que eu pedi reserva na*

*hora certa? Devia ter me preparado melhor?” Eu cheguei a pensar isso. Assim, um sentimento de arrependimento: devia ter continuado, ter feito o curso tal. Devia ter saído mis..., quer dizer menos traumático. M2*

*“Num primeiro momento, a gente sente um vazio muito grande, a rotina é totalmente diferente, uma sensação de inutilidade que incomoda e, por incrível que pareça, essa sensação que é de inutilidade, comigo ela está perdurando ainda muito tempo, já estou a mais de um ano na reserva, é muito ruim, a gente diariamente acorda sem saber para onde direcionar as energias, sabendo que a gente tem um cabedal de conhecimento, um potencial grande, poderia ainda estar sendo utilizado (...) Eu me sinto plenamente capaz, fisicamente sadio.” M5*

*“O fato de minha esposa trabalhar e pelas manhãs sair para o trabalho, isso no início me afetou muito, eu me sentia um inútil.” M5*

42

Pode-se observar que as falas denotam esse sentimento de inutilidade, o que sinaliza estar de acordo com a teoria que Mercadante (1997) estabelece.

### 3.5 Subcategoria – Identidade Social

Somente M2 chama a atenção em uma de suas falas para o fato da identidade social. Essa fala permitiu a elaboração dessa subcategoria, que é de extrema importância quando se trata da aposentadoria. Assim se expressa M2:

*“E mesmo depois de trabalhando (...) fui fazer aquela comparação com os colegas da vida civil e colegas da vida militar, que é um grupo mais homogêneo, a mesma formação, a vida toda junta, então é diferente. Você começar a lidar com pessoas que você nunca viu, de formação bem diferente (...) e aí tem esse outro aspecto que a gente volta a sentir falta daquele pessoal que a gente trabalhava, que pensava mais como a gente, né? E agora a gente passa a lidar com pessoas que tem o pensamento diferente, né? E alguns até que não gostam de militares, né? Acontece isso.” M2*

Segundo Camino (1996), o trabalho é uma das unidades estruturadoras da identidade social. Ainda argumenta o autor que essa identidade é capaz de criar no sujeito a consciência de pertencer a determinado grupo social.

Na vida militar, essa identidade social pode ser denominada de identidade militar, que é responsável pelo desenvolvimento de um intenso sentimento de pertencer a essa categoria profissional, bem como o estabelecimento de fortes vínculos afetivos em relação à Força a que pertence o militar (Cerimonial Militar do Exército, 2002).

Não obstante M2 ter conseguido um trabalho, parece que ele está num momento de transição e, portanto, apresenta um desconforto quanto ao ambiente social do seu emprego. Sua identidade militar, construída ao longo do tempo, ainda está muito presente, de forma que ele não se sente totalmente pertencente ao novo contexto de trabalho. Isso pode dificultar o estabelecimento de vínculos afetivos bem como uma maior integração a sua nova atividade. Esse fato pode gerar um conflito

43

interior, ocasionando, mesmo que temporariamente, ansiedade e até mesmo depressão (Mosquera, 1978).

### 3.6 Subcategoria – Sentimento de Ganho

Verificou-se que esse sentimento de ganho pode estar presente na emocionalidade dos aposentados.

No caso em questão, as falas de dois sujeitos entrevistados, que estão selecionadas abaixo, parecem apontar para esse tipo de sentimento. Esse sentimento pode aparecer quando a aposentadoria é percebida como jubramento, que traz uma conotação de prêmio, recompensa e contentamento, segundo argumenta Barrili (1998). Assim, para M3 e M4, parece que a reserva tem esse sentido.

*“ A minha ida para o STM amenizou, com certeza, os efeitos psicológicos (...) teve esse atenuante que diz respeito assim a afastar-me bruscamente daquele meio que eu gostava e gosto; eu não tenho do que reclamar, não foi uma saída brusca,*

*permaneci em Brasília e permaneci num setor não vou dizer militar, mas aparentemente militar.” M3*

*“Ao ir para a reserva, devido eu ter me preparado, eu costumo dizer o seguinte: eu tive dois sentimentos: GRATIDÃO E SAUDADE. Impressionante que na minha mente desapareceram todos aqueles momentos desagradáveis.”. M3*

*“Quando estou numa festa de família, que começam como uma espécie de crítica por ter me aposentado muito novo, com 46 anos, eu me sinto privilegiado.” M4*

Na análise dessa categoria, verificou-se que está presente tanto sentimento de ganho como de perda. O sentimento de ganho está vinculado ao trabalho pós-aposentadoria e a perspectiva profissional limitada pela própria carreira do militar.

#### **4. CATEGORIA ADAPTAÇÃO À RESERVA**

Realizar-se-á a análise dessa categoria à luz das seguintes subcategorias:

44

- 4.1 Sensação de Euforia;
- 4.2 Sentimento de Perda;
- 4.3 Habilidades Alternativas; e
- 4.4 Crenças e Valores.

##### **4.1 Subcategoria – Sensação de Euforia**

Néri (2004) prevê que o processo da aposentadoria se constitui por sete fases. A terceira fase denominada de “Lua-de-Mel”, que se caracteriza pela euforia, gera nos aposentados uma predisposição para fazer aquilo que não tiveram oportunidade de fazer enquanto trabalhavam, bem como prazer nas atividades de lazer.

As falas abaixo evidenciam essa sensação de euforia. Assim, elas indicam que os sujeitos trazem essa predisposição para fazer o que não tiveram oportunidade de fazer enquanto trabalhavam, bem como o sentido de lazer:

*“Essa adaptação para mim foi começar a fazer as coisas que não fazia antes. Quer dizer, eu fazia antes, mais não tinha tempo (...) Hoje quem trata tudo aqui em casa sou eu, ter tempo para fazer o que quiser”.* M6

*“Então eu me envolvo muito com as tarefas da casa, e ajudo a minha esposa aqui na clínica(...) hoje o meu tempo é com estas coisas”.* M1

*“Mas ao passar para reserva a gente tem aquele primeiro mês parece que é férias”.* M1

#### 4.2 Subcategoria – Sentimento de Perda

Das sete fases que Neri (2004) descreve como momentos de adaptação ao processo da aposentadoria, a quarta é denominada fase do “desencanto”. A autora descreve essa fase como sendo o momento em que o indivíduo experimenta o sentimento de perda, que pode ocasionar uma sensação de vazio, como é definido por M5:

45

*“A principal dificuldade para se adaptar à reserva, com certeza é a psicológica. A sensação de vazio, de não ter nada para produzir. Isso incomoda.”* M5

Assim, as falas dos sujeitos manifestam evidências desse sentimento que pode ser vivenciado de diversas formas, conforme apresentado abaixo :

a) sentimento de perda econômica:

*“Uma coisa é você ir para a reserva e ir embora de Brasília, ir para uma cidade em que o custo de vida é menor(...) essa parte aí é que incomoda, porque ir para a reserva e permanecer em Brasília, eu acho que é o pior da reserva, é muito difícil se você não tem onde morar, não tem um imóvel, como eu não tenho, permanecer em Brasília. Eu tenho dois filhos estudando no CEUB, faltando dois anos para se formar, e eu sou obrigado a permanecer em Brasília (...) a parte econômica é muito forte.”* M1

De acordo com a fundamentação teórica, no caso particular do militar, a situação financeira pode se tornar uma dificuldade muito grande para a adaptação à reserva, principalmente no que diz respeito à moradia, que é um ponto crítico da vida do militar.

b) sentimento de perda da rotina de trabalho

*“A primeira dificuldade para a adaptação é a falta de um sistema de horários(...) se você fosse contar, é a falta de disciplina de horário, eu sinto falta disso(...) eu sinto esta falta, dessa rotina de horários.” M1*

Para o militar, a mudança radical de uma rotina estruturada de forma rígida no trabalho para uma vida doméstica pode levar a uma sensação de inutilidade.

c) Sentimento de perda social

46

*Esse sentimento de perda“(...) perda toda, do ambiente de trabalho, das pessoas, daquele companheirismo com os colegas de turma e da farda também, eu pude usar até o dia do desligamento, aí no dia seguinte já não pode mais usar (...) Antes de pedir, a gente não sabe direito o que vai sentir (...) eu acho que está superado, mas demorou, eu confesso que demorou, não foi só aqueles seis meses que eu fiquei sem trabalhar não. Aquela foi a fase pior, né? Mesmo depois já trabalhando, de vez em quando vinha, eu até tentava evitar, mas o pensamento vem sem a gente querer, né?” M2*

Uma das características da formação militar é desenvolver no indivíduo fortes vínculos de camaradagem, que são fortalecidos pela convivência diária durante todo o decorrer da carreira, o qual é representado pelo “espírito de corpo”.

Portanto, a reserva pode privar o sujeito dessa convivência salutar que é cultuada pela categoria, ocasionando, assim, esse sentimento de perda.

#### 4.3 Subcategoria – Habilidades alternativas

França (2002) diz que novas habilidades desenvolvidas na aposentadoria proporcionam melhores condições para a adaptação do indivíduo nesse momento da vida, favorecendo a incorporação de novas opções de identidade social, bem como o reforço da auto-imagem e da auto-estima.

No caso do militar, que assumi um compromisso com a instituição de dedicação exclusiva e por se tratar de uma profissão de grande especificidade, as habilidades alternativas podem se constituir como elementos facilitadores para uma adaptação à reserva. Conforme a fala descrita abaixo:

*“O fato de eu ser piloto facilitou sim entrar no mercado de trabalho, principalmente pelo fato de eu voar helicóptero, que tem esse mercado lá na Petrobras (...) No momento que eu saí eu só tinha contatos com as empresa de táxi aéreo, foi uma fase difícil, mas eu continuei aguardando até que em janeiro saiu (...) Eu só teria esse emprego, não tinha nenhuma outra expectativa. Eu pensava só nisso.” M2*

47

#### 4.4 Subcategoria – Crenças e Valores

Brandão et al (2000) estabelece que a transição da carreira esportiva depende de alguns fatores, entre os quais, assinala apoio social ao atleta.

Dado a semelhança da transição da carreira esportiva com a carreira militar, pode-se dizer que esse apoio social é também muito importante quando se trata de um oficial de carreira.

Dessa maneira, esse apoio social pode ser prestado por diversas maneiras, inclusive por comunidades religiosas que manifestam crenças e valores que podem ajudar a percepção do sujeito nessa fase da vida.

Algumas falas expressam esse sentido de uma forma bem clara:

*“A dificuldade de adaptação à nova fase da vida com certeza é difícil (...) Eu não estou tendo pelo fato de ter uma vida na igreja, e eu tenho uma convivência, é outro círculo, você não se isolou do mundo.” M3*

*“A religiosidade facilita muito (...) eu não posso ficar me lamentando porque fui pra reserva, eu procuro olhar pra frente e ver o que Deus tem pra mim, isso me ajuda muito a superar esse trauma.” M1*

Assim, nessa categoria, observou-se que as habilidades alternativas e a religiosidade podem se constituir como fatores facilitadores para adaptação à reserva.

48

## **5 - CONCLUSÃO**

Este estudo se propôs a identificar as possíveis conseqüências emocionais e sociais, bem como as facilidades e dificuldades que enfrentam os oficiais de carreira das Forças Armadas, para adaptar-se à reserva (aposentadoria).

Numa primeira instância, observou-se que podem ser considerados dois grandes sentimentos (perda e ganho) que referenciam a decisão de um oficial de carreira solicitar a sua passagem para a reserva.

Dessa forma, percebeu-se na pesquisa em questão que os sentimentos que antecedem à aposentadoria, cuja essência é o sentido de ganho, facilitam a percepção do sujeito de ver a reserva como um evento normativo, ou seja, um acontecimento normal dentro do processo da vida. Por outro lado, os sentimentos que trazem o sentido de perda tendem levar o sujeito à percepção de ver a reserva como um evento não-normativo, ou seja, um acontecimento que provoca um grande impacto na vida pessoal do indivíduo. Assim, observou-se que a forma de perceber

a reserva como evento normativo ou não-normativo facilitou ou dificultou tanto a adaptação à reserva como a própria vivência na reserva.

Quanto ao preparo pessoal para a aposentadoria, a pesquisa sinalizou uma tendência no sentido de que os sujeitos que passaram por um preparo pessoal foram aqueles que perceberam a reserva como um evento normativo. Diferentemente daqueles que não tiveram esse preparo, em que se verificou a vinculação da reserva a um evento não-normativo.

Em relação à política de preparo para a aposentadoria, a pesquisa demonstrou que não existe, por parte da instituição (Forças Armadas), nenhum preparo específico para a passagem do oficial de carreira para a reserva.

Analisando as conseqüências emocionais e sociais de um oficial de carreira que passou para a reserva, o estudo em questão, em primeiro lugar, detectou que dois dos sujeitos pesquisados apresentaram uma tendência de perceber a aposentadoria como um forte sentimento de ganho, fato esse que está vinculado ao trabalho pós-aposentadoria e a uma perspectiva profissional restrita pela própria carreira militar. E, em segundo lugar, detectou também outras conseqüências emocionais e sociais, quais sejam: a percepção da falta de um trabalho institucional e produtivo de acordo com que preconiza a sociedade capitalista; uma percepção de

49

exclusão social; fragmentação, embora temporária, da identidade social; sentimento de perda (*status*, prestígio, poder e outros); e sentimento de inutilidade.

Quanto à adaptação à reserva, observou-se que as habilidades alternativas facilitam essa adaptação, tendo em vista que elas podem permitir que o sujeito seja inserido novamente no mercado de trabalho, haja vista, a especificidade da carreira militar e da exigência de dedicação exclusiva.

Finalmente, também se percebeu que a religiosidade pode ser considerada um agente facilitador para essa adaptação, pois, além de ser fundamentada em crenças e valores, oportuniza a participação e o comprometimento do sujeito em outros ambientes sociais.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Profissão Militar. Publicação do Estado Maior das Forças Armadas (EMFA)  
Brasília: EMFA, 1995.

BARRILLI, H. S. Identidade, Aposentadoria e Terceira Idade. Porto Alegre:  
RGS/UNISINOS/PUCRS, Relatório de Pesquisa p. 18 a 39, 1998.

Bíblia Sagrada. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e  
Corrigida no Brasil. Barueri- SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 1998.

BRANDÃO, M. R. F. et al. Causas e Conseqüências da Transição de Carreira  
Esportiva: Uma Revisão de Literatura. Artigo de 2000 publicado na p. 49 a 58,  
Revista Brasileira Ciência e Movimento, janeiro 2000, Brasília.

CAMINO, L. Uma Abordagem Psicossociológica no Estudo do Comportamento. São  
Paulo: Psicologia & sociedade, 1996.

Cerimonial Militar do Exército (VM 10). Brasília: EGGCF, 2002.

CODO, W. Sampaio, J. & HITOMI, A. Indivíduo Trabalho e Sofrimento. Petrópolis: Vozes, 1994.

Constituição: República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

Estatuto dos Militares (E1-80). Brasília: EGGCF, 1980.

FRANÇA, L. H.F.P. Repensando Aposentadoria com Qualidade. Rio de Janeiro: UnATI – UERJ, 2002.

HABERMANS, J. Para a Reconstrução do Materialismo Histórico. São Paulo: Brasiliense, 1983.

JANOWITZ, M. O Soldado Profissional. Estudo Social e Político. Tradução Donaldson M. Garschagen. Rio de Janeiro, Edições GRD, 1967.

51

MEIRA, A. G. Viuvez Institucional. Revista do Clube Militar. Rio de Janeiro N 286, p.13, janeiro, 1988.

MERCADANTE, E. f. V. A Identidade Estigmatizada. Artigo de 1997 publicado na p. 55 a 73, Revista Quadrimestral do Serviço Social, setembro 2003, Ano XXIV, São Paulo.

MOSQUERA, JUAN, J. M. Vida Adulta – Personalidade e Desenvolvimento. Porto Alegre: Sulina, 1978.

NERI, ANITA, L. Velhice Bem – Sucedida. Rio de Janeiro: Papyrus Editora, 2004.

OLIVEIRA, JOSÉ. E. A. . Aposentadoria no Serviço Público. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1970.

PAPALIA, DIANE, E. e OLDS, SALLY, W. Desenvolvimento Humano. Porto Alegre: Artmed, 2000.

58

REY, FERNANDO, L. G. Pesquisa Qualitativa em Psicologia. Tradução: Marcel Aristides Ferrada Silva. São Paulo: Thomson Pioneira, 2002.

RODRIGUES, NARA, C. Aspectos Sociais da Aposentadoria. Passo Fundo, RS: UPF, 2000.

SANTOS, M. F.S. Identidade e Aposentadoria. São Paulo: EPPU, 1990.

SCHIRMER, PEDRO. Das Virtudes Militares. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército Editora, 1987.

SILVA, M. A.S. Dilemas da aposentadoria proporcional em contexto de reforma da previdência social e instabilidade sócio-profissional. Docentes da UFMT – 1991 a 1999, Brasília, 2001, Dissertação, mestre em Política Social, p. 155.

# ANEXOS

53

**ANEXO I**  
**CATEGORIA 01 – PROCESSO DE PASSAGEM PARA A RESERVA**

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
<p style="text-align: center;"><b>PROCESSO DE PASSAGEM PARA A RESERVA</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Sentimentos de Frustração</b></p>	<p>M1. 1) “e ao final desse tempo eu fui convidado para comandar uma unidade que eu não queria; fui sincero e bem claro que não me interessava aquilo, e o exército tem uma coisa interessante também: quando se diz não eles te queimam”.</p> <p>M1. 16) “É que a minha passagem pra reserva se deveu em parte ao descontentamento, a frustração com esse sistema”.</p> <p>M1. 5) “É, a coisa foi tão acintosa, porque eu sou oficial do estado-maior, no meu lugar colocaram um outro oficial que é QSG, não é QUEMA né? Mas colocaram dentro da relação dos QUEMA, quer dizer naquela pressa de substituir, passou a ser uma imposição. Aquilo magoou muito”.</p> <p>M1 .14) “Eu não saí magoado do exército, mas saí muito chateado, né? Aborrecido por constatar que o exército possui um sistema de avaliação que não consegue recuperar um oficial, um bom oficial, não vou dizer um ótimo, mas um bom oficial”.</p> <p>M1. 6) “O meu chefe era um general de exército... ele teve uma postura também neutra, não... não... como se diz por aí: ele não quebrou a lança “mágoa, foi por uma questão de postura”.</p> <p>M6. 4) “Eu era o mais antigo, e que não fui promovido. Então eu não queria isso aí, de certa forma pode parecer mesquinho, eu não queria chegar como CMG, vendo o mais moderno sendo promovido a almirante... Não queria deixar de ir a promoção do cara de minha turma, mas queria ir numa situação que eu pudesse cumprimenta-lo numa boa... então eu fui como civil, eu fiquei livre numa boa e ele também”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
		<p>M6. 3) “Eu consegui correr com o meu processo com 20 dias, coisa que nunca aconteceu”.</p> <p>M6. 2) “A carreira foi construída para ser almirante” (...) “Porque eu não entrei na lista para almirante”.</p> <p>M.1. 10) “É que a minha passagem para reserva se deve em parte ao descontentamento, a frustração com esse sistema”.</p>
	<p><b>Sentimentos de Perda</b></p>	<p>M1. 3) “Eu disse para ele: Você formulou a pergunta errada; gostaria de saber, a sua pergunta é a seguinte: se eu estou satisfeito com a nomeação, com essa possível nomeação? A resposta é não”.</p> <p>M1. 8) “Eu tinha a intenção de passar mais tempo”.</p> <p>M1. 15) “Eu nunca tive aspiração de chegar ao generalato, porque eu sou intendente... o terceiro da minha turma... minha turma dificilmente faz dois generais” (...) “Exatamente comando, possivelmente fazer um curso ou no exterior ou aditância, alguma coisa”.</p> <p>M3 .4) “Quando eu terminei a ESAO, eu já tomei a decisão de não fazer EEsM, então eu sabia que minha vida ia ser mais curta”.</p> <p>M1. 12) “... Quer dizer eu perdi indicação de ir para o exterior, perdi cursos, eu perdi um monte de coisas, perdi muitas coisas – quer dizer, se me perguntar se eu saí magoado da força, não vou dizer magoado, mas saí chateado”.</p> <p>M5. 1) “Eu completava o tempo de permanência e abril de 2004” (...) “O motivo da reserva foi o tempo de permanência no posto” (...) “Eu teria que sair forçosamente em abril de 2004, mas antecipei a saída por seis meses” (...) “Isso para evitar o sentimento que estava sendo excluído, não é?”</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<b>Sentimentos de Injustiça</b>	M1. 13) “Eu estava pagando por algo que eu não fiz como major. Tava condenado! Era major, QSG, sem aspiração de fazer EEsM, sem nada, quando um maluco, me perdoe a expressão, sem saber conceituar atrapalhou a minha carreira”.
	<b>Competência Profissional</b>	M1. 11) “Sempre me considerei uma pessoa competente; não sou, por dizer assim, a cerejinha em cima do bolo, as, uma pessoa que sempre trabalhou direito, trabalhou bem, né? M5. 5) “Eu solicitei reserva em agosto, continuei trabalhando normalmente, na mesma intensidade. Quando ela foi publicada, eu trabalhei mais 3 ou 4 dias e depois fui cuidar da minha mudança
	<b>Crítérios de Avaliação</b>	M1. 13) “A decepção com a Força em 98, 97 quando eu descobri (...) é por acaso, a minha situação que era ruim em termos de conceito (...) isso ai me afetou muito”.

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p><b>Perspecivas Profissionais</b></p>	<p>M2. 1) “É, primeiro: eu não tinha nenhuma, assim perspectiva de ser brigadeiro, então eu queria voar, tava sem voar já a sete anos. E outra, reforçar o orçamento, pra melhorar, né? Pra ter uma condição de vida melhor”.</p> <p>M2. 2) “Eu pedi reserva pra depois tirar a minha carteira de piloto civil, e ver se conseguia um emprego lá (...) É inclusive pra poder vamos dizer, com uma idade menos avançada né? A chance de ter um emprego”.</p> <p>M2. 3) “No dia que eu completei o tempo, no dia seguinte eu pedi reserva”.</p> <p>M4. 1) “Completei o tempo mínimo..., para mim não tinha mais vantagem, você sabe eu não fiz EEsM, e dentro de nossa profissão, tem um pouquinho de diferença nisso, e aí entre você ficar e não ficar com o mesmo vencimento, praticamente uma pequena diferença não compensa”.</p> <p>M4. 2) “Tivesse grande vantagem naquela época, estava numa função de estado-maior, mas eu achei melhor vir para casa, e saber sair”.</p> <p>M4. 4) “Nesse aspecto foi, exatamente, como major, com quase 20 anos de serviço, eu optei pela família”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p style="text-align: center;"><b>Sentimentos de Ganho</b></p>	<p>M1. 17) “A minha passagem pra reserva (...) também, se deu a uma necessidade, eu precisava de dinheiro”.</p> <p>M3. 1) “Porque eu atingi uma situação no tribunal que para mim era mais vantajoso eu ir para reserva, e não foi um choque porque a dois anos eu estou aguardando esse momento”.</p> <p>M3. 2) “Esse momento surgiu exatamente com o que eu estava esperando e com que era necessário” (...) Hoje estou convicto que eu fui na hora exata”.</p> <p>M3. 5) “Eu tinha um desejo forte de ir a coronel, eu tinha esse desejo, pelo menos de completar a carreira” (...) fiquei 3 anos como coronel”.</p> <p>M3. 6) “Em suma eu pedi para ir para a reserva no momento que foi conveniente para mim”.</p> <p>M4. 3) “Aconteceram coisas na minha vida pessoal que mudaram completamente minha vida, minha esposa se formou, fez concurso para a Universidade Federal e, sabe aquele negócio, eu sair com ela nas costas...” (...) “Minha esposa está bem, já fez mestrado, está para ingressar no doutorado, dois filhos fazendo universidade federal, para mim é só sucesso” (...) “O motivo foi pessoal marcado por estas questões de carreira e a questão financeira”.</p>

## CATEGORIA 2: PREPRAÇÃO PARA A RESERVA

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
<p><b>PREPRAÇÃO PARA A RESERVA</b></p>	<p><b>Preparo Pessoal para a Reserva</b></p>	<p>M1. 1) “Não, não houve realmente (...) a gente não se prepara para ir para a reserva, pelo menos como eu fui, um pouco precoce (...) realmente eu não me preparei não.</p> <p>M2. 1) “É, realmente eu não me preparei pra reserva”.</p> <p>M3. 1) “Eu tomei a decisão de não fazer EEsM. Quando terminei a ESAO. Então, eu sabia que minha vida ia ser mais curta, porque eu avalei a equação dos benefícios, (...) daí em diante eu me preparei para esse momento, (...) exatamente, me preparei para ir para a reserva, me preparei”.</p> <p>M4. 1) “Desde cadete que eu pensava na reserva, como cadete eu já sabia que o meu destino era retornar à Fortaleza (...) tentei como tenente, só vim conseguir como capitão, mas de capitão pra cá, nunca mais saí, nem para fazer EEsM</p> <p>M5. 1) “Não, na verdade eu não me preparei pra reserva, estava trabalhando, imaginava que quando completasse 30 anos de serviço iria pra reserva naturalmente (...) nos últimos dez anos, fui trabalhar no programa antártico e me envolvi muito com a atividade que é desenvolvida lá, é algo diferenciado (...) isso criou em mim uma expectativa diferente”.</p> <p>M5. 2) “Quando eu completei trinta anos, não me passou pela cabeça pedir reserva, e fiquei mais cinco anos”.</p> <p>M5. 3) “Agora eu não me preocupei em me preparar para ir para a reserva, nem intelectualmente, e nem me preparei psicologicamente”.</p> <p>M6. 1) “Ao longo da carreira eu não me preparei mas, nos últimos anos sim”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p align="center"><b>A Política de Preparo para Reserva</b></p>	<p>M1. 6) “É, o exército não prepara pra ir pra reserva, e também não nos dá informações sobre o que vai acontecer, ou seja existe vida após a vida ativa no exército?”.</p> <p>M1. 7) “A estrutura está furada, né? Não há esta preparação, essa providência podia estar acontecendo na ativa, muita providência, podia ser tomada enquanto o militar está na ativa ainda”.</p> <p>M2. 2) “Quanto a força (<i>refere-se as forças armadas</i>). (<i>Nota do pesquisador</i>), não. Eu desconheço, eu acho que não, Nunca ouvi falar de alguém que tenha tido esse preparo, essa orientação”.</p> <p>M5. 4) “Por parte da força não! (preparo) isso é uma falha que considero grande nas forças armadas (...) mas acho que isso é uma loucura muito grande que as forças armadas tem com o pessoal que fica no serviço ativo por mais tempo”.</p> <p>M5. 6) “Na parte física, existe uma rotina de exames médicos, mas, só do ponto de vista físico, do ponto de vista psicológico nenhum”.</p> <p>M6. 2) “Quanto à força, também não há nenhum preparo para oficiais”.</p>

**CATEGORIA 3 – PROCESSO DE ESTAR NA RESERVA**

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
<p align="center"><b>PROCESSO DE ESTAR NA RESERVA</b></p>	<p align="center"><b>Necessidade do Trabalho</b></p>	<p>M1. 1) “A minha expectativa era em relação ao trabalho, uma coisa que eu sinto falta é de trabalhar”.</p> <p>M1. 2) “Eu ajudo ela em casa com algum conserto, essas coisas, mas, eu nunca consigo considerar isso aqui um trabalho (...) mas, isso aí ocupa a minha cabeça, eu me sinto útil fazendo alguma coisa”.</p> <p>M1. 3) “Eu falo pra minha esposa: eu queria trabalhar, me envolver com alguma coisa, trabalhar no governo, entrar numa secretaria dessas, fazer alguma coisa em que eu (...) eu não sei se é querer voltar àquela rotina de horário”.</p> <p>M1. 4) “(...) mas, eu sinto falta do trabalho mesmo, dizer assim eu estou envolvido num projeto!”.</p> <p>M2. 5) “O trabalho me fez falta. Principalmente, pelo fato de eu ter continuado a morar ali na vila, então eu continuei a ver o pessoal ali na atividade, saindo de manhã, voltando a tarde né? Talvez isso ai tenha influenciado mais assim negativamente pra causar a depressão”.</p> <p>M2. 4) “Eu considerei a saída do serviço ativo traumática (...) É porque: eu pensei em sair quando completasse o tempo, e saí. E, não sabia que ia sentir essa coisa toda né? Depois, até pensava que ia trabalhar logo, em seguida né? Um mês, dois, já ia estar trabalhando. E, não aconteceu isso, Então fiquei ali seis a sete meses nessa (...) Fiquei em casa e tal, aquela tristeza, os sintomas da depressão”.</p> <p>M2. 9) “Então, esse é um sentimento, eu acho que deve ser mais o sentimento de quem não trabalha, quem passa para a reserva e fica inativo, aí eu acho que vi ter esse sentimento pro resto da vida (...) É a atividade que faz a gente viver mais”.</p> <p>M4. 3) “Estou numa expectativa de um trabalho, eu já tive proposta (...) Esse trabalho é por uma</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
		<p>questão econômica e por questão psicológica, tem hora que é realmente um baque, não vou dizer que isso aqui é um mar de rosa, as vezes dá um ostracismo”.</p> <p>M5. 4) “Na verdade o ser humano se realiza, quando ele consegue concretizar alguma coisa, produzir alguma coisa palpável (...) Essa falta de produção me incomoda, alguma coisa que apareça”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p><b>Sentimento de Exclusão Social</b></p>	<p>M1. 5) “Existe sim, existe sim, um tratamento... uma diferença muito grande entre o pessoal da ativa e o pessoal da reserva”.</p> <p>M1. 6) “Ai eu ligo pra lá, aí, até brinquei com ele: Coronel M1! Ai o cabo pergunta logo: “de onde?” eu falo: da reserva (...) porque a impressão que se tem é que você tem que pertencer a algum lugar. Do Departamento de Engenharia, Batalhão tal...”</p> <p>M1. 7) “Um dia desses eu estava numa fila pra fazer um encaminhamento médico, atrás de mim estava um coronel fardado, eu não conheço ele, ele também não me conhece, coronel full (<i>refere-se ao coronel com três estrelas</i>) também (...) devia estar impaciente. Eu estou só olhando o cara. Ai de repente ele diz:”isso é lá coisa pra fazer com um coronel?” quer dizer, ele fala como se fosse alguém muito importante para estar naquela fila (...) eu notei que essa impaciência dele é porque ele tinha que fazer alguma coisa, não podia estar ali perdendo tempo. Eu senti que ele queria estar tendo um atendimento preferencial, porque ele está na ativa e não tem tempo a perder. Ai ele deve ter pensado: “não sou nenhum vagabundo, estou trabalhando”. Eu também não sou (...) uma hora ele vai estar na reserva como eu, vai entrar nessa fila, e aquela sensação de indignação não vai ter...”</p> <p>M1. 8) “Eu vou muito ao QG (...) Eu não vou dizer que não me sinto à vontade ali, como se estivesse na ativa, mas, eu sei o meu lugar, estou na reserva”.</p> <p>M2 .2) “É isso acontece. Assim o atendimento muda né? No hospital da própria aeronáutica (...) é um tratamento diferenciado”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p align="center"><b>Sentimento de Perda</b></p>	<p>M1. 9) “Chegou o momento eu achei que devia ir. Não me sinto arrependido, agora eu confesso que às vezes eu sinto saudades, sonho que estou fardado fazendo alguma coisa. Isso aí, eu acho que é trinta anos né?</p> <p>M1 .10) “Socialmente faz (...) os últimos seis anos eu passei como assistente, o que é diferente também, um trabalho muito diferente (...) o staff do general é praticamente comandado pelos dois assistentes, e de certa forma é o staff do assistente (...) os melhores oficiais estão junto dos quatro estrelas (...) então isso é uma coisa que na hora de passar para a reserva, saindo dessa função, é uma coisa que se a cabeça não estiver boa pode atrapalhar”.</p> <p>M1. 12) “Quanto a eu ter saído, foi uma saída precoce, eu poderia ter ficado um pouco mais, podia estar na ativa ainda”.</p> <p>M1. 4) “Rotina, eu sinto falta, eu sinto, por isso que eu substituo essa falta, eu compenso, por exemplo, com minha rotina de treinos (...) eu procuro fazer desses treinos, traçar objetivos, eu quero correr uma determinada maratona”.</p> <p>M2 7) “Olha a perda de status, enquanto na Força você era piloto e coronel. E de certa forma você tem status dentro da comunidade. Da para você fazer essa comparação de como se sente? Lá você era um coronel, não é todo mundo que chega a coronel, e ali você é um piloto esta prestando serviço”.</p> <p>M2. 1) “Sim, a reserva tem sentimento de perda, né? De frustração, de perda de status”.</p> <p>M2. 10) “Eu diria o seguinte: que essa depressão eu acho que ela chega independente, porque o sentimento de perda é que a mudança é muito grande”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
		<p>M4. 1) “Realmente, dá uma saudade, e dá aquele baque, mas qualquer pessoa vai sentir, dependendo da sua função, com a saída para reserva deu aquela saudade, e a gente fica relembando, mas eu pensei bastante nisso”.</p> <p>M5. 2) “A saída do serviço ativo e a mudança de cidade (Brasília para Fortaleza) foi uma mudança muito radical. Mas por outro lado eu fico imaginando se eu tivesse permanecido no mesmo local de trabalho, no mesmo círculo de amizade do local de trabalho, se não seria pior chegar e já no dia seguinte a gente perceber que não tem o mesmo poder e a mesma importância do cargo, coisas que pesam”.</p>
	<p><b>Sentimento de Inutilidade</b></p>	<p>M1. 13) “Às vezes eu me sinto meio barata tonta, isso aí eu me sinto mesmo. Um dia eu fico assim em casa, com aquela sensação que não fiz nada, o dia está acabando e eu digo: o que eu fiz hoje? O que eu produzi hoje? Eu preciso fazer alguma coisa”.</p> <p>M2. 3) “É, isso a gente sente, acho que o principal sentimento durante o período até eu começar a trabalhar, foi mais um sentimento de, como eu diria, de inutilidade, de ficar em casa sem direção (...) Afetou sim, eu cheguei até numa fase de depressão mesmo, ficar meio conflitado. É, até chegar a pensar: será que eu pedi reserva na hora certa? Devia ter me preparado melhor? Eu cheguei a pensar isso. Assim um sentimento de arrependimento: devia ter continuado, ter feito o curso tal. Devia ter saído mis..., quer dizer menos traumático”.</p> <p>M5. 1) “Num primeiro momento a gente sente um vazio muito grande, a rotina é totalmente diferente, uma sensação de inutilidade que incomoda, e por incrível que pareça essa sensação que é de inutilidade, comigo ela está perdurando ainda muito tempo, já estou a mais de um ano na reserva, é muito ruim, a gente</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
		<p>diariamente acorda sem saber para onde direcionar as energias, sabendo que a gente em um cabedal de conhecimento, um potencial grande, poderia ainda está sendo utilizado (...) Eu me sinto plenamente capaz, fisicamente sadio”.</p> <p>M5. 3) “O fato de minha esposa trabalhar e pelas manhãs sair para o trabalho, isso no início me afetou muito, eu me sentia um inútil”.</p>
	<b>Identidade Social</b>	<p>M2. 6) “E mesmo depois de trabalhando (...) fui fazer aquela comparação: com os colegas da vida civil e colegas da vida militar, que é um grupo mais homogêneo, a mesma formação, a vida toda junto, então é diferente. Você começar a lidar com pessoas que você nunca viu, de formação bem diferente (...) e aí tem esse outro aspecto que a gente volta a sentir falta daquele pessoal que a gente trabalhava, que pensava mais como a gente né? E agora a gente passa a lidar com pessoas que tem o pensamento completamente diferente né? E alguns até que não gosta de militares né? Acontece isso”.</p>
	<b>Sentimento de Ganho</b>	<p>M3. 1) “A minha ida para o STM amenizou, com certeza, os efeitos psicológicos (...) teve esse atenuante que diz respeito assim a afastar-me bruscamente daquele meio que eu gostava e gosto, eu não tenho do que reclamar, não foi uma saída brusca, permaneci em Brasília e permaneci num setor não vou dizer militar, mas aparentemente militar”.</p> <p>M3. 2) “Como chefe de gabinete no STM dá um certo status (...) é tanto que alguns companheiros brincando dizem: “que eu ainda não fui para a reserva, que Deus foi bom pra mim, porque fez com que eu fosse promovido na reserva” (...) eu tenho consciência que aquilo até é uma situação transitória”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
		<p>M3. 3) “É exatamente, eu não tive uma perda social, eu não sinto, não dá para eu sentir verdadeiramente, ver a dimensão do que eles sentem quando vão para a reserva”.</p> <p>M3. 4) “Ao ir para a reserva devido eu ter me preparado, eu costumo dizer o seguinte: eu tive dois sentimentos GRATIDÃO E SAUDADE. Impressionante que na minha mente desapareceram todos aqueles momentos desagradáveis”.</p> <p>M4. 2) “Quando estou numa festa de família, que começam como uma espécie de crítica, por ter me aposentado muito novo, com 46 anos, eu me sinto privilegiado”.</p>

### CATEGORIA 4 – ADAPTAÇÃO À RESERVA

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
<b>ADAPTAÇÃO À RESERVA</b>	<b>Sensação de Euforia</b>	<p>M1. 1) “Mas ao passar para reserva a gente tem aquele primeiro mês parece que é férias”.</p> <p>M1. 2) “Parece férias, parece que você vai retornar ai, quando intera o segundo mês, a gente fala: não realmente aconteceu alguma coisa”.</p> <p>M4. 1) “Eu não senti nenhuma dificuldade em me adaptar, não. Em relação a muitas pessoas, eu até acho que tirei de letra”.</p> <p>M4. 2) “Hoje estou perfeitamente adaptado a essa nova vida, eu tenho certeza que vou arranjar alguma coisa sem estressar (..) Não tive nenhuma dificuldade seja ela econômica, psicológica ou social para me adaptar”.</p> <p>M1. 4) “Então eu me envolvo muito com as tarefas de casa, e ajudo a minha esposa aqui na clinica (...) hoje o meu tempo é com estas coisas”.</p> <p>M1 .9) “Não mudou a rotina de minha casa não, eu apenas passei a fazer coisas que não fazia”.</p> <p>M6. 2) “Os sentimentos eu não sei. Para mim foi como se fossem férias (...) O negócio é o seguinte: as pessoas não se preparam para ir para a reserva. Eu já vinha me preparando já algum tempo, eu não poderia ser promovido, então eu me preparei não para trabalhar, mas me preparei para férias (...) Bem, teve um período que eu trabalhei, durante três meses, depois cheguei aqui e comecei ocupar meu tempo nas coisas cotidianas da casa”.</p> <p>M6. 1) Essa adaptação para mim foi começar a fazer as coisas que não fazia antes. Quer dizer, eu fazia antes, mais não tinha tempo (...) Hoje quem trata tudo aqui em casa sou eu, ter tempo para fazer o que quiser”.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p><b>Habilidades Alternativas</b></p>	<p>M2. 2) “O fato de eu ser piloto facilitou sim, entrar no mercado de trabalho, principalmente pelo fato de eu voar helicóptero, que tem esse mercado lá na Petrobrás (...) No momento que eu saí eu só tinha contatos com as empresas de táxi aéreo, foi uma fase difícil mas eu continuei aguardando até que em janeiro saiu (...) Eu só teria esse emprego, não tinha nenhuma outra expectativa. Eu pensava só nisso”.</p>
	<p><b>Crenças e Valores</b></p>	<p>M1. 7) “A religiosidade facilita muito (...) eu não posso ficar me lamentando porque fui pra reserva, eu procuro olhar pra frente e ver o que Deus tem pra mim, isso me ajuda muito a superar esse trauma”.</p> <p>M2. 1) “Pela maneira de ser, não tive dificuldade de me adaptar a nova vida, porque eu tenho uma capacidade de adaptação até boa, eu considero boa né?”</p> <p>M3. 1) “A dificuldade de adaptação a nova fase da vida com certeza é difícil (...) Eu ao estou tendo pelo fato de ter uma vida na igreja, e eu tenho uma convivência, é outro círculo, você não se isolou do mundo.</p>

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	FALAS
	<p style="text-align: center;"><b>Sentimento de Perda</b></p>	<p>M1. 5) “Uma coisa é você ir para a reserva e ir embora de Brasília, ir para uma cidade em que o custo de vida é menor (...) essa parte aí é que incomoda, porque ir para a reserva e permanecer em Brasília, eu acho que é o pior da reserva, é muito difícil se você não tem onde morar, não tem um imóvel, como eu não tenho, permanecer em Brasília. Eu tenho dois filhos estudando no CEUB, faltando dois anos para se formar, e eu sou obrigado a permanecer em Brasília (...) a parte econômica é muito forte”.</p> <p>M1. 6) “A primeira dificuldade para a adaptação, é a falta de um sistema de horários (...) se você fosse contar, é a falta de disciplina de horário, eu sinto falta disso (...) eu sinto esta falta, dessa rotina de horários.</p> <p>M2. 3) “Esse sentimento de perda” (...) perda toda, do ambiente de trabalho, das pessoas, daquele companheirismo com os colegas de turma e da farda também, eu pude usar até o dia do desligamento, aí no dia seguinte já não pude mais usar (...) Antes de pedir a gente não sabe direito o que vai sentir (...) eu acho que está superado, mas demorou, eu confesso que demorou, não foi só aqueles seis meses que eu fiquei sem trabalhar não, Aquela foi a fase pior né? Mesmo depois já trabalhando, de vez em quando vinha, eu até tentava evitar, mas o pensamento vem sem a gente querer né?</p> <p>M5. 1) “A principal dificuldade para se adaptar a reserva, com certeza é a psicológica. A sensação de vazio, de não ter nada para produzir. Isso incomoda”.</p>

## **ANEXO II**

### **MODELO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA**

#### **Perguntas:**

- 1) Como se processou a sua passagem para a reserva?**
- 2) Houve preparação pessoal e/ou institucional para sua passagem para reserva?**
- 3) Quais são os seus sentimentos vivenciados na reserva?**
- 4) Quais as facilidades e dificuldades para sua adaptação à reserva?**