

SELEÇÃO DO SOLDADO — UMA NECESSIDADE

MAJ INF QEMA
BENEDITO DA SILVA SERRA JUNIOR

1 — INTRODUÇÃO

a — A finalidade do presente trabalho é apresentar a experiência de alguns anos no comando de Cia, selecionando os soldados para as várias funções na subunidade. É o testemunho da objetividade de uma correta separação do nosso soldado para as funções a que se destina.

Seleção, ao dizer do Dicionário Escolar da Língua Portuguesa (MEC), é o ato ou efeito de escolher; escolha fundamentada.

Poderíamos, dessa maneira, dizer que seleção é todo o conjunto de trabalhos realizados num PR. O que se realiza nas unidades não será propriamente uma seleção. A designação do conscrito para uma determinada função seria, então, a "orientação".

No presente trabalho, para facilidade de compreensão, falaremos de seleção referindo-nos quer aos trabalhos realizados no PR, quer aos realizados dentro das unidades.

b — Um sem número de funções possui o Exército atualmente, com tendências a aumentar face ao desenvolvimento contínuo da técnica. Cada uma função possui suas características próprias, exigindo do indivíduo, que vai desempenhá-la, um conjunto de aptidões que o capacitem.

Não vamos ao exagêro de afirmar que só os melhores homens deverão ser aceitos. Não seria isso viável e muito menos atenderia a uma realidade, visto que a maioria dos recrutas se grupa na média da seleção. É a essa grande maioria que se devem concentrar os trabalhos de seleção.

O indivíduo é um conjunto de caracteres físicos, culturais, psicológicos e morais que o fazem ser um só e diferente dos outros. Cabe a uma seleção ver que aspectos são mais predominantes nêle e adequá-lo a uma determinada função na qual êsses aspectos são mais exigidos.

É um grande desperdício para o Exército deixar de usar vantajosamente um homem capaz de vir a ser um bom chefe, como o é também colocar em posição de chefia um dado homem e posteriormente vir a descobrir que êle é incapaz de arcar com suas responsabilidades.

Houve sempre, por parte dos comandos responsáveis, uma preocupação por ocasião da incorporação do novo contingente. Que homens destacar para esta ou aquela função? Que instrumentos usar para esta seleção?

O julgamento pessoal é falho mesmo admitindo, o que não é a realidade, que todos fôssemos bons juizes.

Julgamentos aleatórios, não alicerçados em critérios comprovados estatisticamente, a nada conduzem. O que adianta têmos na subunidade um excelente time de futebol se, a par disso, as funções para as quais estão designados os soldados são insuficientemente desempenhadas.

O que adianta o empenho de determinado oficial no PR em só conseguir pessoal de "Campos", pois são soldados mais disciplinados e que dormem no quartel se, paralelo a isso, a subunidade não é eficiente.

A nada nos conduziria semelhante critério. Teríamos, isso sim, soldados mal adaptados, homens frustrados e finalmente o mau elemento.

2 — DESENVOLVIMENTO

Evolução da Seleção.

a — Teste IABC

Não vamos aqui, em absoluto, realizar um histórico da seleção. Seria por demais cansativo e não conduziria a qualquer objetivo prático. Procuraremos, isso sim, apresentar o esforço que tem sido feito no sentido de adequar o homem à função.

Inicialmente a entrevista pura e simples conduzida sem técnica. Procurava-se por meio de perguntas, a critério quase sempre do entrevistador, saber da habilidade do soldado e de sua vontade.

Tinha um demérito; a do recruta poder mentir tanto no que seria a sua experiência, como no seu desejo. Víamos uma grande percentagem ser ou desejar ser mecânico ou motorista.

A par disso, e já num futuro mais próximo, o teste IABC. Era o primeiro passo. Seleccionávamos os soldados com base num critério, se bem que não se mostrasse ainda inteiramente completo.

b — BDR — (Bom Dia Recruta)

Um passo mais atual e que fazemos questão de aqui reproduzi-lo, em parte, demonstra a preocupação e o esforço para seleccionar o recruta de maneira mais palpável.

Foi organizado pelo Cmt do 1.º Btl de Fronteira quando da incorporação e no contingente 1953/54. Veio às nossas mãos e foi aplicado com uma validade boa nos conscritos, já na subunidade, das 1.ª e 5.ª Regiões Militares. Fazia parte de uma coletânea a que carinhosamente o Cmt da Cia de Mrt Pes 4.2 do REsI dava o nome de BDR (Bom Dia Recruta).

Prescrevia essa bateria o seguinte conjunto de testes:
(início de citação)

(1) Memória visual

(a) Material

Os objetos abaixo, dispostos da maneira que se segue e cobertos por uma lona.

revólver	banana	garfo	faca	colher	lápiz
sapato		pão		batata	cigarro

(b) Execução

— tempo de exposição — 15 segundos
— tempo de enumeração — 30 segundos

(c) Julgamento

A — mais de 7 objetos
B — até 7 objetos
C — menos de 4 objetos

(2) Inteligência

(a) Material

— Mrt 60 mm completo

(b) Execução

Depois da explicação sumária serão propostos ao examinando o registro de uma alça e a calagem da bolha longitudinal.

(c) Julgamento

A — registro e calagem corretos
B — registro correto
C — não registrar nem calar.

(3) Acuidade auditiva

(a) Material

Relógio de algibeira e régua graduada.

(b) Execução

O examinador coloca a régua horizontalmente com a extremidade zero tocando o ouvido do examinando. Desloca

o relógio ao longo da régua, partindo desta extremidade. Anota a divisão em que o examinando deixou de ouvir o ruído do relógio.

(c) Julgamento

A — mais de 100 nos dois ouvidos

B — 80 a 100 nos dois ouvidos

C — menos de 80 nos dois ouvidos (tudo em centímetros).

(d) Observações

As medidas são tomadas em centímetros.

O examinando terá os olhos vendados.

(4) Acuidade visual

(a) Material

Cartas de SNELLONH (letras e gravuras).

(b) Execução

Identificar corretamente as letras e gravuras.

(c) Julgamento

A — identificação correta com os dois olhos

B — identificação correta com um olho

C — identificação incorreta com os dois olhos.

(5) Memória auditiva

(a) Material

Nenhum.

(b) Execução

O examinador fará o examinando repetir a seguinte frase: Amanhã vou a Niterói com Antonio e Maria, à casa de minha tia.

(c) Julgamento

A — repetição com as mesmas palavras

B — repetição com outras palavras sem mudar o sentido

C — deturpação do sentido.

(6) Acuidade olfativa

(a) Material

Dois conjuntos com 4 vidros cada um. No primeiro conjunto os vidros terão odores diferentes. No segundo conjunto, dois dos odores serão idênticos a outros dois do primeiro conjunto.

(b) Execução

O examinando deverá identificar, no segundo conjunto, um odor sentido no primeiro; a seguir, não deverá identificar no segundo conjunto, um odor sentido no 1.º, por não haver correspondência.

(c) Julgamento

A — proceder corretamente nos dois casos

B — proceder corretamente no primeiro caso.

C — não proceder corretamente no primeiro caso.

(7) Identificação de cores

(a) Material

Cartões vermelhos, verdes, azuis, alaranjados.

(b) Execução

É apresentado ao examinando uma caixa contendo vários cartões com essas cores.

(c) Julgamento

A — identificação correta de tôdas as cores

B — identificação correta do vermelho e do verde

C — identificação correta do vermelho ou do verde.

(8) Habilidade manual

(a) Material

Armação do canhão SR 57 mm

(b) Execução

Ao examinando será pedida uma montagem ou desmontagem do canhão à vista de um outro, montado ou desmontado.

(c) Julgamento

A — operação bem feita e rápida

B — operação bem feita e morosa

C — operação não realizada.

(9) Agilidade

(a) Material

Nenhum

(b) Execução

Salto em altura e extensão.

(c) Julgamento

- A — atinge em altura, no mínimo 1,10 m e em distância no mínimo 3,50 m
- B — atinge um dos índices mínimos
- C — não atinge qualquer índice.

(10) Observação

Idêntico ao de memória visual, havendo como diferença o tempo de exposição que passa a 1 minuto.

(11) Fôrça

(a) Material

2 halteres de 30 e 40 kg.

(b) Execução

Ao examinando será pedido para levantar o de 30 kg. Caso o consiga, pedir-se-á para levantar o de 40 kg.

(c) Julgamento

- A — levantar 40 kg
- B — levantar 30 kg
- C — não levantar 30 kg.

(12) Contrôle nervoso

(a) Material

10 cartões com um furo, e 10 alfinetes
4 soldados armados de fuzil e 100 tiros de festim.

(b) Execução

Os examinandos serão colocados em linha em grupos de 10, sendo-lhes distribuído um cartão com um pequeno orifício (equivalente ao de um alfinete) e um alfinete. É mandado colocar o alfinete numa das mãos e o papel em outra. Ao ouvir o disparo das armas (colocadas à retaguarda), os homens deverão introduzir o alfinete no orifício dando, em seguida, um passo a frente.

(c) Julgamento

- A — menos de 5 segundos
- B — menos de 10 segundos
- C — mais de 10 segundos.

(13) Liderança

Um móvel pesado ou equivalente.

(b) Execução

Sem detalhes, determinar a um pequeno grupo, o deslocamento do material de um ponto para outro.

(c) Julgamento

A — assumir o controle e direção da operação

B — indicar sumariamente a um companheiro, a maneira consuetânea de agir

C — os não observados.

(14) Dicção

(a) Material

Nenhum.

(b) Execução

Leitura de um trecho simples.

(c) Julgamento

A — enunciação clara das palavras

B — enunciação inteligível das palavras

C — enunciação ininteligível das palavras.

(15) Conhecimento de aritmética

(a) Material

Régua graduada, lápis e papel.

(b) Execução

Medir com aproximação de milímetros, a distância entre dois pontos.

(c) Julgamento

A — manejo e leitura corretos

B — manejo correto, aproximação razoável

C — manejo e leitura incorretos.

(16) Coragem

(a) Material

Um pórtico de altura média ou similar.

(b) Execução

Saltar em profundidade do pórtico ou similar.

(c) Julgamento

- A — saltar de pé sem titubear
- B — saltar agachado ou titubear
- C — não saltar ou demorar.

(17) Comunicações (recepção)

(a) Material

Dois telefones e uma bobina.

(b) Execução

O examinador transmitirá, com voz pausada, uma de cada vez as seguintes frases:

"A casa é amarela"

"Pedro matou Paulo com uma paulada"

"Os estados do Paraná e Santa Catarina são muito prósperos, segundo os entendidos."

(c) Julgamento

Cada frase recebida inteira vale 4 pontos; desconta-se 1 ponto por palavra errada.

- A — mais de 8 pontos
- B — mais de 4 pontos
- C — menos de 4 pontos.

(18) Comunicação (transmissão)

(a) Material

O mesmo que para o teste anterior.

(b) Execução

Depois de explicação sumária, o examinando transmitirá as seguintes frases:

"C e H são duas letras do alfabeto"

"3 e 6 são menores que 13 e 16" (não usar meia dúzia).

(c) Julgamento

O examinador deverá ouvir corretamente as letras e os números a cada qual atribuirá 2 pontos.

- A — mais de 8 pontos
- B — até 8 pontos
- C — menos de 4 pontos.

(19) Resistência

(a) Material

Nenhum.

(b) Execução

Corrida de 1000 m em uma pista de atletismo ou local similar.

(c) Julgamento

A — menos de 4 minutos

B — entre 4 e 5 minutos

C — mais de 5 minutos.

(Fim da citação)

Após terem sido os recrutas submetidos a estes testes, seus resultados eram, então, comparados com índices previamente estabelecidos e, desta maneira, designados para as várias funções.

Acresce dizer que, a par destes testes considerados práticos, existia a seleção para o CFC, os testes para mecânicos, motoristas, desenhistas, burocratas e a própria entrevista que os complementava, facilitando esta designação.

Estes trabalhos eram cuidadosamente planejados com bastante antecedência. Muitas vezes, em determinados casos, até ensaios eram realizados visando dar maior validade ao processo de seleção.

O estabelecimento dos índices que serviriam de comparação era baseado na experiência observada para o desempenho de cada função na subunidade. Assim sendo, os índices poderiam não ser válidos para outra subunidade.

Para melhor compreensão do que estamos dizendo reproduziremos, na folha seguinte, alguns dos índices dentro dos quais era realizada a comparação.

Eram testes de simples montagem e de fácil aplicação e que no entanto, mostravam-se de grande utilidade para uma seleção mais objetiva do soldado.

	Resistência	Agilidade	Coragem	Acuidade visual	Acuidade olfativa	Identificação de cores	Memória visual	Memória auditiva	Controle nervoso	Habilidade manual	Observação	Conhecimento de aritmética	Inteligência	Força	Destreza	Comunicações (transmissões)	Liderança	Acuidade auditiva	Comunicação (recepção)	
CABO Cerra-fila	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B
CABO Aj. Burocrata	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	C	C	A	C	C	B
CABO Cozinheiro	A	C	C	C	A	C	C	C	C	C	C	A	A	A	C	C	A	C	C	B
SOLDADO Mecanagiro	A	A	A	B	C	E	B	A	A	B	E	B	B	C	B	A	B	B	B	A
SOLDADO Ordenança	A	B	A	B	B	B	B	B	A	C	E	B	A	C	B	B	—	—	B	B
SOLDADO Corneteiro	A	A	A	A	A	B	B	B	A	C	A	B	B	C	B	C	—	—	B	B
SOLDADO Cozinheiro	A	C	C	C	A	C	C	C	C	B	C	C	C	A	C	C	—	—	C	C
SOLDADO Esclarecedor	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	B	A	A	B	B	—	—	A	B
SOLDADO Suplementar	A	A	A	B	C	C	B	B	A	E	A	B	B	B	B	C	—	—	B	B
SOLDADO Atrador de Metralhadora	A	—	A	A	C	A	B	C	A	A	A	A	B	A	C	C	—	—	B	B

c — TSEI, TSI, BCEx.

Atualmente já temos o Teste de Seleção Inicial (TSI — não verbal) para os analfabetos e semi-analfabetos, o Teste de Seleção do Exército (TSE-1) para os alfabetizados que possuam instrução até o nível do 1.º ano do curso ginásial ou correspondente, inclusive, e a Bateria de Classificação do Exército (BCEx).

Todo esse conjunto componente da seleção sob o aspecto psicológico aliado, obviamente, a uma entrevista e as demais seleções sob o aspecto físico, cultural e moral, podem determinar com bastante precisão as funções que devem ser desempenhadas pelos soldados recém-incorporados.

d — Como e quando aplicar a seleção

O número 1.1 da 1ª Parte das Instruções Gerais de Padronização da Seleção (provisórias) edição de 1967 prescreve o seguinte:

(início de citação)

“1.1 — A seleção

1.1.1 — A seleção para prestação do serviço militar inicial, será realizada de acôrdo com o Art. 30, do RLSM, sob quádruplo aspecto:

- Físico
- Cultural
- Psicológico
- Moral

(a) Aspecto físico

— A verificação da aptidão física, será feita através:

1) das inspeções de saúde, de acôrdo com as “Instruções Gerais para a Inspeção de Saúde de Conscritos”, organizadas pela Diretoria de Saúde do Exército, atendendo ao disposto no Art. 61 e seus parágrafos do RLSM;

2) da determinação obrigatória do Perfil Físico para os aptos, de acôrdo com as “Normas para Determinação do Perfil Físico”, constantes destas Instruções;

3) de provas físicas obrigatórias para os conscritos destinados aos CPOR/NPOR e para os voluntários à tropa aeroterrestre.

(b) Aspecto Cultural

— A seleção sob este aspecto será regulada pela Região Militar em seus PRC, levando em consideração os meios que possam estar disponíveis à época da seleção e poderá constar desde a simples constatação do grau de escolaridade, até a realização de testes, que comprovem o real nível do conscrito;

(c) Aspecto Psicológico

— A seleção, sob este aspecto, será realizada, obrigatoriamente, conforme prescrevem as "Normas para Aplicação dos Exames Psicológicos" constantes destas Instruções.

— Constará de:

— Entrevista

— Aplicação de:

— TSI

— TSE-1

— BCEx

(d) Aspecto Moral

— A seleção, sob o aspecto moral será realizada por todos que tenham contato com os conscritos, (CS, JD e OM), por meio de sindicâncias, tão logo se apresentem indícios de incompatibilidade para o Serviço Militar. Estes órgãos poderão entre outros meios, solicitar "a priori", informações às autoridades locais, pessoas idôneas, entidades civis, etc., e "a posteriori", documentos que comprovem cabalmente os indícios iniciais".

(fim de citação)

— A seleção, sob o ponto de vista físico, cultural e moral, creio não trazer problemas de grande envergadura quanto a tempo, pessoal ou material para executá-los. Posso afirmar, inclusive, que quanto à seleção sob o ponto de vista físico, por exemplo, uma equipe de 1 médico, 1 dentista, 1 sargento enfermeiro, 1 cabo, e 1 soldado fazem um exame médico bem meticuloso com a determinação do perfil físico e a inspeção dentária com abertura das respectivas fichas em cerca de 10 recrutas por hora.

Quanto à seleção sob o ponto de vista psicológico surgem as seguintes soluções:

1ª) Aplicar o TSI, TSE-1 e a BCEx na unidade antes do período de adaptação ou durante o mesmo;

2ª) Aplicar, parte no PR (TSI e TSE-1), e a BCEx na unidade antes ou durante o período de adaptação.

Façamos uma análise de cada uma das soluções apresentadas.

(1) 1ª solução: aplicar o TSI-TSE-1 e BCEx nas próprias unidades antes do período de adaptação ou durante o mesmo.

Tomemos para melhor elucidarmos a solução, o exemplo real da Escola de Material Bélico no seu esforço para selecionar o efetivo da subunidade de comando e serviços.

Nos deteremos mais na explicação deste caso real pelo fato de termos vivido em pelo menos quatro incorporações e pelo que de interessante possa ter.

Aproximadamente no mês de setembro de cada ano a Cia de Cmdo e Sv da EsMB apresentava ao PR um contingente tipo especificando as suas necessidades em recrutas.

É interessante observar-se que, para apenas uma companhia de 250 homens exigiam-se cerca de 30 habilitações para as várias funções do QO. (Ver contingente tipo, à pág. 104).

A preocupação do Comando da Escola na sua incorporação pode ser notada com uma simples observação desse contingente tipo. A diversidade de funções, algumas das quais de caráter nitidamente técnico com reflexos ao menos indiretos no rendimento dos cursos de oficiais e praças, objetivo precípuo da EsMB.

Essa era a providência principal a que se seguiam outras de caráter administrativo e de ligação, destacando-se, nesse caso, àquela realizada com o CEP para efeito de teste psicológico nos recrutas.

Como os conscritos após os trabalhos preliminares no PR, recebem uma faixa para apresentação (7 a 15 de janeiro por exemplo) a EsMB solicitava àquele órgão que aos seus recrutas fôsse determinado para a apresentação o primeiro dia. Dessa maneira ficávamos com sete dias para os trabalhos de aplicação de testes e outras providências.

Durante essa semana era feito o TSE-1 (ocupava a 1ª jornada do 1.º dia) e todos os demais testes de BCEx (ocupavam, em grupos de 2 ou 3, as demais manhãs do restante da semana) além de outras providências como ser observado pela "Ficha de Incorporação" da página 106.

Por essa ficha pode-se observar o zelo com que era tratado o problema "Seleção". Além dos testes da BCEx, obtinha-se a profissão através de entrevista, fazia-se a inspeção médico-dentária juntamente com o perfil físico, selecionavam-se os futuros motoristas pelo emprego de Teste de Aplicação de Motoristas e de Exame Psicológico do CEP, realizavam-se provas de datilografia e um exame de seleção para o CFC àqueles que apresentassem índice superior a 15 pontos no TSE-1 e cuja escolaridade fôsse igual ou superior ao 5.º ano primário.

Eram cinco dias em que ocupávamos os conscritos somente na parte da manhã. Reservávamos as partes da tarde para o preparo do trabalho do dia imediato. É importante que se diga que podíamos agir dessa maneira, pois tínhamos a quase totalidade dos recrutas moradores na Guanabara, o que permitia que viessem todo o dia ao quartel e fôsem liberados por volta das 11 horas e 30 minutos sem qualquer despesa para a Unidade.

Qualificação QMG-QMP	FUNÇÕES NO QO	CLAROS REAIS				OCUPAÇÃO CIVIL HABILITAÇÃO DESEJADA	GRAU MÍNIMO DE INSTRUÇÃO						
		Sgt	Cb	Sd	Total		Mlc	MH	Pc	Pf	A	Total	
68-051	Enc Vir e Aj Mec	1	4	5	10	Mecânico Auto	3	3	4	—	—	—	10
10-061	Coz ou Serv Rancho	—	1	26	29	Cocineiro, Copoiro ou Garçon	—	1	12	15	—	—	29
10-062	Carpinteiro	—	1	5	6	Carpinteiro ou Marceneiro	—	1	2	3	—	—	6
10-063	Capoteiro	—	1	—	1	Capoteiro ou Estofador	—	1	—	—	—	—	1
10-068	Sapateiro	—	1	2	3	Sapateiro	—	1	1	1	—	—	3
53-091	Mot e Ordenança	—	—	35	35	Motorista habilitado	—	5	14	16	—	—	35
66-092	Desenhista	—	1	—	1	Desenhista	1	—	—	—	—	—	1
66-093	Encader e Cortador de papel	—	1	1	2	Encadernador	—	1	1	—	—	—	2
66-095	Fotografo	1	1	—	2	Fotografo	1	—	—	—	—	—	1
68-098	Oper Multilith	1	1	—	2	Gráfico (Impressor)	2	—	—	—	—	—	2
77-FE	Mimeografista	—	—	1	1	Gráfico	—	1	—	—	—	—	1
77-100	Aj Burocrata	—	5	9	14	Dactilógrafo ou Escrivão	5	9	—	—	—	—	14
77-100	Aj Burocrata	—	7	13	20	Dactilógrafo ou Escrivão	7	13	—	—	—	—	20
90-108	Electricista	—	1	3	4	Electricista	—	1	3	—	—	—	4
S O M A		6	31	184	221		28	53	88	52	—	—	221

- Mlc — Ginásial completo
- MII — Ginásial incompleto
- Pc — Primário completo
- Pf — Primário incompleto
- A — Analfabeto

Quartel em Deodoro, GB, de dezembro de 1965

Coronel Comandante da Es MB

FICHA DE INCORPORAÇÃO

N.º DE ORDEM	NOME:	N.º
TSE-1	Aplica injeção	
LV	FSR	
RA	Dentista	
AM	T Apt Mot	
AMec	Dir auto c/carteira	
BB	Dir auto s/carteira	
CO	Ex Psicol	
CA	Dactilografia	
CR	Barbearia	
Profissão	Fotografia	
	Alfabetaria	
	Ficha Ind	
Escolaridade	Residência	
QMG-QMP	FUNÇÃO	FRACAO
	PELOTXO	ARMARIO

Ao fim da semana, melhor dizendo, nos dois últimos dias, em função das áreas de aptidão apresentadas pela BCEx, das observações médicas, do parecer do CEP, do resultado da prova do CFC, da de datilografia, da entrevista, da capacitação profissional observadas para aqueles que declarassem algo na entrevista, eram os soldados classificados em suas funções.

Começávamos assim, o 1.º dia do período de adaptação com os recrutas em suas funções, a maioria das quais definitivas.

Sem dúvida, até a qualificação do soldado (IBQ) existiriam movimentações. Eram poucas em comparação com uma seleção sem qualquer critério.

(1) Vejamos as vantagens oferecidas por êsse processo.

- (a) Descentraliza a seleção tornando-a mais fácil de aplicação pelo menor número de elementos a serem selecionados por uma equipe.
- (b) Permite um conhecimento melhor dos homens. A seleção é feita no elemento já designado para o quartel.

(2) Desvantagens:

- (a) Seleção em um universo pequeno. Assim voltando ao exemplo da EsMB, para uma incorporação exigida de cerca de 200 homens recebia-se um excesso de 20 o que obrigava o emprêgo de recurso de funções prioritárias com visível prejuízo para as prioridades menores, que, nem sempre, recebiam o homem para o lugar certo.
- (b) A grande sobrecarga para uma unidade nesses trabalhos de incorporação. Demanda tempo, material e pessoal.
- (c) Como pode ser observado, ainda nesta hipótese apresentada, estamos aludindo a aplicação das baterias *antes* do início do período de aplicação.

Vejamos, nesse sentido, o que prescrevem as "Instruções Gerais de Padronização da Seleção (provisória), edição de 1967 em seu N.º 3.1.2.

(início de citação)

"O 2.º estágio será levado a efeito nos Corpos de Tropa *durante* o período de adaptação, pela aplicação da BCEx.

(fim de citação)

Julgamos que neste processo, às desvantagens já apresentadas deve ser acrescentado ainda o fato da aplicação da bateria implicar em prejuízo visível na própria instrução e de criar problemas com a mudança de função dos soldados com vistas ao resultado dos testes.

que já estão a uma, duas, três ou mesmo quatro semanas numa função. Poder-se-ia dizer, em defesa dessa tese, que o nome do próprio diz, "adaptação"; mas qual o soldado que desde o 1.º dia não está na sua função dentro do seu pelotão, Cia e Batalhão?

1ª Conclusão:

A se realizar a BCEx nos corpos de tropa optamos pela realização, *plenamente possível, antes do período de adaptação.*

f) 2.ª Solução:

Aplicar parte no PR (TSI e TSE-1), e a BCEx na unidade, antes ou durante o período de adaptação.

Voltemos, inicialmente, aquilo que prescrevem as "Instruções Gerais de Padronização de Seleção (provisória) 1967".

(início de citação)

"3.1 — Tropa, Contingente e Tiro-de-Guerra.

A seleção sob aspecto psicológico, será realizada obrigatoriamente em dois estágios.

1.º estágio:

Nas comissões de seleção a ela devendo ser submetidos apenas os conscritos julgados aptos "A" na inspeção de saúde quanto ao aspecto físico.

2.º estágio:

Nos corpos de tropa e contingentes.

3.1.1 — O 1.º estágio consistirá na realização de

- (a) entrevista;
- (b) na aplicação de Teste de Seleção Inicial (não verbal) aos analfabetos e semi-analfabetizados;
- (c) na aplicação de Teste de Seleção do Exército (TSEx-1) aos alfabetizados que possuam instrução até o nível de 1.º ano do curso ginasial ou correspondente, inclusive.

3.1.2 — O 2.º estágio será levado a efeito nos corpos de tropa, durante o período de adaptação pela aplicação do BCEx".

(fim de citação)

(1) Vantagens dessa solução:

- (a) Diminui em alguma coisa o trabalho no corpo de tropa.
- (b) Permite, pelo menos ao PR, observar o grau de escolaridade nos conscritos enviados aos corpos de tropa.
- (c) Da mesma forma que a primeira solução, descentraliza a seleção, tornando-a mais fácil no ato de aplicar, pelo menor número de elementos a serem selecionados por uma equipe.
- (d) Permite, ainda da mesma forma que a primeira solução um conhecimento melhor dos homens.

(2) Desvantagens:

Aquelas apresentadas para o caso anterior e as considerações já feitas com relação ao item 3.1.2 da citada instrução.

g) 3ª Solução:

Aplicar o TSI, TSE-1 e a BCEx no próprio PR.

Não podemos nos esquecer que ao PR, além das atribuições normais ao período que antecede a incorporação, tais como, entrevista, exame médico com abreugrafia, teria como outro encargo o de aplicar o TSI e TSE-1 e a própria BCEx.

Nas grandes cidades, vemos a possibilidade que a BCEx possa ser executada no PR, posto que haveria facilidade de retorno do soldado a esse órgão durante três ou quatro dias sem grande prejuízo quer do PR, quer do recruta.

Nas pequenas cidades não vemos possibilidade dessa 3ª solução pelo seguinte:

Tomemos o exemplo concreto do distrito de Taquaruçus do Município de Silva Jardim, no Estado do Rio de Janeiro. É bem verdade que, atualmente, esse município não é tributário, mas o será mais cedo ou mais tarde.

O jovem em idade de prestação do serviço militar que reside em Taquaruçus, terá de ir a sede do município para se apresentar à Comissão de Seleção. São cerca de 35 quilômetros de distância.

Para haver um trabalho completo desse PR o soldado teria de percorrer uma distância de 70 quilômetros durante três ou quatro dias com prejuízo para ele e para o seu empregador. E estamos admitindo empenhar o alistado apenas na parte da manhã.

Se, por outro lado, mantivéssemos o alistado apenas um dia, teríamos de prever alimentação e contrariaríamos frontalmente a técnica de aplicação da BCEx que impede sua aplicação em uma jornada.

Analisando assim, essa solução poderíamos apontar suas vantagens e desvantagens.

(1) Vantagens:

- (a) Atender com grande precisão aos pedidos das Unidades.
- (b) Evitar a sobrecarga nas Unidades com trabalhos que não são específicos da incorporação.
- (c) O PR trabalhará com um universo (grande quantidade de recrutas) bem maior facilitando uma melhor seleção.
- (d) Colocar a seleção no plano de importância que ela merece pois dar-se-á a um PR, praticamente, a responsabilidade de preencher os claros da Unidade dentro da função.
- (e) Será mais um meio, acredito, para que se forme a imagem verdadeira do Exército pois o recruta logo ao se apresentar ao PR sente uma organização trabalhando em seu proveito.

(2) Desvantagens:

- (a) Para cidades em que a tributação é afastada é proibitivo.
 - (b) Aumenta de muito o trabalho e responsabilidade do PR já tão assoberbados.
 - (c) Implica em locais adequados de trabalho com grande necessidade de material.
 - (d) Mesmo nas grandes cidades obriga a ida do recruta pelo menos umas três vezes em três dias.
- Conclusão parcial — Para PR que funcionem em grandes cidades com sua tributação próxima, vemos como solução a curto prazo.

3 — CONCLUSÃO

O que vimos até agora teve como objetivo primordial o de realçar a importância da seleção do soldado, sua necessidade quase que impositiva face a uma crescente diversificação das funções com uma tenacidade cada vez maior.

Estudamos a evolução da seleção e concluímos que já é antiga a preocupação em bem selecionar. Sentimos o cuidado crescente em adequar o soldado à função dentro de critérios válidos.

Ao mostrarmos o conjunto de testes práticos do BDR fizemo-lo na análise da evolução e para apresentar, a falta de uma bateria mais apropriada, uma solução simples para a designação de um contingente a ser incorporado.

Apresentamos um caso concreto vivido na EsMB procurando mostrar a exequibilidade da aplicação da BCEX, TSE-1 e TSI na própria Unidade sem qualquer prejuízo para a instrução.

Finalmente, apresentamos três soluções para responder ao QUANDO da aplicação da seleção. Vimos de cada uma as vantagens e desvantagens, caracterizando, mesmo, particularmente as primeiras e terceiras como soluções a curto prazo.

Verificamos, outrossim, a dificuldade da seleção, nos moldes em que é feito em municípios com tributação afastada.

Resta-nos desta maneira, apresentar como conclusão a quarta solução: aplicar um tipo de bateria de testes de tempo reduzido, no PR.

A Bateria de Qualificação do Exército ou a BTAG, (americana não totalmente consolidada e adaptada), melhor àquela do que esta, seria a solução.

Vejamos as suas vantagens:

- (1) Reduz o tempo de aplicação de mais de quatro horas, no caso da BCEX, da ordem de sessenta minutos.
- (2) Permanece com a mesma validade da BCEX, o que é por demais importante.
- (3) Pode ser aplicado em municípios com tributação afastada pois a sua aplicação é apenas uma hora.
- (4) Pode ser aplicado em PR com tributação próxima com a vantagem de evitar o retorno do conscrito em mais de um dia.
- (5) Permite que os trabalhos para determinação de área de aptidão sejam iniciados tão logo esteja terminada a aplicação.
- (6) Mostra ao futuro soldado, logo ao seu primeiro contato com o organismo militar, uma preocupação com ele como uma das peças componentes de uma complexa engrenagem.

As desvantagens são tôdas aquelas inerentes a aplicação de qualquer tipo de bateria no PR: sobrecarga de trabalho, maior número de elementos para aplicação da bateria, etc.

Creio, contudo, que essas desvantagens poderiam ser perfeitamente contornadas pelo que de vantagem possa apresentar o processo.

Este foi o nosso trabalho. Teve como objetivos principais: primeiro foi o de concorrer embora pàlidamente, acreditamos, para u,a maior divulgação da necessidade de seleção; segundo o de mostrar aquilo que pode ser feito; terceiro e último lugar o de procurar provar a necessidade cada vez maior da adequação do soldado, a função, para maior eficiência do nosso Exército.

BIBLIOGRAFIA

- LEI DO SERVIÇO MILITAR.
- REGULAMENTO DA LEI DO SERVIÇO MILITAR.
- T 12-260 (MANUAL TÉCNICO) — Ajudância-Geral — Testes para Classificação do Pessoal — 1959.
- BDR — (Bom Dia Recruta).
- INSTRUÇÕES GERAIS DE PADRONIZAÇÃO DE SELEÇÃO (PROVISÓRIAS)/87 DA SUBDIRETORIA DE RECRUTAMENTO.
- ARQUIVOS DA COMPANHIA DE COMANDO E SERVIÇOS DA ESCOLA DE MATERIAL BÉLICO.

A cada nova guerra surgem outras dimensões nos campos da tática e do armamento. Assim sendo, as atitudes rígidas ou inflexíveis para com a arte de combater podem ser perniciosas a eficiência em combate. O comportamento humano irá determinar grandemente o curso da batalha. Desta forma, nunca será demais acentuar a necessidade de uma judiciosa seleção dos homens, principalmente dos líderes.