CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOUTRINA
CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

Cap. QOBM/Comb. **DANIELA** LARGURA FERREIRA

AVALIAÇÃO **DE**

COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS NO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

BRASÍLIA
2020

Cap. QOBM/Comb. **DANIELA** LARGURA FERREIRA

AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS NO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento para Oficiais dos Quadros Combatente e Complementar/2019, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: Ten-Cel. QOBM/Comb. FLÁVIO DA COSTA **PORTELA**

BRASÍLIA
2020

Cap. QOBM/Comb. **DANIELA** LARGURA FERREIRA

AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS NO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais dos Quadros Combatente e Complementar/2019, do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: __/__/____

BANCA EXAMINADORA

_____

ELOIZIO FERREIRA DO NASCIMENTO – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Presidente

_____

ELCIO DE AZEVEDO **CARDOSO** – Maj. QOBM/Comb.
Membro

_____

PROF. MSC. ZILTA DIAZ PENNA MARINHO
Membro

_____

FLÁVIO DA COSTA **PORTELA** – Ten-Cel. QOBM/Comb.
Orientador

CESSÃO DE DIREITOS

AUTORA: Cap. QOBM/Comb. **DANIELA** LARGURA FERREIRA.

TEMA: Avaliação de competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

ANO: 2020.

Concedo ao Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal as seguintes permissões referentes a este trabalho acadêmico:

- reprodução de cópias;
- empréstimo ou comercialização de tais cópias, desde que tenha propósitos acadêmicos e científicos;
- disponibilização no *site* oficial do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

A autora reserva outros direitos de publicação e nenhuma parte desse trabalho acadêmico pode ser reproduzida sem autorização por escrito da autora.

_____

DANIELA LARGURA FERREIRA
Capitã QOBM/Comb.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por todas as bençãos em minha vida.

À minha família, que sempre esteve ao meu lado e que cuja paciência imperou ao longo do cumprimento de mais uma etapa de minha carreira.

Ao senhor Ten-Cel. PORTELA, pela orientação, por nunca medir esforços ao me auxiliar durante a elaboração deste trabalho e por ter se tornado, para mim, um grande exemplo de profissional a ser seguido.

Aos meus colegas de turma, em especial às Capitãs GENSCHOW, LAYLLA e BÁRBARA, pelos momentos vividos.

A todos os militares que contribuíram para este estudo, por meio das pesquisas de opinião e das entrevistas realizadas.

“Atitude é uma pequena coisa que faz uma grande diferença.”

Winston Churchill

RESUMO

O presente trabalho abrange o estudo da avaliação de competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais (CFO) do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF). Motivada pela dificuldade de identificação e correção de perfis inadequados ao exercício do oficialato por parte dos Cadetes do CBMDF, a pesquisa procurou analisar os processos de avaliação de competências atitudinais atualmente existentes no CFO. O levantamento bibliográfico permitiu a caracterização da competência atitudinal no contexto militar como o emprego de qualidades associadas a valores e normas eminentemente castrenses pelo indivíduo. Proporcionou, também, em conjunto com a pesquisa documental, o entendimento dos processos de avaliação atitudinal na formação de oficiais militares em outras organizações, as quais percebem tal procedimento como importante para a formação profissional e desenvolvimento do futuro oficial. Já no âmbito do CFO do CBMDF, o levantamento bibliográfico e documental, bem como a pesquisa de campo, oportunizaram a obtenção do panorama atual da avaliação atitudinal dos Cadetes da corporação, ao que foi verificado que esse processo ocorre por meio de instrumentos de verificação do conhecimento assimilado nas disciplinas curriculares, pela observação comportamental dos discentes e por ocasião da avaliação de suas condutas durante o cumprimento do estágio operacional. Visando analisar a percepção dos militares envolvidos no processo de avaliação atitudinal dos discentes, a pesquisa realizada demonstrou que não há homogeneidade de conhecimento sobre os parâmetros previstos no Projeto Pedagógico (PP) do CFO, tampouco de quais conteúdos comportamentais são avaliados nos diversos núcleos disciplinares. Verificou-se, ainda, a carência de um processo sistematizado que aborde o campo atitudinal de forma a atender o que preconiza o PP do CFO em relação ao desenvolvimento das referidas competências. Diante do cenário apresentado, o estudo pretendeu apresentar uma proposta de metodologia que viabilizasse o aprimoramento do processo de avaliação de competências atitudinais dos Cadetes do CBMDF, de forma a minimizar a dificuldade tida como preponderante ao longo da pesquisa: o fator subjetividade. Dessa forma, constatou-se que a definição de critérios observáveis relacionados às condutas requeridas aos alunos, a avaliação por múltiplas fontes e a devida capacitação dos avaliadores acerca da verificação atitudinal, constituem processos que podem reduzir a subjetividade comumente observada neste tipo de avaliação. Considerando o exposto, foi apresentada uma proposta de instrumentalização da avaliação atitudinal a ser aplicada aos Cadetes ao longo do CFO, visando o fortalecimento deste processo. Perante as circunstâncias apresentadas, o trabalho trouxe como recomendações a aplicação do referido instrumento em caráter experimental, o estudo de possíveis consequências a serem adotadas em decorrência da nota de avaliação atitudinal dos discentes, a elaboração de estudo complementar visando identificar métodos de desenvolvimento das competências atitudinais requeridas aos discentes e, por fim, estudo relativo à possibilidade de expansão da avaliação objeto desta pesquisa para os demais cursos de formação e de carreira do CBMDF.

Palavras-chave: Atitude. Avaliação. Competência atitudinal. Curso de Formação de Oficiais.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Quadro representativo das competências atitudinais elencadas pela Matriz Curricular Nacional 21
Figura 2 - Perfil Psicológico necessário ao cargo de Cadete do CBMDF – Dimensões adequada e baixa 22
Figura 3 - Perfil Psicológico necessário ao cargo de Cadete do CBMDF – Dimensão elevada 23
Figura 4 - Tabulação da Escala de Avaliação dos Conteúdos Atitudinais 29
Figura 5 - Correções atitudinais positivas e negativas da APMB 31
Figura 6 - Competências atitudinais previstas no Projeto Pedagógico do CFO do CBMDF 37
Figura 7 - Distribuição das disciplinas previstas no Projeto Pedagógico do CFO por núcleos 38
Figura 8 - Pontuação referente ao comportamento escolar dos Cadetes do CBMDF 40
Figura 10 - Conhecimento dos instrutores acerca das competências atitudinais elencadas no Projeto Pedagógico do CFO 47
Figura 11 - Distribuição da amostra de instrutores com base nos núcleos das disciplinas ministradas 48
Figura 12 - Elementos atitudinais contemplados pelas avaliações aplicados aos Cadetes, na opinião dos instrutores 49
Figura 13 - Competências atitudinais avaliadas nos núcleos das disciplinas curriculares do CFO 50
Figura 14 - Opinião dos instrutores sobre a avaliação atitudinal nas disciplinas ministradas 51
Figura 15 - Opinião dos instrutores sobre a influência da avaliação atitudinal na classificação dos Cadetes 52
Figura 16 - Importância da avaliação atitudinal do Cadete em relação ao exercício do oficialato, na opinião dos instrutores 54
Figura 17 - Competências atitudinais empregadas nos serviços diários da amostra de instrutores 54

Figura 18 - Elementos atitudinais contemplados pelas avaliações aplicadas aos Cadetes, na opinião dos coordenadores 56
Figura 19 - Elementos atitudinais previstos do Projeto Pedagógico do CFO contemplados pelo instrumento de verificação da nota de comportamento 57
Figura 20 - Conhecimento dos Cadetes acerca das competências atitudinais elencadas no Projeto Pedagógico do CFO 58
Figura 21 - Elementos atitudinais avaliados ao longo do CFO, na opinião dos Cadetes 59
Figura 22 - Capacidade de avaliar os demais militares de suas turmas quanto às competências atitudinais, na opinião dos Cadetes 60
Figura 23 - Opinião dos Cadetes sobre a influência da avaliação atitudinal em suas classificações 61
Figura 24 - Importância da avaliação atitudinal do Cadete em relação ao exercício do oficialato, na opinião dos alunos 63

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABMIL	Academia de Bombeiro Militar
ACH	Avaliação conceitual horizontal
ACV	Avaliação conceitual vertical
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
APMB	Academia de Polícia Militar de Brasília
BM	Bombeiro Militar
CA	Corpo de Alunos
CBMDF	Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CHO	Curso de Habilitação de Oficiais
CI	Combate a Incêndio
DEPCT	Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia
DIREN	Diretoria de Ensino
EB	Exército Brasileiro
EE	Estabelecimento de Ensino
EsFO	Escola de Formação de Oficiais
MCN	Matriz Curricular Nacional
MJ	Ministério da Justiça
NDACA	Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais
NDE	Norma Disciplinar Escolar
NGA	Norma Geral de Avaliação e Medidas de Aprendizagem
P4A	Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal
PMDF	Polícia Militar do Distrito Federal
PP	Projeto Pedagógico
RE/GPCIU	Regulamento de Ensino do Grupamento de Prevenção e Combate a Incêndio Urbano
REE/ABMIL	Regulamento do Estabelecimento de Ensino Academia de Bombeiro Militar
SEBM	Sistema de Ensino Bombeiro Militar
SEEB	Sistema de Ensino do Exército Brasileiro

SETEN Seção Técnica de Ensino

USMA *United States Military Academy*

LISTA DE SÍMBOLOS

n° ou n.	Número
%	Por cento
H	Hora
h/a	Hora-aula ou Horas-aula
º	Grau ou graus

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 14
1.1 Definição do problema 15
1.2 Justificativa 15
1.3 Objetivos 16
1.3.1 Objetivo geral 16
1.3.2 Objetivos específicos 17
1.4 Questões norteadoras 17
1.5 Definição de termos 17
2 REVISÃO DA LITERATURA 19
2.1 Competências atitudinais 19
2.2 Avaliação de competências atitudinais na esfera profissional 24
2.3 Avaliações atitudinais na formação de oficiais em outras instituições militares 26
2.3.1 Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) 26
2.3.2 *United States Military Academy* (USMA) 29
2.3.3 Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB) 31
2.3.4 Academia de Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC) 32
2.4 Avaliação atitudinal de militares no âmbito do CBMDF 33
2.5 Avaliação atitudinal dos Cadetes no âmbito da ABMIL 36
3 METODOLOGIA 42
3.1 Classificação da pesquisa 42
3.2 Universo 43
3.3 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados 43
3.3.1 Da pesquisa bibliográfica 43
3.3.2 Da pesquisa documental 44
3.3.3 Das entrevistas 44
3.3.4 Dos questionários 44
3.4 Tabulação, interpretação e análise de dados 45
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO 46
4.1 Resultados 46

4.1.1 Da pesquisa bibliográfica e documental 46
4.1.2 Dos questionários aplicados à amostra 47
4.1.2.1 Questionário aplicado aos instrutores do CFO 47
4.1.2.2 Questionário aplicado aos coordenadores do CFO 55
4.1.2.3 Questionário aplicado aos Cadetes do 2º ano do CFO 58
4.1.3 Das entrevistas 64
4.1.3.3 Entrevista com a Chefe da Seção Técnica de Ensino da ABMIL 67
4.2 Discussão 69
4.2.1 Caracterização das competências atitudinais 69
4.2.2 Avaliação das competências atitudinais na esfera profissional militar, com ênfase na formação de oficiais militares 70
4.2.3 O processo de avaliação atitudinal dos alunos do CFO do CBMDF 73
4.2.4 Proposição de metodologia para o aprimoramento da avaliação de competências atitudinais dos alunos do CFO do CBMDF 76
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 81
6 RECOMENDAÇÕES 84
REFERÊNCIAS 85
APÊNDICES 89
APÊNDICE A 90
APÊNDICE B 99
APÊNDICE C 105

1 INTRODUÇÃO

No decorrer dos últimos anos, motivadas pelos modelos tradicionais de gestão considerados ultrapassados, bem como pela busca da maximização de resultados e qualidade nos serviços prestados, grandes mudanças vêm sendo realizadas pelas organizações na forma de gerir pessoas.

Assim sendo, a gestão por competências é assunto cada vez mais explorado em organizações públicas e privadas com foco no aprimoramento da execução de atividades profissionais e sociais por parte dos seus integrantes.

A avaliação das competências do profissional, traduzidas pelos conhecimentos, habilidades e atitudes, deve ter participação especial no planejamento estratégico institucional, principalmente, sendo utilizada na definição de metas e indicadores de desempenho organizacional.

Esse tipo de verificação tende a proporcionar maior eficiência na execução das funções e, consequentemente, melhoria na entrega do produto, na medida que aponta quais profissionais são mais qualificados para exercerem determinadas atividades, bem como permite a identificação de deficiências que podem ser aperfeiçoadas.

A avaliação das competências atitudinais é uma ferramenta utilizada em organizações militares, considerando as diversas peculiaridades da vida castrense e das atividades desempenhadas por esta classe profissional. Nesse contexto, verifica-se que um dos objetivos do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), de acordo com o Plano Estratégico traçado para o período compreendido entre 2017 e 2024, é a capacitação e gestão por competências.

A formação profissional militar é um processo específico no qual o civil é apresentado aos valores e às atitudes próprios dos militares, sendo, nesse período, submetido a rigorosas avaliações nos campos disciplinar, físico, psicológico e intelectual.

Nesse sentido, é importante analisar como as competências são avaliadas desde o início do período de formação profissional militar, dada a

especificidade da carreira e, em especial, as competências atitudinais singulares exigidas desses indivíduos.

1.1 Definição do problema

No campo atitudinal, o Projeto Pedagógico (PP) do Curso de Formação de Oficiais (CFO) do CBMDF estabelece parâmetros desejáveis aos futuros oficiais como liderança, autocontrole, autocorreção, coragem, empatia, inteligência emocional e proatividade, os quais podem não ser mensurados em toda sua complexidade pelos mecanismos vigentes.

Durante a transcurso de sua carreira, em especial no exercício da função de oficial da coordenação de cursos da Academia de Bombeiro Militar (ABMIL), esta pesquisadora identificou que os instrumentos de avaliação vigentes não necessariamente expressam todas as competências e atitudes requeridas ao desempenho das funções inerentes ao oficialato no CBMDF, as quais exigem do militar, dentre outros requisitos, a sujeição a preceitos rígidos de hierarquia e disciplina, conduta profissional e moral irrepreensíveis e dedicação integral ao serviço.

Nesse cenário, onde os atuais mecanismos de avaliação podem não ser suficientes à observação atitudinal dos discentes e, consequentemente, não contemplam todo os aspectos requeridos ao desenvolvimento global do aluno, percebe-se dificuldade na identificação e correção de perfis insatisfatórios e/ou inadequados ao exercício do oficialato por parte dos integrantes do corpo de alunos da ABMIL.

Partindo dessa contextualização e considerando essa limitação, que medidas podem ser adotadas para o aprimoramento da avaliação do campo atitudinal dos alunos do CFO?

1.2 Justificativa

A Norma Geral de Avaliação e Medidas da Aprendizagem (NGA) vigente, que normatiza a avaliação da aprendizagem no Sistema de Ensino

Bombeiro Militar (SEBM) do CBMDF, tem como finalidade a definição dos tipos de avalição e todos os processos correlatos, conferindo a cada Estabelecimento de Ensino (EE) da corporação a autonomia para definir critérios de verificação da conduta do aluno (CBMDF, 2012b).

O Regulamento do Estabelecimento de Ensino ABMIL (REE/ABMIL), aprovado pelo Chefe de Departamento de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia (DEPCT) e tornado público pelo Boletim Geral n.º 31, de 13 de fevereiro de 2012, faz referência ao “Comportamento” do aluno bombeiro militar, o qual é influenciado pelos critérios definidos como Transgressões Escolares, Transgressões Disciplinares e Fatores de Melhoria de Comportamento.

Contudo, os parâmetros acima descritos podem não refletir a conduta e desempenho comportamental global do discente ao longo do curso, na medida em que não mensuram todos os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridos na rotina diária dos futuros oficiais. Na perspectiva curricular, apesar de o Plano de Curso e o Plano de Ensino do CFO elencarem competências que os alunos devem adquirir ao longo das disciplinas existentes, não preveem a avaliação total das competências atitudinais essenciais ao exercício de funções inerentes aos oficiais subalternos e intermediários, conforme previsto no PP do referido curso.

Desta feita e motivada pelas experiências vivenciadas na carreira, esta oficial entende que a proposição de uma metodologia para a mensuração do desempenho atitudinal e sua consequente aplicação ao longo do CFO pode suprir uma lacuna no processo de avaliação global preconizado pela NGA, possibilitando, ainda, o planejamento e a execução de ações para correção de desempenhos insatisfatórios, bem como a identificação de perfis que não se adequem aos padrões esperados do oficial bombeiro militar.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Analisar os processos de avaliação de competências atitudinais atualmente existentes no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF.

1.3.2 Objetivos específicos

a) Caracterizar competências atitudinais;

b) Identificar como as competências atitudinais são avaliadas na esfera profissional, com ênfase na formação de oficiais militares;

c) Identificar como ocorre o processo de avaliação de competências atitudinais dos alunos do CFO do CBMDF; e

d) Propor metodologia para o aprimoramento da avaliação de competências atitudinais dos alunos do CFO do CBMDF.

1.4 Questões norteadoras

a) Como podem ser caracterizadas as competências atitudinais?

b) Como as competências atitudinais são avaliadas na esfera profissional, especialmente na formação de oficiais militares?

c) Como ocorre o processo de avaliação de competências atitudinais dos Cadetes na ABMIL? e

d) De que maneira o processo de avaliação de competências atitudinais necessárias aos alunos do CFO pode ser aprimorado?

1.5 Definição de termos

Atitude: vontade individual em colocar em prática os conhecimentos e habilidade adquiridos (QUEIROZ, 2013).

Avaliação atitudinal: identificação de competências comportamentais necessárias ao bom desempenho de determinado cargo ou função e verificação de lacunas existentes com vistas ao desenvolvimento profissional (CORRADINI; VENDRAMINI, 2018).

Competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que, quando postos em ação, agregam valor tanto ao indivíduo como à organização, possibilitando a entrega efetiva de resultados (QUEIROZ, 2013).

Conhecimento: conteúdos aprendidos no meio acadêmico no trabalho e ao longo da vida (QUEIROZ, 2013).

Ensino militar bélico: ensino que objetiva o preparo continuado de pessoal que realiza ações de direção, preparo e emprego da Força Terrestre (BRASIL, 1999).

Habilidade: dimensão prática desenvolvida na medida em que se emprega o conhecimento adquirido (QUEIROZ, 2013).

Perfil profissiográfico: consolidação do perfil e das competências necessárias ao exercício de determinado cargo ou função (BRASIL, 2014).

Quadro de Acesso: relação de militares habilitados ao acesso às promoções aos postos e graduações superiores (BRASIL, 1975).

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Competências atitudinais

Competência, de acordo com Queiroz (2013, p. 222), “é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas que em ação agregam valor ao indivíduo e à organização, ao que denominamos de entrega”. O autor também explica que conhecimentos e habilidades podem ser facilmente aprendidos, por isso as atitudes são o que determinam a capacidade competitiva das pessoas.

Os valores, as atitudes e as normas fazem parte dos conteúdos atitudinais dos seres humanos. As atitudes podem ser descritas como a forma que cada indivíduo age de acordo com valores determinados. Os valores são os princípios que permitem a emissão de juízo sobre as condutas e seu sentido. Já as normas são regras que todos os membros de um grupo social devem seguir (ZABALA, 1998).

A aprendizagem dos conteúdos atitudinais, ainda de acordo com Zabala (1998), está relacionada com a importância de componentes cognitivos, afetivos e condutuais. Segundo o autor, para que o indivíduo incorpore o que foi aprendido é necessário o estabelecimento de relações afetivas condicionadas pelo ambiente, necessidades pessoais e identificação com os valores que são promovidos a partir de modelos de grupos ou pessoas às quais ele se sente vinculado.

No contexto profissional, Fleury e Fleury (2001) explicam que é necessário que as competências se alinhem às características dos cargos ou posições existentes nas organizações, apesar do foco da análise ser o indivíduo.

Le Boterf (2003) afirma que o profissional deve saber empregar as competências que possui na execução de suas atividades, pois apenas possuí-las não é suficiente, afinal, tão-somente deter a competência não garante a eficácia da ação.

Nesse sentido, o autor refere-se às aptidões pessoais como as mais difíceis de serem manifestadas e descritas, não devendo, porém, ser

negligenciadas. Qualidades como autoconfiança, tenacidade e iniciativa são exemplos de competências comportamentais cada vez mais demandadas no âmbito profissional (LE BOTERF, 2003).

Ainda no mesmo contexto, Dutra (2017) afirma que nos últimos anos houve uma mudança no perfil do trabalhador, exigida pelas instituições, o qual deixou de ser obediente e disciplinado e passou a ser proativo, criativo e autônomo. O autor alega, ainda, que as pessoas transformam os conhecimentos, habilidades e atitudes em agregação de valor à organização. Para essa agregação de valor se tornar efetiva, deve melhorar processos, em vez de apenas atingir metas de produção.

Na mesma perspectiva, o Ministério da Justiça (MJ), por meio da Matriz Curricular Nacional (MCN) para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública, elenca diversas competências relacionadas às atividades de formação dos bombeiros militares, as quais são divididas em três grupos: cognitivas, operativas e atitudinais. Para o MJ, competências atitudinais são descritas como:

> competências que visam estimular a percepção da realidade, por meio do conhecimento e do desenvolvimento das potencialidades individuais; a conscientização de sua pessoa e da interação com o grupo; a capacidade de conviver em diferentes ambientes: familiar, profissional e social (BRASIL, 2014, p.18).

A MCN reforça, ainda, a necessidade da submissão das ações formativas a constantes processos de planejamento, acompanhamento e avaliação, objetivando a construção do conhecimento.

Nesse sentido, a matriz elenca competências atitudinais a serem desenvolvidas de acordo com o perfil profissiográfico elaborado com base nas funções desempenhadas pelos bombeiros militares, conforme demonstra a Figura 1 (BRASIL, 2014).

Figura 1 - Quadro representativo das competências atitudinais elencadas pela Matriz Curricular Nacional

Ter capacidade de trabalhar sob pressão
Possuir manejo de estresse
Ter capacidade para lidar com a morte no dia a dia do trabalho
Ser dinâmico e meticuloso
Ter deferência, coragem e perseverança
Agir com prudência e respeito ao próximo
Possuir autoconfiança adequada à tarefa
Apresentar resistência à frustração
Agir com disposição para o trabalho
Ter paciência e discernimento
Ser imparcial, assertivo e flexível
Possuir controle emocional e adaptabilidade
Agir com iniciativa, postura ética e profissional
Ser claro, objetivo e conciso
Ter agressividade adequada à tarefa
Ser proativo, ágil, cordial e respeitoso
Ter capacidade de agir com empatia
Ser altruísta e civilizado
Ter capacidade de organização
Saber trabalhar em equipe
Ter capacidade de agir com criatividade e inovação

Fonte: A autora com base em dados de Brasil (2014).

Em consonância à MCN, o edital de convocação para a realização da avaliação psicológica dos candidatos ao CFO do CBMDF, referente ao concurso público do ano de 2017, expõe o perfil psicológico que o indivíduo deve apresentar para ser aprovado nesta etapa do certame, estabelecido a partir de estudo cientifico de atribuições e responsabilidades, além de identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo de Cadete (CBMDF, 2017c). As Figuras 2 e 3 descrevem as competências necessárias à aprovação do candidato na etapa de avaliação psicológica, assim como o nível da dimensão que cada característica deve apresentar.

Figura 2 - Perfil Psicológico necessário ao cargo de Cadete do CBMDF – Dimensões adequada e baixa

Fonte: A autora com base em dados de CBMDF (2017c).

Figura 3 - Perfil Psicológico necessário ao cargo de Cadete do CBMDF – Dimensão elevada

Fonte: A autora com base em dados de CBMDF (2017c).

Corradini e Vendramini (2018) reiteram que o exercício da profissão bombeiro militar demanda que o profissional possua diversas competências técnicas e comportamentais. Em razão disso é imprescindível que o planejamento, a

capacitação e a formação sejam realizados com cuidado, visando o desenvolvimento destas aptidões.

Assim, a partir da elaboração do perfil profissiográfico das instituições, alinhado às competências técnicas e comportamentais que seus profissionais apresentam, é possível apontar quais aptidões devem ser desenvolvidas (CORRADINI; VENDRAMINI, 2018).

2.2 Avaliação de competências atitudinais na esfera profissional

Dutra (2017) define a avaliação de pessoas como um conjunto de práticas que estimulam o diálogo entre a organização e os indivíduos, oferecendo elementos necessários à tomada de decisões acerca de capacitação, ascensão na carreira, valorização, movimentações e demissão. Quando a avaliação incorpora o conceito de competência, permite, ainda, o alinhamento entre o desenvolvimento das pessoas e da organização.

Nesse sentido, o autor discorre sobre a avaliação estruturada, a qual é realizada a partir de parâmetros previamente determinados e que tem sido apontada como elemento essencial para a efetiva gestão de pessoas aliada ao crescimento da competitividade no ambiente de trabalho. Tal verificação se subdivide em três aspectos: desenvolvimento, resultado e comportamento. O último “é composto pelo nível de adesão aos valores da organização, pelo relacionamento interpessoal e pelas atitudes diante do trabalho” (DUTRA, 2017, p. 97).

Le Boterf (2013) ressalta a importância da avaliação das competências dos profissionais afirmando, no entanto, que estas por si só não são diretamente tangíveis. Julga-se, portanto, aquilo que o mecanismo de avaliação denomina como competências.

Ribeiro (2017) refere-se à avaliação de desempenho como um instrumento de controle, à medida que realiza uma comparação com o que se é esperado e o que de fato foi executado. Alega, ainda, que um dos produtos da avaliação é o *feedback*, no qual o avaliador orienta o avaliado acerca da possibilidade de melhoria ou manutenção de seu desempenho. Ainda assim, apenas

apresentar o *feedback* não é muito eficiente. É necessário que sejam apresentadas, também, formas de aperfeiçoamento dos comportamentos retratados.

Já Krauzs (1995 apud RIBEIRO, 2017) adverte que, tendo em vista certas organizações utilizarem o instrumento de avaliação de desempenho como ferramenta de poder, fazem uso do mecanismo precipuamente para controlar o comportamento de seus profissionais, em vez de direcionar o resultado da performance de cada um.

Portanto, faz-se necessário entender a percepção do instrumento pelos indivíduos avaliados, de forma a aprimorar o planejamento da estratégia da gestão na instituição. A reação negativa dos funcionários avaliados aos instrumentos empregados será refletida no clima organizacional e, consequentemente, nos resultados da corporação (RIBEIRO, 2017).

Sob outra ótica acerca do assunto estudado, verifica-se que ultimamente têm-se empregado sistemas de verificação de desempenho por múltiplas fontes, à exemplo da avaliação 360º, a qual tem por princípio o julgamento por chefes, pares, subordinados e pelo próprio avaliado. Nessa perspectiva, é necessário que seja realizada a capacitação do avaliador para que este se torne um processo eficaz de gestão de pessoal (RIBEIRO, 2017).

Dutra (2017) relata que a avaliação do comportamento faz referência à percepção de um indivíduo sobre outro, sendo caracterizada como subjetiva e, por isso, grande parte das organizações utilizam a avaliação por múltiplas fontes. Muito embora tente se criar comportamentos observáveis, o autor discorre sobre a dificuldade de se fugir da subjetividade. Entretanto, afirma que esse tipo de avaliação é indispensável e aquelas empresas que se propuseram a trabalhar a dimensão comportamental de seus funcionários conseguiram, com baixo custo, recuperar e ajustar deficiências atitudinais apresentadas por seus funcionários.

Nesse cenário, Ribeiro (2017) aponta que a interferência do fator subjetividade tem sido estudada por diversos autores que pretendem minimizar esse problema. Não obstante, os resultados ainda são pouco visíveis. Além disso, parte dos insucessos observados referem-se ao despreparo das chefias (OLIVEIRA-CASTRO; LIMA; VEIGA, 1996 apud RIBEIRO, 2017).

Analisando o assunto sob outra perspectiva, percebe-se que, para que o instrumento da avaliação de comportamento seja construído, é necessária a definição de um conjunto de atitudes observáveis. As premissas elencadas devem possibilitar a construção de um diálogo entre o comportamento do indivíduo em relação à instituição e às demais pessoas ali presentes. Porém, é importante ter em vista que uma grande quantidade de premissas torna o exercício da avaliação do comportamento trabalhosa e desestimula sua prática (DUTRA, 2017).

Considerando a subjetividade do exercício da avaliação atitudinal, conforme já mencionado, Dutra (2017) recomenda que a escala para tal prática seja a frequência com a qual a pessoa apresenta o comportamento.

2.3 Avaliações atitudinais na formação de oficiais em outras instituições militares

2.3.1 Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN)

O Sistema de Ensino do Exército Brasileiro (SEEB) objetiva capacitar profissionais para a ocupação de cargos e para o desempenho de funções estabelecidas na estrutura organizacional da referida instituição (BRASIL, 1999).

As Normas para Desenvolvimento e Avaliação dos Conteúdos Atitudinais (NDACA), aprovadas por Portaria do Departamento de Educação e Cultura do Exército Brasileiro (EB), trazem o seguinte conceito de conteúdo atitudinal (EB, 2018, p. 5): “conteúdos de aprendizagem que auxiliam no processo de formação da identidade militar, e que podem ser desenvolvidos por intermédio de atividades pedagógicas e de práticas específicas do ensino militar”. Dessa forma, as normas expõem que, de acordo com o tipo de curso e as diversas formas de emprego militar, os conteúdos atitudinais desenvolvidos variam.

A referida normativa esclarece que, como estratégia para o desenvolvimento e a avaliação dos conteúdos atitudinais, a análise do Perfil Profissiográfico se faz necessária. Afirma, também, que a avaliação pode ocorrer de forma objetiva e subjetiva. A primeira ocorre em situações pré-definidas, como obediência às normas e regulamentos, apresentação pessoal e uso de uniforme

corretos, bem como cumprimento de prazos e horários. Já a segunda, pode ocorrer durante a execução de atividades diárias e na observação das relações interpessoais do aluno com superiores e pares (EB, 2018).

Constata-se, todavia, a necessidade de todos os envolvidos na avaliação atitudinal estarem cientes das subjetividades que podem afetar o julgamento das pessoas. Nesse sentido, as normas elencam os erros mais comuns que podem acontecer quando da realização da avaliação em lide (EB, 2018, p. 12):

> Art. 35. Os erros mais comuns são:
> I – Efeito de “halo” – avaliar segundo uma impressão geral ou imagem do avaliado;
> II – Leniência – avaliar com excessiva benevolência, atribuindo pauta situada em faixa de desempenho acima da efetivamente apresentada pelo avaliado;
> III – Severidade – avaliar com rigor extremo, atribuindo pauta situada em faixa de desempenho abaixo da efetivamente apresentada pelo avaliado;
> IV – Tendência central – atribuir ao avaliado somente a pauta média;
> V – Lógico – estabelecer ligações errôneas entre aspectos avaliados, acreditando que possuem correlação, e atribuir a mesma nota a esses aspectos;
> VI – Contraste – partir da percepção que tem de si mesmo como padrão de referência para observar o desempenho do avaliado, considerando-o em direção oposta à maneira como ele se percebe;
> VII – Força do hábito – não constatar variações no comportamento do avaliado;
> VIII – Descaso – não se emprenhar em realizar uma avaliação criteriosa e justa do avaliado;
> IX – Padronização – padronizar a avaliação, ao atribuir ao avaliado as mesmas menções em diferentes aspectos;
> X – Viés – levar em consideração aspectos ou situações externas ao solicitado na Ficha de Avaliação para efetivar a avaliação; e
> XI – Incongruência – atribuir uma pauta descritiva que não corresponde ao nível de desempenho efetivamente observado.

A AMAN, como Estabelecimento de Ensino Superior do EB, forma os futuros oficiais da linha de ensino militar bélico. No ano de 2012, a instituição passou por mudanças curriculares, as quais instituíram o ensino norteado por competências e, a avaliação atitudinal, realizada tanto por superiores, como por pares e pelo próprio discente, passou a incorporar a Nota de Classificação Anual dos Cadetes (OLIVEIRA, 2019).

De acordo com Oliveira (2019), a AMAN utiliza o Projeto de Acompanhamento e Avaliação da Área Atitudinal (P4A) como instrumento de

avaliação de aspectos atitudinais dos discentes, à medida que eles avaliam seus companheiros e a si mesmos, além de serem avaliados por superiores hierárquicos. O docente, após realizada a avaliação, apresenta a devolutiva aos alunos, permitindo que eles realizem uma autocrítica e possibilitando as correções necessárias, caso não estejam correspondendo às expectativas. Além disso, os dados colhidos proporcionarão ações corretivas contínuas e orientação relacionada aos processos decisórios referentes à área atitudinal.

Apesar de, no geral, todas as atitudes e valores serem observados, Vieira (2018) relaciona as 19 atitudes dos Cadetes a serem avaliadas pela AMAN, em consonância com o perfil profissiográfico traçado para os futuros oficiais. Essas atitudes são: abnegação, adaptabilidade, autoconfiança, camaradagem, combatividade, cooperação, decisão, dedicação, disciplina intelectual, discrição, equilíbrio emocional, honestidade, iniciativa, lealdade, organização, persistência, responsabilidade, rusticidade e sociabilidade.

Nesse sentido, o P4A permite que os discentes sejam avaliados em inúmeras atividades, especialmente naquelas em que podem ser observadas interações interpessoais. Ao final de cada atividade, tanto os docentes como os discentes registram em formulário eletrônico as percepções de si e dos demais integrantes do grupo, tendo como base os conteúdos atitudinais pertinentes à respectiva atividade, os quais foram definidos pelo docente responsável (OLIVEIRA, 2019).

A avaliação é realizada conforme a percepção do participante, o qual poderá optar pela avaliação positiva, negativa ou nula. Em complemento, é facultado a ele que realize comentários para justificar sua avaliação. Findada a avaliação, ela será arquivada juntamente com as demais já realizadas e os resultados gerados acompanharão o Cadete ao longo de toda sua formação (OLIVEIRA, 2019).

De acordo com EB (2018), a escala de avaliação dos conteúdos atitudinais é o instrumento de medida que visa determinar a frequência com a qual é evidenciada dada tendência atitudinal, conforme normativo apresentado na Figura 4. A sua construção tem por base pelo menos três pautas que descrevam os conteúdos atitudinais prescritos como necessários quando da elaboração do Perfil

Profissiográfico, por isso, para cada curso deverá haver uma escala específica. Além disso, todos os conteúdos atitudinais avaliados devem conter o mesmo número de pautas, a fim de facilitar a tabulação.

Figura 4 - Tabulação da Escala de Avaliação dos Conteúdos Atitudinais

Letra atribuída	Significado correspondente	Valor correspondente
A	Não evidenciado	**0**
B	Pouco evidenciado	**1 – 4**
C	Evidenciado	**5 – 7**
D	Muito evidenciado	**8 - 9**
E	Extremamente evidenciado	**10**

Fonte: EB (2018).

Por fim, a tabulação dos dados coletados iniciará pelo elemento atitudinal, resultando da média aritmética dos valores correspondentes a cada pauta avaliada. A segunda e última etapa será composta pela média geral dos conteúdos atitudinais, que será o resultado da média aritmética de cada elemento atitudinal. Os alunos que obtiverem resultado geral inferior a 5,0 serão submetidos ao Conselho de Ensino do estabelecimento (EB, 2018).

2.3.2 *United States Military Academy* (USMA)

A *United States Military Academy*, popularmente conhecida como Academia Militar de *West Point*, forma os futuros oficiais de carreira do Exército dos Estados Unidos da América. Os autores Kelly, Matthews e Bertone (2014) afirmam que os Cadetes recém ingressos na Academia passam por treinamentos rigorosos de adaptação na vida militar por meio dos quais devem aprender os costumes e comportamentos castrenses. Além disso, os Cadetes devem aderir a um rígido código de conduta e honra que, caso violados, podem resultar em exclusão.

Cushen, Doty e Toffler (2014) asseguram que a USMA tem como dever formar comandantes com caráter, capazes de liderar os militares do Exército Americano. De acordo com os autores, aderir por si só ao código de conduta e honra, o qual proíbe o Cadete de mentir, trapacear, roubar ou tolerar quem o faça, não revela totalmente o caráter de um indivíduo, visto que o caráter é formado por qualidades morais que definem as decisões e ações de uma pessoa.

De acordo com Kupperman (1995), a demonstração de caráter só ocorre quando as ações e intenções de alguém, principalmente as que afetem outros, forem resistentes às pressões, tentações, dificuldades e expectativas de outras pessoas que o cercam. Nessa perspectiva Cushen, Doty e Toffler (2014, p. 50) afirmam que o caráter do indivíduo é composto de “valores, virtudes, estética, ética, moralidade (consciência), identidade e senso de propósito”. Asseveram, ainda, que tais qualidades moldam as ações e decisões de uma pessoa.

Sob outra ótica, os autores Kelly, Matthews e Bertone (2014) elencaram diversas formas de avaliação pelas quais os Cadetes passam durante os quarenta e sete meses de curso na USMA, dentre as quais, observa-se a nota do “Desenvolvimento Militar” dos alunos (KELLY; MATTHEWS; BERTONE, 2014, p. 332, tradução nossa). Essa nota representa o julgamento por subordinados, pares e superiores dos discentes, baseado em observações pessoais e dados mensurados por meio de critérios de desempenho que possibilitam a identificação de comportamentos e atitudes.

Ainda, os autores realizaram uma pesquisa, que teve como foco a relação de fatores não-cognitivos dos discentes, como resistência, resiliência e perseverança com o sucesso na adaptação a ambientes de estresse. Os pesquisadores chegaram à conclusão de que a resistência e a persistência são elementos essenciais à capacidade de os Cadetes se adaptarem às demandas não acadêmicas da vida militar na USMA (KELLY; MATTHEWS; BERTONE, 2014).

A importância do desenvolvimento de fatores não-cognitivos foi reconhecida pela Academia Militar de *West Point* em 1891. Na época, o conselho de administração da instituição admitiu que o desenvolvimento do caráter e da moral era tão fundamental quanto o desenvolvimento físico e cognitivo. Já em 1957, a formação do caráter e dos atributos essenciais de um oficial foi incluído formalmente na missão da referida academia (CUSHEN; DOTY; TOFFLER, 2014).

Os referidos autores, ainda, defendem que a ênfase em um código que estimule a postura voltada a consequências seja evitada, de forma que os responsáveis pela formação dos oficiais foquem no desenvolvimento do caráter, da competência e do compromisso em seus discentes, ainda que com o apelo pela

manutenção dos costumes e das tradições por parte de militares mais antigos (CUSHEN; DOTY; TOFFLER, 2014).

2.3.3 Academia de Polícia Militar de Brasília (APMB)

No âmbito da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), foi possível verificar a Instrução Normativa nº 005/2018 da APMB, a qual institui nos Cursos de Formação de Oficiais e de Praças o Conceito Atitudinal, ferramenta que auxilia na observação de comportamentos e atitudes dos alunos diariamente (PMDF, 2018).

Durante a condução da avaliação dos comportamentos e atitudes, são considerados aspectos objetivos, os quais são divididos em três categorias: condutas positivas, condutas negativas e a efetiva participação do aluno em instrução ou aula. As condutas observadas estão previstas tanto em regulamentos disciplinares e éticos aplicados à PMDF, como na Norma Disciplinar Escolar (NDE) da corporação (PMDF, 2018a).

A Instrução Normativa, que institui a NDE no âmbito da APMB, elenca o rol de correções de atitudes positivas e negativas que subsidiam a aferição de comportamentos, conforme Figura 5 (PMDF, 2018b).

Figura 5 - Correções atitudinais positivas e negativas da APMB

Correção de atitudes positivas
Demonstrar postura, compostura e atitudes exemplares
Demonstrar energia na apresentação individual
Demonstrar espírito de camaradagem, de altruísmo ou de devoção para com os pares e subordinados
Destacar-se pela alta qualidade da oratória realizada em atividades internas ou externas diante da tropa ou de público externo.
Voluntariar-se para realização de atividades ou missões árduas
Demonstrar iniciativa e proatividade durante a execução de atividade ou serviço
Correção de atitudes negativas
Demonstrar intimidade ou familiaridade com subordinado, deixando de observar os preceitos regulamentares da vida castrense
Deixar de se apresentar ou se apresentar a superior hierárquico em desconformidade com as previsões regulamentares ou falhar em demonstrar-lhe o devido respeito
Demonstrar falta de postura, compostura, atitude ou camaradagem
Usar, no interior da EsFO ou APMB, roupa, calçado ou vestimenta inadequada ou

proibida, exceto quando autorizado
Ficar encostado em objetos, móveis ou imóveis ou sentado em local inadequado
Jogar papéis ou objetos no chão, ou deixar de recolhê-los quando se depararem com eles em tal situação e não for possível identificar quem os lançou
Fumar em locais proibidos ou em serviço
Retirar-se da presença de superior hierárquico sem autorização ou de forma inadequada
Demonstrar falta de vibração ou entusiasmo
Pisar ou caminhar sobre gramado, jardins, fora de calçadas, passeios ou locais indevidos salvo se expressamente autorizado por autoridade competente

Fonte: PMDF (2018b).

2.3.4 Academia de Bombeiro Militar do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina (CBMSC)

A Academia de Bombeiro Militar do CBMSC constitui-se em uma unidade subordinada ao Centro de Ensino Bombeiro Militar da referida corporação, sendo responsável pela formação dos futuros oficiais da instituição (ESTADO DE SANTA CATARINA, 2009).

O Cadete do mencionado estabelecimento de ensino está sujeito às sanções acadêmicas previstas no Regulamento da Academia de Bombeiro Militar, além de submeter-se ao regulamento disciplinar da instituição. Ao final de cada semestre, as sanções aplicadas em combinação com os elogios recebidos, formarão o Conceito Disciplinar Semestral, o qual não possui qualquer influência na nota de classificação dos alunos. Caso o discente atinja o Conceito insuficiente, será submetido a Conselho Disciplinar (ESTADO DE SANTA CATARINA, 2009).

O rol das faltas escolares às quais os Cadetes estão sujeitos é apresentado no Anexo I do Regulamento da Academia de Bombeiro Militar e está divido em dez núcleos. São eles: comportamento social, pontualidade, instrução e ensino, serviço/vestiário (alojamento), companheirismo, correção de atitudes, asseio ou apresentação pessoal, comportamento em forma, Cadete de dia, faxina/limpeza/manutenção e outras alterações. Cabe ressaltar que diversas das faltas elencadas no referido anexo têm relação direta com as atitudes apresentadas pelos discentes. Além disso, as faltas podem ser classificadas como leve, média ou grave, as quais implicarão reprimendas específicas (ESTADO DE SANTA CATARINA, 2009).

Corradini e Vendramini (2018), em seu trabalho acerca da avaliação das competências operacionais dos Cadetes bombeiros militares de Santa Catarina, afirmam que, ao final de cada disciplina ministrada pela Academia de Bombeiro Militar do CBMSC, o desenvolvimento das competências necessárias para a atuação profissional não é avaliado. Ressaltam, também, a necessidade da referida verificação tendo em vista que as funções exercidas pelos oficiais subalternos são eminentemente operacionais. Ademais, frisam que a qualidade do desempenho operacional depende das competências cognitivas, operativas e atitudinais.

2.4 Avaliação atitudinal de militares no âmbito do CBMDF

A Lei nº 6.302/1975, que dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa do então Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, traz em seu texto que um dos critérios de efetivação de promoção é o merecimento que, de acordo com a referida norma:

> se baseia no conjunto de qualidades e atributos que distinguem e realçam o valor do oficial BM entre seus pares, avaliados no decurso da carreira e no desempenho de cargos e comissões, em particular no posto que ocupa, ao ser cogitado para a promoção (BRASIL, 1975).

Prevê, ainda, que o ingresso do oficial no Quadro de Acesso é condicionado à satisfação de critérios relacionados aos conceitos profissional e moral, requisitos essenciais estabelecidos para cada posto, que são discriminados em normativa que regulamenta a referida Lei (BRASIL, 1975).

O Decreto nº 3.170, de 16 de fevereiro de 1976, que regulamenta a Lei de Promoções dos Oficiais do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências, prevê que um dos documentos necessários para a inclusão de oficiais no Quadro de Acesso é a Ficha de Informações. Tal documento tem a finalidade de abranger as apreciações sobre o valor moral e profissional do oficial e contém observações de seu comandante sobre o caráter, inteligência, espírito e conduta militar e, ainda, capacidade física (DISTRITO FEDERAL, 1976).

A normativa antevê que em cada categoria citada serão avaliadas qualidades, às quais podem ser conferidos os conceitos Excelente, Muito Bom, Bom,

Regular e Insuficiente, que são, posteriormente, traduzidos em conceitos numéricos (DISTRITO FEDERAL, 1976).

Nesse sentido, as qualidades elencadas são: lealdade e amor à verdade, noção de responsabilidade, comportamento em face das situações, energia e perseverança, capacidade de raciocínio e decisão, facilidade de expressão (escrita e oral), cumprimento do dever, espírito de disciplina, resistência a fadiga e disposição para o trabalho (DISTRITO FEDERAL, 1976).

Ainda, o artigo 27 da referida normativa compila os critérios apreciados pelos sete membros da comissão de Promoção de Oficiais, quando do julgamento do oficial, dos quais destacam-se os relativos às competências atitudinais:

> Art. 27 – O julgamento do oficial BM pela comissão de Promoções de Oficiais BM, para inclusão em Quadro de Acesso, será feito, tendo em vista:
> I – as apreciações constantes das Fichas de Informações;
> II – a eficiência revelada no desempenho de cargos e comissões, particularmente a atuação no posto considerado, em comando, chefia ou direção;
> III – a potencialidade para o desempenho de cargos mais elevados;
> IV – a capacidade de liderança, iniciativa e presteza de decisão;
> (...)
> VI – o realce entre seus pares;
> (...)
> X – outros fatores, positivos ou negativos, a critério da Comissão de Promoções de Oficiais BM (DISTRITO FEDERAL, 1976, p. 6).

Em outra iniciativa, mas ainda no mesmo diapasão, o Regulamento de Ensino do Grupamento de Prevenção e Combate a Incêndio Urbano (RE/GPCIU) apresenta em seu artigo 26 que:

> Art. 26. Os cursos de Especialização do GPCIU contarão com uma equipe de avaliação conceitual com o objetivo de avaliar rotineiramente os atributos da área psicológica, disciplinar e o comprometimento dos alunos com o processo de ensino-aprendizagem.
> Parágrafo único: Os atributos da área psicológica são somente os relacionados à aptidão ou não para atuação como especialista na área de incêndio urbano (CBMDF, 2019, p. 44).

A avaliação conceitual, de acordo com o referido regulamento, pode ser realizada por meio de dois instrumentos: a avaliação conceitual vertical (ACV) e a avaliação conceitual horizontal (ACH), as quais podem ser positivas ou negativas. Aquela é realizada pelos instrutores, ao término de cada disciplina, bem como pela

Direção e Coordenação ao longo do curso, ao passo que esta última é realizada pelos demais discentes e pelo próprio aluno (CBMDF, 2019).

A ACV visa a identificação de alunos que possuam perfil de comportamento incompatível com o desejado ao bombeiro especializado em combate a incêndio (CI) urbano, tanto no aspecto técnico, como na conduta militar, liderança, obediência, capacidade de trabalhar em equipe e facilidade de comunicar-se. Ao ser verificado que um discente se encontra “em condição de atenção”, ou seja, incorrendo em seis avaliações negativas, o corpo técnico do curso proverá meios ao discente de corrigir possíveis dificuldades, como orientação, treinamentos adicionais, encaminhamento à policlínica ou poderá desligá-lo do curso a bem da disciplina (CBMDF, 2019).

Já a ACH tem por objetivo complementar a ACV e desenvolver nos alunos o juízo de autocrítica, crítica construtiva e senso ético, por meio de autoavaliação realizada pelo discente e deste aos demais militares da turma. A avaliação será realizada semanalmente ou quinzenalmente e os alunos utilizarão os parâmetros postulados no artigo 38 do RE/GPECIU, sendo obrigatória a justificativa da avaliação dada (CBMDF, 2019).

> Art. 38.
> (...)
> II. para realização da ACH, os alunos deverão utilizar os seguintes parâmetros:
> conduta militar do colega de turma para com os demais alunos;
> capacidade de comunicar-se com a turma, instrutores e coordenação;
> capacidade de trabalhar em equipe;
> capacidade de liderança;
> capacidade de gerenciar conflitos;
> facilidade na aprendizagem das técnicas ensinadas;
> rusticidade durante os treinamentos operacionais;
> comprometimento com o curso;
> camaradagem com seus colegas do curso e com os instrutores, Direção e Coordenação;
> demonstrar conhecimento de si, autoconfiança e preparo emocional para enfrentamento de situações de stress gerados durante os treinamentos. (CBMDF, 2019, p.48-49).

2.5 Avaliação atitudinal dos Cadetes no âmbito da ABMIL

No âmbito do CBMDF, o SEBM é norteado por princípios básicos, dentre os quais pode-se citar a continuidade e a integralidade. O primeiro está relacionado ao acompanhamento do desenvolvimento das competências e habilidades dos alunos, visando o aperfeiçoamento e correção de atitudes em desacordo com o desejado, ao passo que o segundo se refere à relação entre domínios intelectuais, psicomotores e afetivos e como eles interagem entre si (CBMDF, 2012b).

Mais especificamente em sua Política de Ensino, pode-se observar princípios que orientam o ensino e a formação bombeiro militar, quais sejam: aperfeiçoamento constante dos padrões éticos, morais, culturais e de eficiência; valorização da doutrina e das competências militares; avaliação integral e contínua; dentre outros (CBMDF, 2010).

Inaugurada em 1981, a ABMIL é órgão de apoio da corporação, subordinado à Diretoria de Ensino (DIREN), que tem como finalidade gerenciar todo o processo de ensino-aprendizagem dos futuros oficiais do CBMDF que cursam o CFO e o Curso de Habilitação de Oficiais (CHO) (CBMDF, 2012a).

Com a mudança no perfil dos militares ingressos no CFO, que a partir de 2011 passou a exigir ensino superior completo, houve a necessidade de reformulação do currículo do curso. Levando isto em consideração, o novo Projeto Pedagógico prevê em seu texto que o futuro oficial necessita de valores para o desenvolvimento de sua identidade militar. São eles: moral, integridade, companheirismo, risco, honra, patriotismo, civismo, amor à profissão, espírito de corpo, probidade e lealdade, hierarquia e disciplina (CBMDF, 2017b).

Ainda acerca das disposições no PP do CFO, destaca-se que o perfil do Oficial Bombeiro Militar é complexo em decorrência da necessidade de estar preparado tanto para desenvolver atividades de gestão, como coordenação operacional de grandes eventos, as quais muitas vezes lidam com o sofrimento humano.

> O Curso de Formação de Oficiais é um rito de passagem da vida civil para a de Bombeiro Militar. Para que essa transição ocorra é necessário trabalhar

> não só o conhecimento e o desenvolvimento de habilidades, mas, principalmente, as atitudes. Esse ajuste de perfil é complexo e necessita de acompanhamento constante (CBMDF, 2017b, p. 12).

Considerando o exposto sobre o perfil do oficial no CBMDF, o PP faz referência às competências atitudinais necessárias ao exercício do oficialato e a importância da criação de parâmetros que permitam sua avaliação. Para determinar tais parâmetros, realizou-se um levantamento junto a 25 oficiais instrutores do CFO e Comando da ABMIL no ano de 2014, conforme Figura 6 (CBMDF, 2017b).

Figura 6 - Competências atitudinais previstas no Projeto Pedagógico do CFO do CBMDF

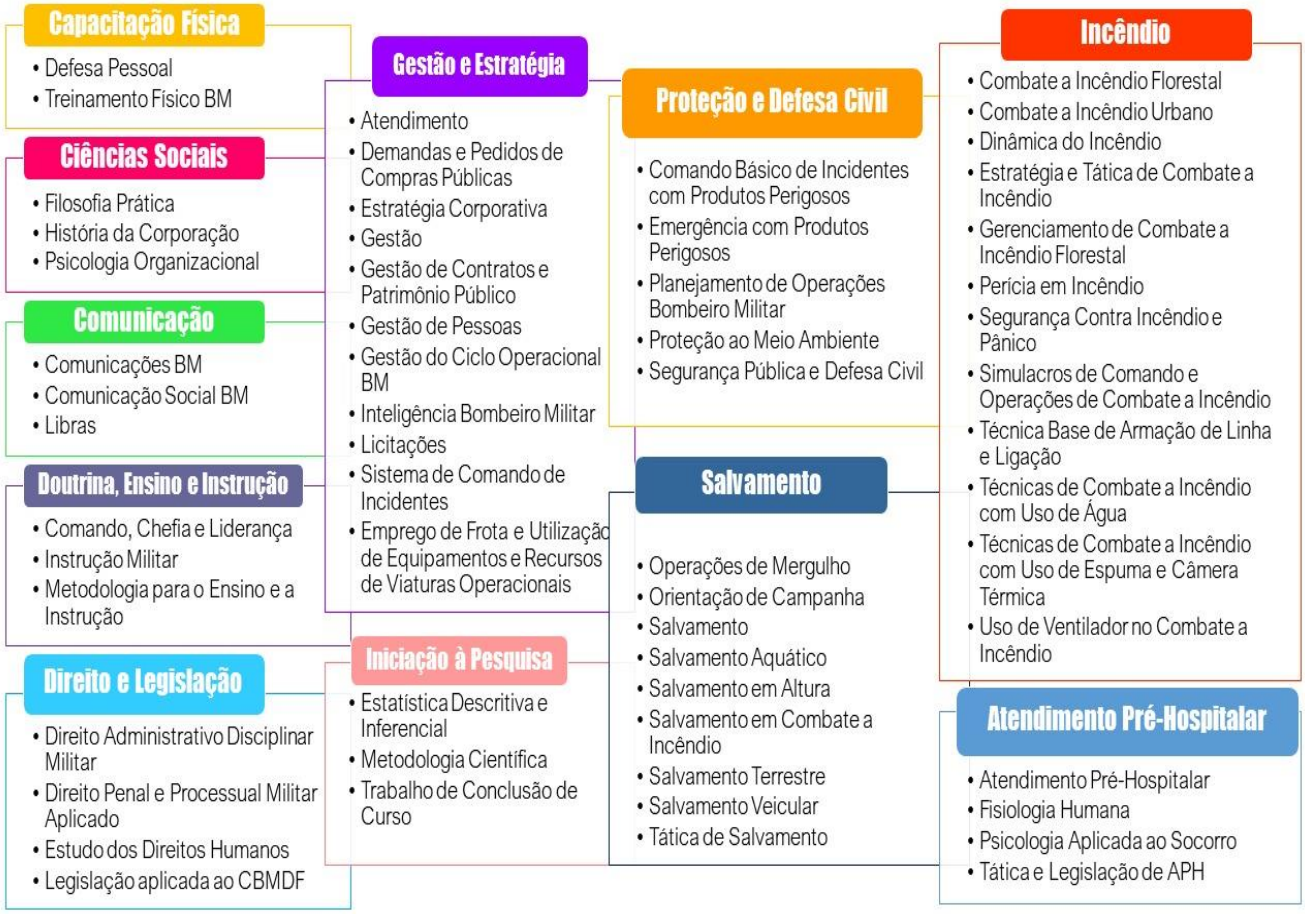
Parâmetros atitudinais	Descrição
Agilidade	Qualidade de agir com desembaraço, vivacidade e presteza (HOUAISS, 2009).
Autocontrole	Autodomínio e equilíbrio sobre si mesmo (HOUAISS, 2009).
Autocorreção	Capacidade de um indivíduo de corrigir seus próprios erros (HOUAISS, 2009).
Autodesenvolvimento	Qualidade de promover o próprio crescimento (FERREIRA, 2010).
Capacidade de organização	Ato de organizar(-se), planejamento, preparo (FERREIRA, 2010).
Coragem	Capacidade de enfrentar riscos e situações emocionais e moralmente difíceis (HOUAISS, 2009).
Empatia	Capacidade de se identificar emocionalmente com outra pessoa, de se colocar no lugar do outro (HOUAISS, 2009).
Integridade	Qualidade da pessoa que apresenta atitudes irrepreensíveis, com retidão e honestidade (HOUAISS, 2009).
Inteligência emocional	Capacidade de identificar os próprios sentimentos, bem como os dos outros, de gerir bem as emoções internas e nos relacionamentos (GOLEMAN, 1995).
Liderança	“Capacidade de influenciar outras pessoas ou grupos de modo que eles se envolvam e realizem ações comuns do interesse do líder, sem necessitar, para isso, da autoridade conferida pela hierarquia funcional (FERREIRA, 2010, p. 1263).
Orientação positiva	Qualidade de observar a vida sob perspectiva positiva, abarcando o otimismo, a autoestima e a satisfação com a vida (COELHO, 2018).
Pontualidade	Capacidade de cumprir horários, ser pontual (HOUAISS, 2009).
Proatividade	Capacidade de se antecipar, de agir com antecedência

	(FERREIRA, 2010).
Prontidão	Referente a estar alerta e pronto para agir (HOUAISS, 2009).
Rusticidade	Capacidade de se adaptar a ambientes inóspitos, que apresentem privação de hidratação, alimentação, conforto, dentre outros (EB, 2018).
Vontade	“Força interior que impulsiona o indivíduo a realizar algo, a atingir seus fins ou desejos; ânimo, determinação, firmeza (HOUAISS, 2009, p. 1959).

Fonte: A autora, com base nos autores referenciados no quadro.

Ainda, o referido projeto faz alusão à organização curricular do CFO, a qual é baseada no desenvolvimento das diversas competências necessárias ao exercício da profissão bombeiro militar. Considerando o exposto, as disciplinas curriculares com objetivos similares foram agrupadas em núcleos, conforme detalhado na Figura 7.

Figura 7 - Distribuição das disciplinas previstas no Projeto Pedagógico do CFO por núcleos



Fonte: A autora com base em dados de CBMDF (2017b).

Por sua vez, o Regulamento do Estabelecimento de Ensino Academia de Bombeiro Militar (REE/ABMIL) estabelece mecanismos para avaliar condutas que violem os deveres dos discentes e consequentemente tragam prejuízo à disciplina e ao desenvolvimento do curso. A partir da detecção de condutas contrárias ao esperado do aluno, são aplicadas medidas disciplinares que visam a preservação da disciplina escolar (CBMDF, 2012a).

Tais medidas disciplinares caracterizam-se pelo licenciamento sustado, o qual terá sua duração de acordo com a gravidade da falta escolar, e pela perda de pontuação da nota de comportamento, conforme o REE/ABMIL (CBMDF, 2012a). O artigo 213 do referido regulamento elenca todas as possibilidades de faltas escolares, sendo elas:

> Art. 213.
> (...)
> § 1º - São consideradas faltas leves:
> I – Apresentar armário ou cama em desalinho;
> II – Falta de camaradagem;
> III – Apresentar-se de maneira incorreta aos superiores;
> IV – Movimentar-se desnecessariamente em forma.
> § 2º - São consideradas faltas médias:
> I – Atrasar-se para as formaturas;
> II – Deixar material pessoal ou particular que esteja sob sua responsabilidade em lugar impróprio ou em abandono;
> III – Falta de asseio pessoal;
> IV – Falta de etiqueta à mesa;
> V – Apresentar-se com o uniforme em desalinho;
> VI – Atrasar-se para as instruções;
> VII – Inobservância das prescrições regulamentares;
> VIII – Falta de compostura ou atitude inconveniente;
> IX – Apresentar documento mal redigido ou com aspecto ruim;
> X – Não levantar na alvorada;
> XI – Fumar em local não permitido ou durante as instruções;
> XII – Falta de presteza no cumprimento de ordens recebidas;
> XIII – Falar ao celular ou encaminhar mensagens em aula.
> § 3º - São consideradas faltas graves:
> I – Deixar de comunicar irregularidades dentro da esfera de suas atribuições;
> II – Adentrar ou permanecer em local proibido;
> III – Promover desordem;
> IV – Usar palavras de baixo calão ou fazer gestos ofensivos à moral;
> V – Falta a eventos Oficiais;
> VI – Ausentar-se da ABMIL sem autorização;
> VII – Descumprir ordem;

> VIII – Permutar serviço sem a devida autorização;
>
> IX – Faltar a instrução ou serviço sem justificativa;
>
> X – Dirigir-se de forma desrespeitosa ao professor, instrutor ou cadete de serviço;
>
> XI – Extraviar ou estragar farda ou material que lhe foi entregue;
>
> XII – Frequentar locais não condizentes com a condição de aluno;
>
> XIII – Contrair dívidas além de suas possibilidades financeiras ou não saldar débitos com a Comissão de Festas e Diretório Acadêmico;
>
> XIV – Falta de interesse pela instrução;
>
> XV – Falta ao estudo obrigatório;
>
> XVI – Trabalhar mal (CBMDF, 2012a, p. 129-130).

Ainda acerca da nota de comportamento, o artigo 215 do REE/ABMIL prevê que o aluno que ingressar no comportamento MAU deverá ser submetido ao Conselho de Ensino (CBMDF, 2012a). O mesmo artigo também traz a relação entre o comportamento e sua pontuação, conforme Figura 8.

Figura 8 - Pontuação referente ao comportamento escolar dos Cadetes do CBMDF

COMPORTAMENTO	PONTUAÇÃO
M (Mau)	0,00 a 3,99
I (Insuficiente)	4,00 a 5,99
B (Bom)	6,00 a 7,99
O (Ótimo)	8,00 a 8,99
E (Excelente)	9,00 a 10,00

Fonte: CBMDF (2012a).

Não obstante, o artigo 233 do REE/ABMIL prevê a possibilidade de melhoria de comportamento conforme os fatores relacionados abaixo:

> Art. 233 São fatores de melhoria de comportamento e deverão ser sempre registrados nos assentamentos dos alunos e computado o valor de 0,1 para cada fator abaixo relacionado.
>
> § 1º - São considerados fatores de melhoria de comportamento:
>
> I – Trabalhos voluntários;
>
> II – Monitoria;
>
> III – Elogio individual em BI ou BG;
>
> IV – Cadete aprovado em 1ª época, sem VF;
>
> V – Permanecer o período de 02 (duas) semanas sem sofrer medida disciplinar.
>
> § 2º - São denominados trabalhos voluntários:
>
> I – Doação de sangue;

> II – Participação efetiva em palestras, representações, competições esportivas e eventos sociais;
>
> III – Visitas a instituições beneficentes, desde que representando o CFO, CHO e/ou a ABMIL (CBMDF, 2012a, p. 133-134).

Observa-se, também, que durante a atuação dos Cadetes no estágio operacional, o qual consiste no cumprimento de serviços operacionais sob supervisão dos oficiais pertencentes às escalas de Oficial de Área do Comando Operacional, os discentes são avaliados conforme a Norma de Estágio do Curso de Formação de Oficiais.

Dentre os parâmetros utilizados para a avaliação, encontram-se aqueles de caráter atitudinais, tais quais Liderança, Iniciativa, Cooperação e Criatividade. À luz dos critérios acima elencados combinados a outras competências, os oficiais supervisores atribuem valores numéricos que comporão a nota do aluno no referido estágio.

Caso o discente obtenha nota acima de 6,00 é considerado apto, se o valor for inferior, inapto (CBMDF, 2012c). Ademais, é possível verificar que a carga horária prevista na malha curricular para o referido estágio é de 432 h/a, consistindo em aproximadamente em 18 serviços de 24h cada, ao longo dos dois anos de curso (CBMDF, 2017b).

3 METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa

Levando em consideração o objetivo deste trabalho, que teve como intuito estudar a avaliação de competências atitudinais dos Cadetes ao longo do CFO, quanto à natureza a pesquisa foi classificada, de acordo com Gil (2014), como aplicada.

Quanto ao método, a pesquisa foi classificada como dedutiva, que, de acordo com o mesmo autor, consiste em chegar a observações particulares partindo de proposições gerais.

Considerando o propósito do estudo de verificar as relações entre fatos e fenômenos relacionados à avaliação atitudinal dos discentes da ABMIL e visando, também, a necessidade de aprofundar o conhecimento e proporcionar maior familiaridade acerca do tema, quanto aos objetivos, a pesquisa foi classificada como descritiva exploratória (MICHEL, 2009).

Em relação à abordagem, Michel (2009) afirma que a pesquisa quantitativa se baseia na busca da investigação por respostas em forma numérica, ao passo que a pesquisa qualitativa busca a interpretação do objeto do estudo na forma da experimentação empírica, com a argumentação lógica das ideias. Nesse sentido, a pesquisa realizada teve ambos vieses, na medida em que submeteu dados quantitativos a uma análise qualitativa, portanto foi classificada como quali-quanti.

Quanto aos procedimentos de coleta de dados, o estudo foi classificado como: bibliográfico, à medida que utilizou trabalhos como livros, artigos científicos e teses já publicados; documental, uma vez que foram analisadas leis, normativas e publicações internas do CBMDF e de outros órgãos acerca do tema pesquisado; e pesquisa de campo, considerando a realização de coleta de dados a partir da observação de fatos e como eles interagem com o tema proposto, por meio de questionários e entrevistas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

3.2 Universo

Gil (2014) define universo como o conjunto de indivíduos que possuem determinadas características em comum.

Fundamentado no objetivo geral da pesquisa em suas questões norteadoras, que têm como foco a análise e aplicação da avaliação atitudinal dos Cadetes do CBMDF, este trabalho teve como universo os componentes do sistema de ensino do CFO da ABMIL, formado pelos discentes submetidos ao atual PP do referido curso, docentes e corpo técnico.

Para quantificar esse grupo, foram consideradas as publicações internas do CBMDF, as quais abrangem os alunos atualmente matriculados no CFO, bem como o corpo docente e o corpo técnico do curso.

Excluiu-se do universo delimitado pelo estudo os Cadetes do 1º ano, tendo em vista que possuem pouco tempo de serviço e, portanto, ainda não detém tanta experiência sobre o tema.

3.3 Procedimentos e instrumentos de coleta de dados

Com a finalidade de realizar a coleta de dados e de informações necessários ao desenvolvimento do trabalho, foram adotados os seguintes procedimentos e instrumentos de pesquisa: pesquisa bibliográfica, análise documental, aplicação de questionários e realização de entrevistas.

3.3.1 Da pesquisa bibliográfica

A pesquisa bibliográfica realizada neste estudo consistiu no levantamento da literatura sobre avaliação de competências atitudinais contextualizadas à formação militar. Assim, os estudos pesquisados serviram de base tanto para a confecção da revisão de literatura quanto para as discussões apresentadas.

3.3.2 Da pesquisa documental

De maneira complementar à pesquisa bibliográfica, foram realizadas buscas de dispositivos legais e normativos com o objetivo de identificar como o CBMDF e outras organizações militares abordam a temática atitudinal.

3.3.3 Das entrevistas

De forma complementar à aplicação de questionários e visando obter um panorama da atual forma de realização da avaliação atitudinal dos Cadetes, foram realizadas entrevistas estruturadas, as quais permitiram a exploração mais ampla das questões propostas (MICHEL, 2009), com o Comandante da ABMIL, a Comandante do Corpo de Alunos (CA) da ABMIL e a chefe da Seção Técnica de Ensino (SETEN) da ABMIL, cujas pautas e respostas transcritas seguem conforme Apêndice A.

3.3.4 Dos questionários

A coleta de dados se baseou na aplicação de questionários com o intuito de verificar as opiniões dos indivíduos integrantes do universo estudado acerca do tema pesquisado, bem como examinar se as avaliações das disciplinas abarcam as competências atitudinais elencadas como necessárias ao exercício das funções de oficiais subalternos e intermediários e, ainda, identificar de que forma os discentes da ABMIL compreendem o tema.

Considerando as múltiplas intenções acerca da aplicação dos questionários, os militares foram divididos em três grupos distintos. O primeiro grupo referiu-se aos oficiais instrutores do CFO, excluindo-se os professores civis, considerando a possível falta de ambientação acerca das competências atitudinais necessárias para o exercício do oficialato. O segundo, abrangeu os oficiais intermediários coordenadores de cursos da ABMIL, excluindo-se esta pesquisadora para evitar qualquer tipo de influência nos resultados. Por fim, o terceiro grupo foi composto pelos Cadetes do CFO, excluindo-se os alunos do 1º ano, vez que, por terem ingressado há poucos meses na corporação, podem apresentar dificuldade na compreensão dos processos de avaliação.

Com o intuito de verificar possíveis contratempos na aplicação do instrumento, realizou-se um teste após a elaboração do questionário, aplicando-o, preliminarmente, a seis integrantes do universo.

O questionário foi elaborado em formulário eletrônico disponível na plataforma *Google* para que pudesse ser amplamente divulgado aos militares participantes da pesquisa.

3.4 Tabulação, interpretação e análise de dados

Os dados quantitativos foram tabulados em planilhas eletrônicas e os dados qualitativos foram submetidos a uma análise exploratória, sendo utilizados para subsidiar a discussão da pesquisa. No que se refere à análise, os resultados das pesquisas de opinião foram agrupados conforme os diferentes grupos pesquisados e, eventualmente, comparados entre si.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O trabalho teve como natureza o estudo da aplicação da avaliação de competências atitudinais aos discentes do CFO, as quais estão previstas no currículo do curso. Para tanto, fez-se necessário o levantamento de dados e informações acerca do tema por meio de pesquisa bibliográfica, documental e aplicação de entrevistas e questionários.

A análise dos dados foi realizada em torno de diferentes eixos, de acordo com os objetivos específicos elencados na pesquisa, de tal sorte que o primeiro se relaciona à caracterização da competência atitudinal; o segundo se associa à maneira como são avaliadas as competências atitudinais na esfera profissional com foco na formação de oficiais, o terceiro correlaciona-se à identificação da forma como ocorre a verificação de competências atitudinais dos Cadetes atualmente; e, por fim, o último relaciona-se à proposição de metodologia para o aprimoramento da avaliação atitudinal dos discentes.

4.1 Resultados

4.1.1 Da pesquisa bibliográfica e documental

A pesquisa bibliográfica fundamentou-se na busca de trabalhos científicos, livros e publicações associadas à conceituação da competência atitudinal, às formas de construção de sua avaliação e ao desenvolvimento de seu aprendizado.

A pesquisa documental foi amparada por normatizações alusivas ao assunto estudado tanto no âmbito do CBMDF, como de demais instituições militares nacionais e internacionais. Dentre as normas utilizadas pelo CBMDF destacam-se o Regulamento do Estabelecimento de Ensino ABMIL, a Norma Geral de Avaliação e Medidas de Aprendizagem, a portaria que aprova o Projeto Pedagógico do CFO, o Regulamento de Ensino do GPCIU e regramentos referentes às promoções de oficiais da corporação.

Também foram abordados no estudo preceitos que instruem a aplicação de diretrizes disciplinares e avaliações atitudinais nas academias militares do Exército Brasileiro, Polícia Militar do Distrito Federal e Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. No contexto internacional, podem ser citadas disposições referentes à formação de Cadetes da USMA.

4.1.2 Dos questionários aplicados à amostra

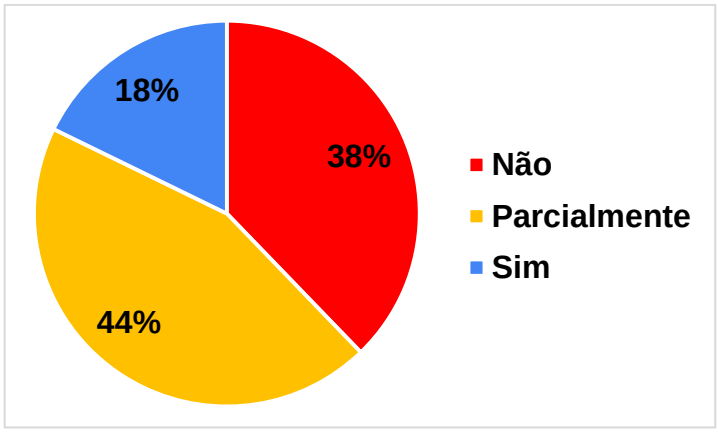
No intuito de identificar como ocorre atualmente a avaliação atitudinal no âmbito do CFO, tal como a percepção dos militares envolvidos no processo de realização do curso em questão, foram aplicados questionários aos instrutores, coordenadores e alunos do 2º ano do referido curso. Os questionários formulados encontram-se inseridos no trabalho, conforme Apêndice B.

4.1.2.1 Questionário aplicado aos instrutores do CFO

Formulado com 7 perguntas de múltipla escolha e resposta obrigatória, além de campos para observações opcionais, o questionário foi aplicado aos 66 oficiais instrutores das turmas de CFO submetidas ao atual PP do curso. Obtiveram-se 45 respostas.

A primeira pergunta do questionário foi formulada com o objetivo de identificar o conhecimento dos instrutores acerca das competências atitudinais elencadas no PP do CFO como necessárias ao exercício do oficialato. As respostas foram ilustradas em gráfico, conforme Figura 10.

Figura 9 - Conhecimento dos instrutores acerca das competências atitudinais elencadas no Projeto Pedagógico do CFO

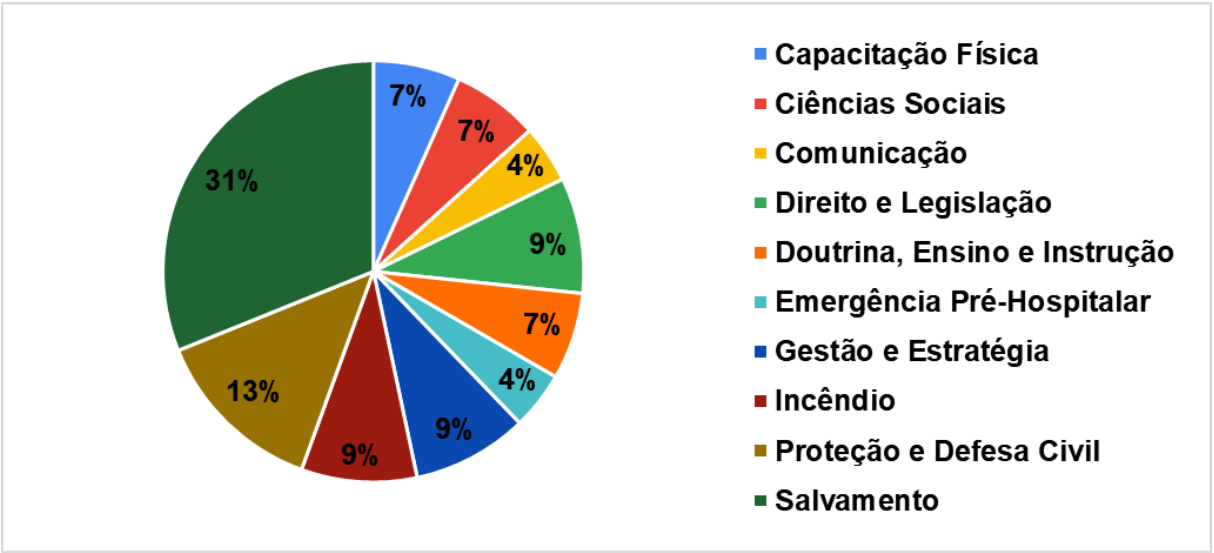


Fonte: A autora.

É possível observar que apenas 18% (8) dos instrutores declararam conhecer as referidas competências atitudinais, ao passo que 44% (20) comunicaram que conhecem parcialmente e 38% (17) afirmaram não as conhecer.

O segundo questionamento visou identificar a quais núcleos, pormenorizados conforme Figura 7, pertencem às disciplinas ministradas pelos instrutores respondentes, com vistas a posterior análise acerca de quais competências atitudinais os diferentes núcleos avaliam. As respostas foram reunidas na Figura 11.

Figura 10 - Distribuição da amostra de instrutores com base nos núcleos das disciplinas ministradas



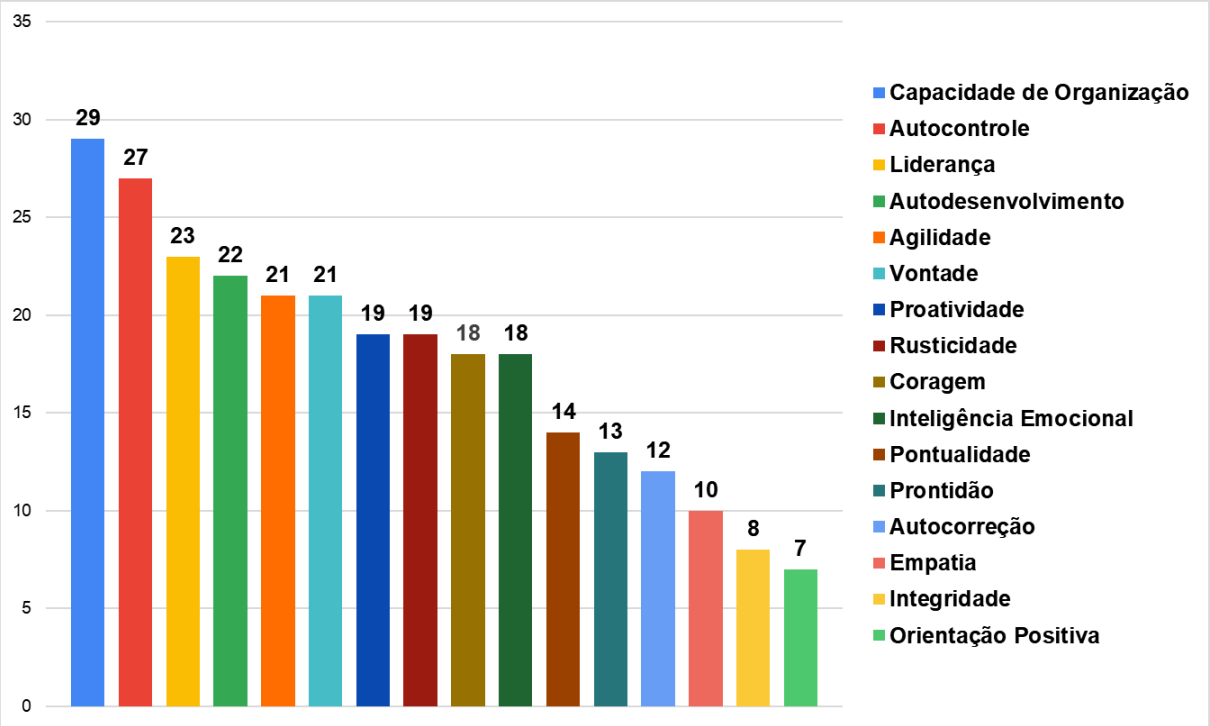
Fonte: A autora.

Apesar de o PP prever 11 distintos núcleos, no questionário foram contemplados apenas 10, considerando que o núcleo “Iniciação à pesquisa” é composto de disciplinas atualmente ministradas por professores civis e o universo da presente pesquisa abarcou apenas os instrutores militares.

Verifica-se que 31% (14) dos respondentes declararam que ministram disciplinas contidas no núcleo de salvamento, 13% (6) de proteção e defesa civil; 9% (4) de incêndio e gestão, estratégia e direito e legislação; 7% (3) capacitação física, ciências sociais e doutrina, ensino e instrução; 4% (2) comunicação e emergência pré-hospitalar.

Com a motivação de investigar a respeito das opiniões dos oficiais instrutores sobre os elementos atitudinais contemplados pelos instrumentos de avaliação aplicados aos Cadetes, formulou-se a quarta pergunta. A partir das respostas, foi possível alcançar o resultado constante da Figura 12.

Figura 11 - Elementos atitudinais contemplados pelas avaliações aplicados aos Cadetes, na opinião dos instrutores



Fonte: A autora.

Pode-se abstrair do gráfico ilustrado que as competências atitudinais mais avaliadas na opinião dos docentes são Capacidade de Organização (29), e Autocontrole (27), seguidas da Liderança (23), Autodesenvolvimento (22), Agilidade e Vontade (21 cada), Proatividade e Rusticidade (19 cada), Coragem e Inteligência Emocional (18 cada), enquanto constatou-se que as menos avaliadas foram Pontualidade (14), Prontidão (13), Autocorreção (12), Empatia (10), Integridade (8) e Orientação Positiva (7).

Com o intuito de verificar o padrão de avaliação dos distintos núcleos das disciplinas curriculares em relação às competências atitudinais, os dados obtidos nesta questão foram comparados com as respostas da pergunta anterior, de forma que se elaborou a Figura 13.

Figura 12 - Competências atitudinais avaliadas nos núcleos das disciplinas curriculares do CFO

COMPETÊNCIAS ATITUDINAIS / NÚCLEOS	Ciências Sociais	Comunicações	Direito e Legislação	Doutrina, Ensino e Instrução	Emergência Pré-Hospitalar	Gestão e Estratégia	Incêndio	Proteção e Defesa Civil	Salvamento	Capacitação Física	TOTAL DE AVALIADORES
Capacidade de Organização	1	1	4	1	1	2	3	4	12	0	29
Autocontrole	1	1	1	2	2	0	2	4	12	2	27
Liderança	2	0	1	2	0	1	2	4	10	1	23
Autodesenvolvimento	3	0	3	0	1	1	4	2	7	1	22
Agilidade	0	0	0	0	1	0	2	3	12	3	21
Vontade	0	0	2	1	1	1	2	1	11	2	21
Proatividade	0	0	3	0	1	2	3	3	6	1	19
Rusticidade	0	0	0	0	0	0	2	2	12	3	19
Coragem	0	0	1	0	1	0	2	2	11	1	18
Inteligência Emocional	2	1	1	0	1	1	2	1	8	1	18
Pontualidade	0	0	1	1	0	1	2	2	6	1	14
Prontidão	0	0	0	0	1	0	2	2	7	1	13
Autocorreção	0	0	0	2	1	0	2	1	6	0	12
Empatia	3	0	0	0	2	0	2	0	3	0	10
Integridade	0	0	2	0	0	1	3	0	2	0	8
Orientação Positiva	0	0	1	0	1	0	2	1	2	0	7
Total de competências avaliadas em cada núcleo	**6**	**3**	**11**	**6**	**12**	**8**	**16**	**14**	**16**	**11**	

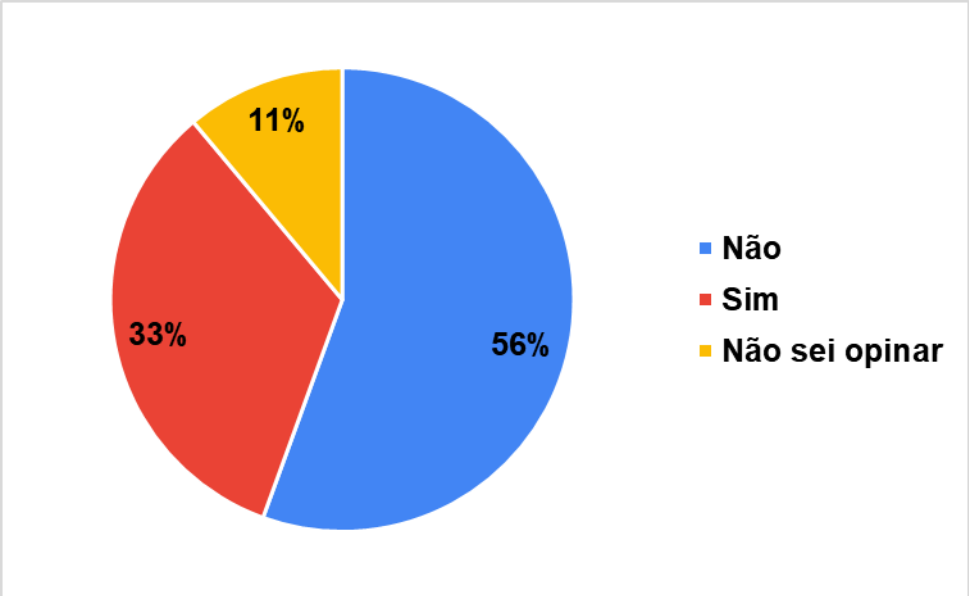
Fonte: A autora.

Repara-se que os núcleos que avaliam o maior número de conteúdos atitudinais, no entendimento dos instrutores, são os que englobam disciplinas que

abordam práticas operacionais, a exemplo de Combate a Incêndio Urbano e Salvamento. Os que, na opinião dos docentes, avaliam menor quantidade de conteúdos atitudinais, são os que abrangem disciplinas eminentemente teóricas, como Comunicações BM, Psicologia Organizacional e Comando, Chefia e Liderança, dentre outras.

A indagação seguinte residiu no anseio de verificar se os instrutores acreditam que os instrumentos de avaliação existentes em suas disciplinas são suficientes para aferir as competências atitudinais previstas no PP como necessárias ao exercício do oficialato. A compilação dos resultados é encontrada na Figura 14.

Figura 13 - Opinião dos instrutores sobre a avaliação atitudinal nas disciplinas ministradas



Fonte: A autora.

O gráfico demonstra que mais da metade dos instrutores (56% ou 25) acreditam que os mecanismos de avaliação de suas disciplinas não são suficientes para avaliar os elementos atitudinais em pauta. Em contrapartida, 33% (15) declararam que são suficientes e 11 % (5) dos oficiais não souberam opinar.

Aos respondentes, foi oportunizado que comentassem sobre a questão em lide, caso desejassem. Foram observadas algumas considerações que reforçam

que os mecanismos de avaliação são suficientes e outras que são insuficientes. Os relatos, em sua maioria, atestam que as avaliações das disciplinas analisam apenas parte das competências atitudinais elencadas na questão anterior. São apresentados a seguir parte dos comentários:

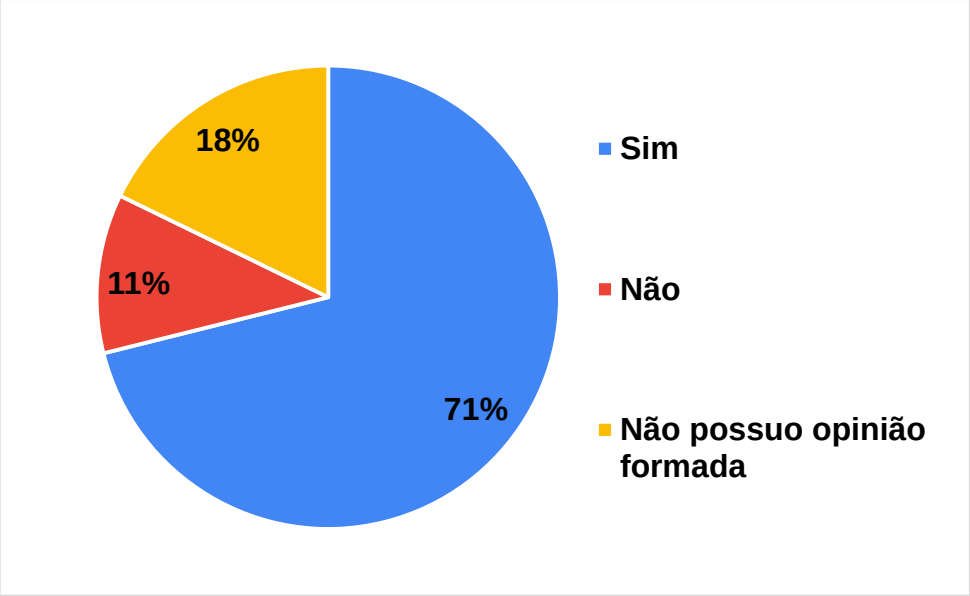
> Os instrumentos são suficientes. O problema são as condições de trabalho. Diferente das instruções realizadas no CEFAP, os instrutores da ABMIL trabalham com números escassos de instrutores que desempenham inúmeras atividades além da instrução. Isso dificulta durante as instruções, impossibilitando as instruções com oficinas, produção de material e outras atividades que iriam engrandecer as instruções.

> Para um CFO cujo objetivo maior é o comando, não é possível avaliar de forma objetiva e prática todos os alunos na execução desta atividade. Desta forma, eles acabam sendo avaliados em questões mais ligadas às técnicas de salvamento.

> Não necessariamente todos os elementos atitudinais, por ser uma disciplina teórica, ligada à História da Corporação, tende a desenvolver outros elementos que não estão previstos na lista como: sentimento de amor e defesa à Corporação, o dever de dar continuidade à progressão da instituição, respeito a seus anteriores, amor à profissão etc.

A questão subsequente teve como propósito identificar a opinião do grupo acerca da composição da avaliação atitudinal na nota de classificação dos Cadetes do CFO. As respostas foram compiladas, conforme Figura 15.

Figura 14 - Opinião dos instrutores sobre a influência da avaliação atitudinal na classificação dos Cadetes



Fonte: A autora.

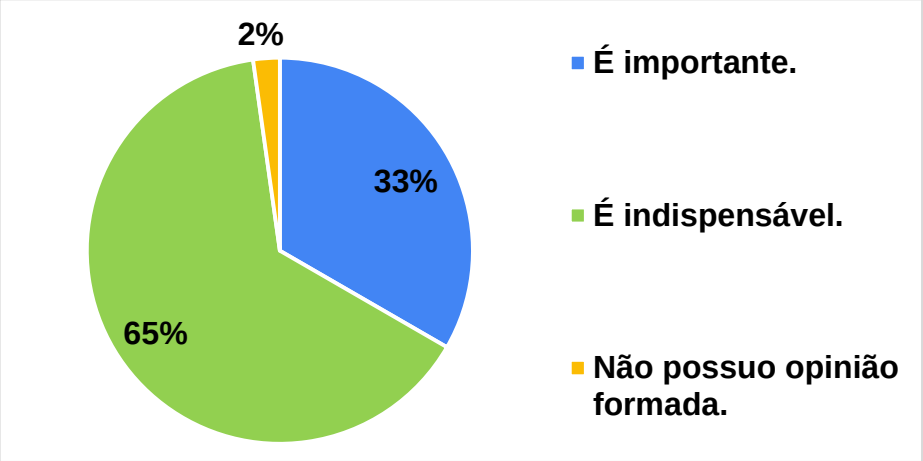
Constata-se que 71% (32) dos instrutores acreditam que a avaliação atitudinal deve sim influenciar na nota de classificação dos discentes. Por outro lado, 11% (5) opinaram que isso não deve acontecer. Ainda, 18% (8) não possuem opinião formada sobre o assunto.

À amostra foi oportunizado um campo de observações, de preenchimento não obrigatório, para comentarem suas respostas ao questionamento anterior. Dos onze comentários realizados, sete expõem a percepção de dificuldade de se encontrar ferramentas adequadas e/ou critérios objetivos para se realizar uma avaliação atitudinal de forma imparcial, conforme destacado abaixo:

> A avaliação pode sofrer influência de fatores pessoais (semanas de maior cobrança, azar militar, empatia de coordenador/instrutor etc.).
>
> Acredito não ser possível avaliar com critérios claros e objetivos.
>
> Em que pese poder haver subjetividade nesta avaliação, entendo que tal questão poderá influir positivamente no ânimo dos Cadetes de forma a promover melhor desenvolvimento das atividades educacionais.
>
> Desconheço recursos eficazes para avaliar isso em um prazo tão curto como o CFO.
>
> Essa composição é muito relevante, pois trará uma avaliação mais precisa. No entanto os mecanismos de avaliação devem ser muito bem construídos para evitar qualquer desvio de finalidade.
>
> Vejo apenas dificuldades em mensurar a avaliação atitudinal.
>
> Acredito que seria algo muito difícil de avaliar, por se tratar de algo subjetivo.

Posteriormente, indagados sobre a importância da avaliação atitudinal do Cadete ao longo do CFO, 65% (29) dos instrutores asseveraram que é indispensável para o exercício do oficialato, 33% (15) afirmaram que é importante ao exercício do oficialato e 2% (1) declarou que não possui opinião formada, conforme exposto na Figura 16. Nota-se que nenhum componente da amostra alegou que a avaliação é pouco importante ou não tem importância para o exercício do oficialato.

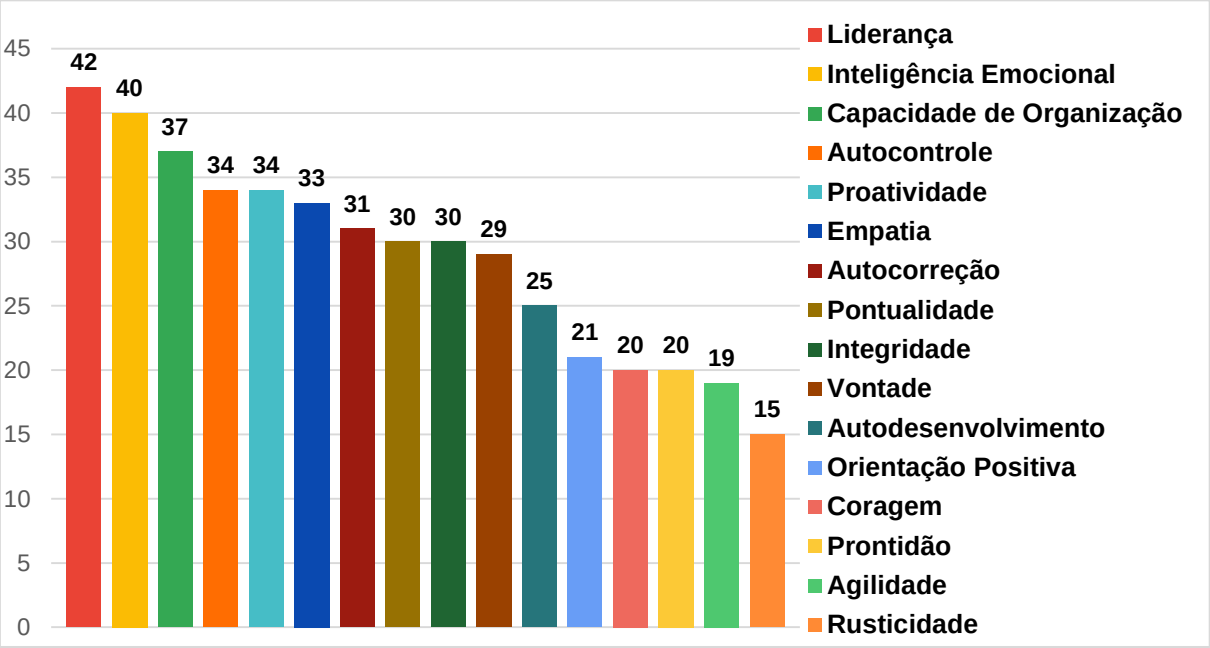
Figura 15 - Importância da avaliação atitudinal do Cadete em relação ao exercício do oficialato, na opinião dos instrutores



Fonte: A autora.

Por fim, a última pergunta do questionário procurou identificar quais competências atitudinais os instrutores julgam empregar em seus serviços diários. As respostas foram traduzidas no gráfico ilustrativo constante da Figura 17.

Figura 16 - Competências atitudinais empregadas nos serviços diários da amostra de instrutores



Fonte: A autora.

É possível compreender que as atitudes mais utilizadas pela amostra no exercício de suas funções são a Liderança (42), Inteligência Emocional (40) e Capacidade de Organização (37). As menos utilizadas são Orientação Positiva (25), Coragem e Prontidão (20 cada), Agilidade (19) e, por fim, Rusticidade (15).

Ao final do questionário aplicado, foi possibilitado que os instrutores realizassem comentários gerais a respeito do assunto estudado. Foram gerados apenas dois, os quais foram expostos a seguir.

> Considero que a avaliação atitudinal possa representar um importante passo na evolução do processo de ensino do futuro oficial. Embora o processo de avaliação possa ser considerado de difícil mensuração, dada a existência de componentes subjetivos, considero que tal avaliação deva, inclusive, surtir efeitos práticos para o aluno, como, por exemplo, implicar sua nota final no curso.

> Acredito que as avaliações disponíveis não conseguem avaliar as competências atitudinais necessárias ao futuro oficial. Creio que a cadeira de Comando, Chefia e Liderança tem grande potencial para preencher essa lacuna. Mas não da forma como está estruturada hoje. E sim, como uma "disciplina" que deveria abranger todas as demais e que se conversassem de forma a verificarem as deficiências de cada cadete para alcançarem o perfil profissiográfico definido para o Oficial Combatente. Além disso, deveria ter estreita ligação com profissionais de psicologia para que pudesse ser feito o uso desta avaliação para o desenvolvimento das habilidades e atitudes necessárias ao futuro oficial. A corporação faz um filtro nesse sentido no teste psicotécnico. Mas que sabemos que não é um filtro bem feito, pois muitos candidatos, inclusive, estudaram para este teste. O filtro mais importante deve ser durante os 2 anos do CFO, onde os cadetes são acompanhados de perto e em situações de estresse, semelhante ao que vivenciarão durante o Oficialato.

4.1.2.2 Questionário aplicado aos coordenadores do CFO

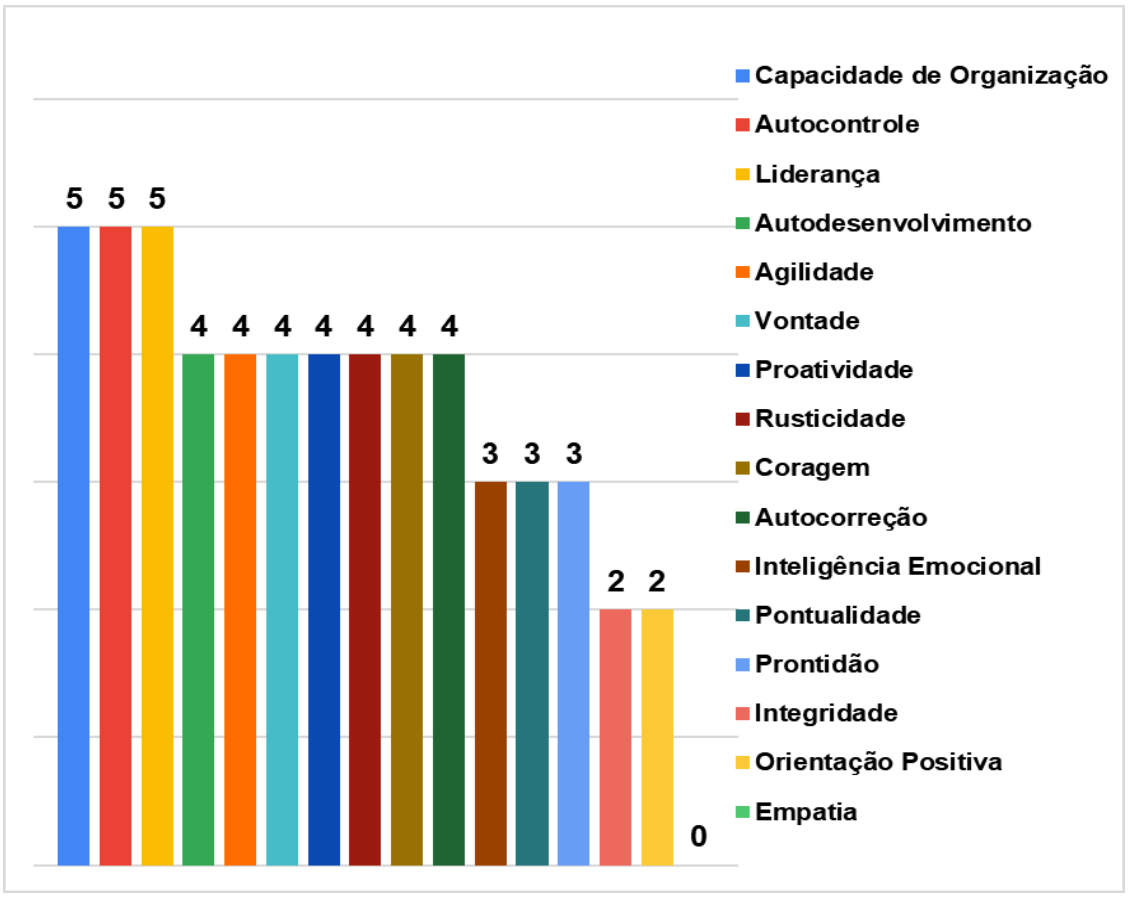
Aplicado aos cinco dos seis atuais coordenadores das turmas de CFO da ABMIL, este questionário contou com seis perguntas de resposta obrigatória, além de campos abertos, opcionais, para realização de observações.

O primeiro questionamento teve por objetivo verificar quais elementos atitudinais previstos no PP do CFO são contemplados pelos instrumentos de avaliação dos instrutores do curso, na opinião do aludido grupo. As respostas foram compiladas no gráfico constante da Figura 18.

Os oficiais responderam de forma unânime que as atitudes Capacidade de Organização, Autocontrole e Liderança são avaliadas nas disciplinas ministradas

aos alunos. Foram uníssonos também em relação à única atitude julgada por todos que não é avaliada pelas ferramentas disponíveis nas disciplinas, a Empatia.

Figura 17 - Elementos atitudinais contemplados pelas avaliações aplicadas aos Cadetes, na opinião dos coordenadores



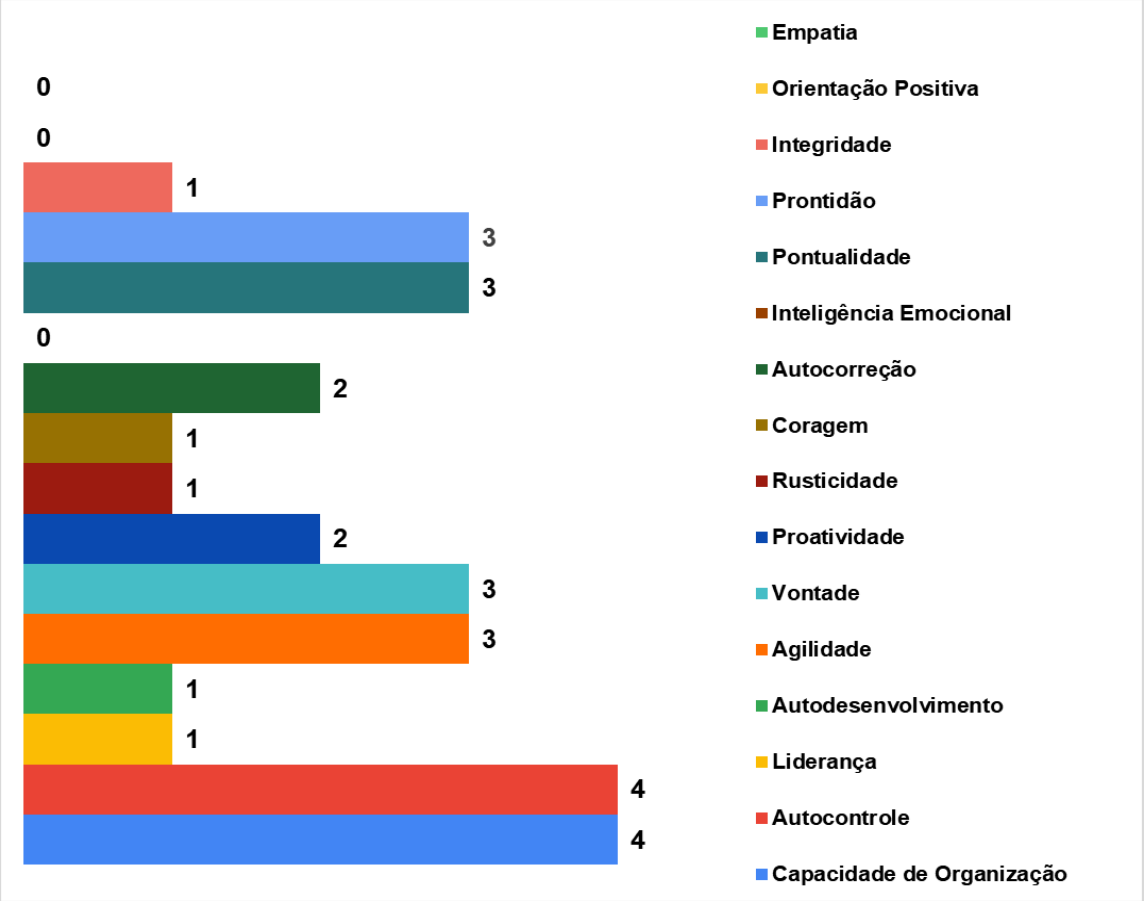
Fonte: A autora.

A próxima indagação teve como intuito identificar se os membros da coordenação de cursos da ABMIL entendem que as competências atitudinais elencadas no questionamento anterior são suficientemente avaliadas pelos instrumentos de verificação de conhecimento aplicados pelos instrutores.

Verifica-se que 80% (4) dos oficiais coordenadores acreditam que os instrumentos de avaliação empregados pelos instrutores não são suficientes para aferir os elementos atitudinais. Apenas 1 militar do grupo julga que tais instrumentos satisfazem a verificação das competências atitudinais.

O questionamento seguinte teve enfoque na nota de comportamento prevista no Regulamento do Estabelecimento de Ensino ABMIL e quais competências atitudinais a referida ferramenta de verificação contempla. As respostas estão dispostas conforme Figura 19.

Figura 18 - Elementos atitudinais previstos do Projeto Pedagógico do CFO contemplados pelo instrumento de verificação da nota de comportamento



Fonte: A autora.

É possível notar que apenas seis atitudes foram elencadas pela maioria dos oficiais como abarcadas pelos instrumentos de verificação de comportamento dos alunos, são elas: Autocontrole e Capacidade e Organização (4 cada) e Prontidão, Pontualidade, Vontade e Agilidade (3 cada). Além disso, três competências foram consideradas como não avaliadas: Empatia, Orientação Positiva e Inteligência Emocional. Ainda, pode-se constatar que as opiniões entre os coordenadores foram divergentes quando analisadas de forma geral.

Posteriormente, foi questionado se as ferramentas citadas na pergunta anterior são suficientes para avaliar as atitudes necessárias para o exercício do oficialato e todos os componentes da coordenação de cursos foram uníssonos ao afirmarem que não.

O quinto item do questionário teve por objetivo verificar se os oficiais acreditam que a avaliação atitudinal deveria influenciar a nota de classificação dos Cadetes. Foi possível constatar que apenas um coordenador acredita que a classificação não deve ser influenciada pelas atitudes apresentadas pelo aluno. Os demais declararam que deve haver influência.

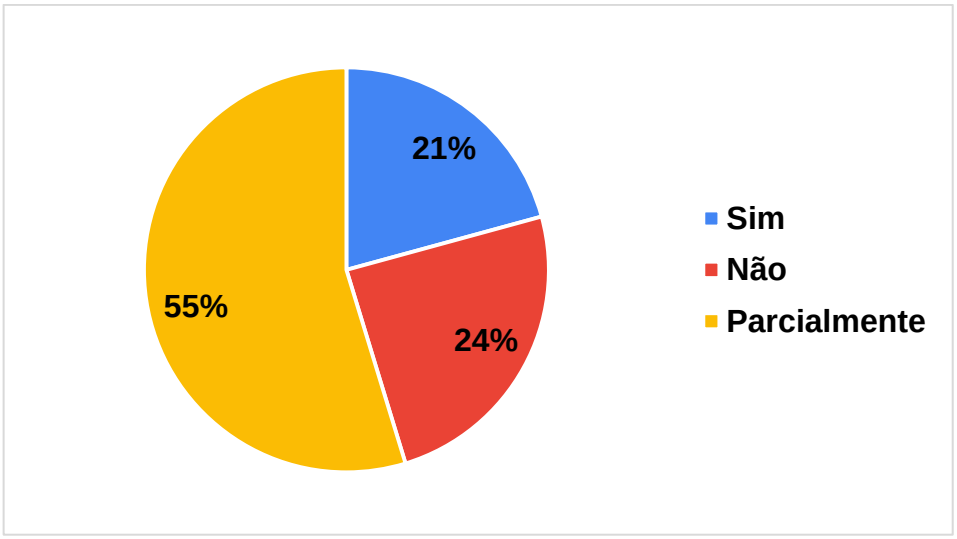
Por fim, indagados acerca da importância da avaliação atitudinal dos discentes ao longo do CFO, todos os coordenadores asseveraram que esta é uma prática indispensável ao exercício do oficialato.

4.1.2.3 Questionário aplicado aos Cadetes do 2º ano do CFO

Elaborado com o propósito de coletar a percepção dos militares diretamente ou potencialmente influenciados pela avaliação atitudinal, o questionário foi aplicado aos 64 Cadetes do 2º ano oriundos das turmas 35, 36 e 37 do CFO, sendo obtidas 53 respostas.

Incialmente, foi perguntado ao corpo discente se conhecem as competências atitudinais necessárias ao exercício do oficialato previstas no atual PP do CFO. As respostas foram compiladas no gráfico contido na Figura 20.

Figura 19 - Conhecimento dos Cadetes acerca das competências atitudinais elencadas no Projeto Pedagógico do CFO

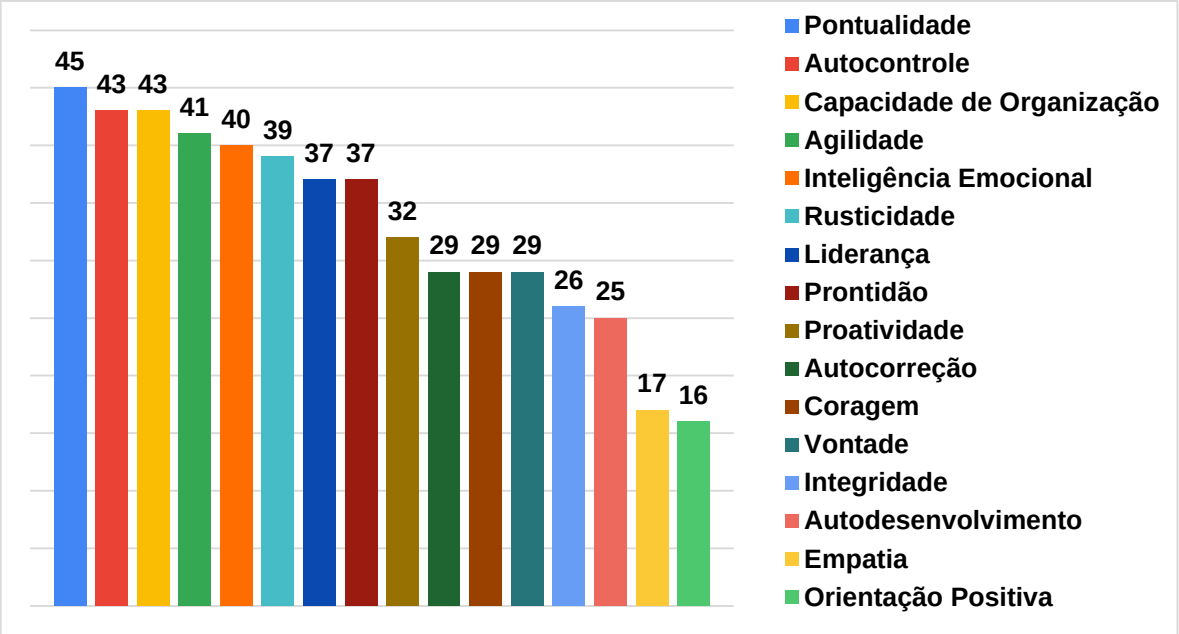


A autora.

Observa-se que apenas 21% (11) dos Cadetes alegam conhecer os elementos atitudinais, enquanto 24% (13) relatam que não têm conhecimento sobre tais atitudes. Não obstante, mais da metade dos alunos respondentes, 55% (29) informam que compreendem apenas parcialmente as competências em lide.

Em seguida, foram questionados sobre as competências atitudinais contempladas pelos instrumentos de avaliação disponíveis no CFO, em suas opiniões, ao que responderam que as três atitudes mais consideradas são Pontualidade (45), Autocontrole (43) e Capacidade de Organização (43), ao contrário da Empatia (17) e Orientação Positiva (16), que foram entendidas como as competências menos avaliadas. O gráfico ilustrativo constante da Figura 20 abarca os resultados.

Figura 20 - Elementos atitudinais avaliados ao longo do CFO, na opinião dos Cadetes



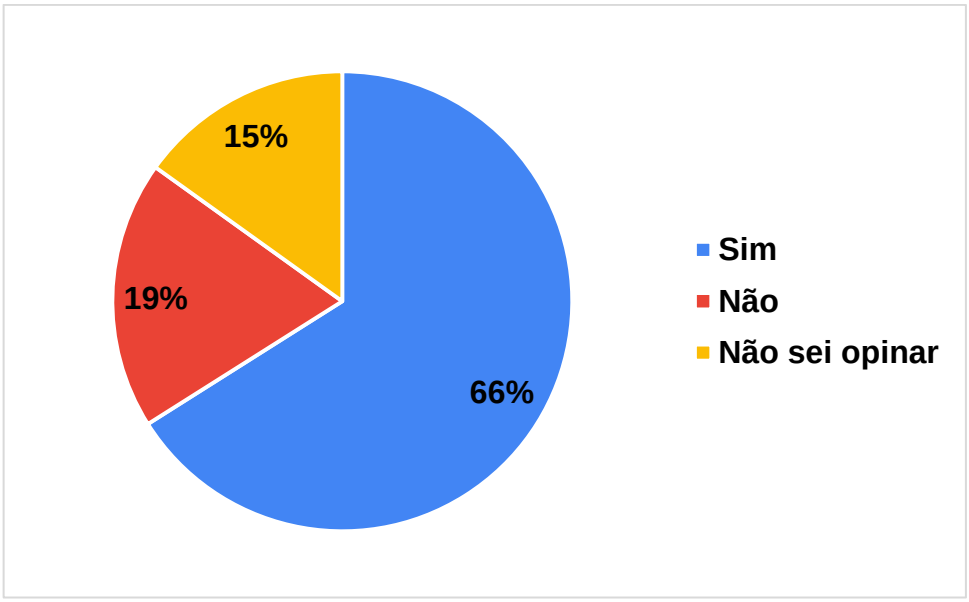
Fonte: A autora.

A indagação subsequente visou verificar se os alunos se sentem capazes de avaliar os colegas de suas turmas quanto às competências atitudinais previstas no PP do CFO.

Dos 53 militares respondentes, 35 (66%) declararam que se sentem capazes de realizar tal avaliação, ao passo que 10 (19%) responderam que não. Por fim, 8 (15%) informaram que não sabem opinar sobre a questão.

Com as respostas obtidas, foi gerado o gráfico constante da Figura 22, conforme se segue:

Figura 21 - Capacidade de avaliar os demais militares de suas turmas quanto às competências atitudinais, na opinião dos Cadetes



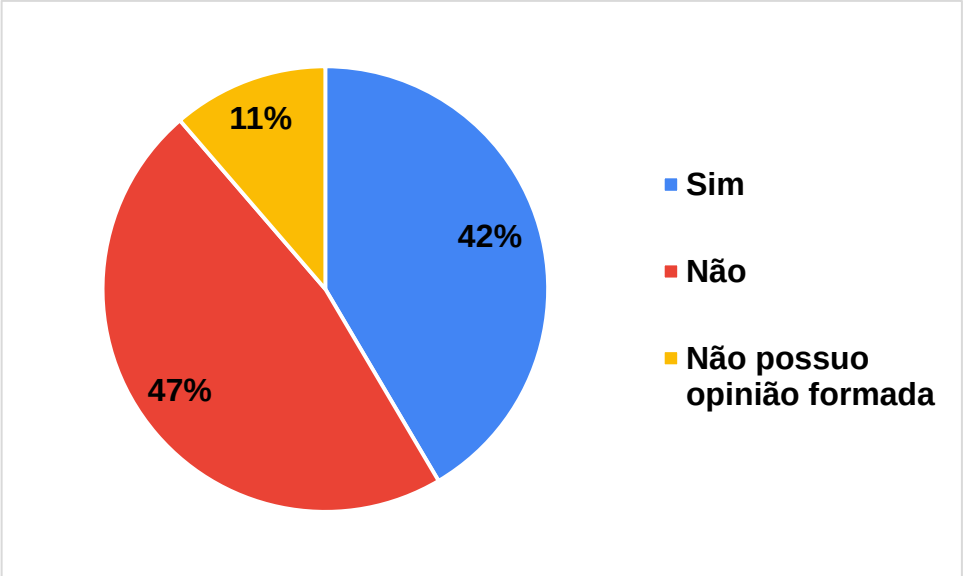
Fonte: A autora.

Foi oportunizado aos alunos que realizassem comentários sobre a questão em foco, caso achassem necessário. Diante disso, parte das opiniões levantaram a problemática da subjetividade neste tipo de avaliação e parte discorreu sobre a dificuldade de realizar a verificação das diversas competências em todos os Cadetes da turma, conforme ponderação destacada abaixo.

> É muito difícil avaliar cada um dos cadetes em todos os aspectos. Certamente, a convivência proporcionada pelo CFO contribui para que tenhamos maior conhecimento dos nossos colegas. Entretanto, seria difícil avaliar com precisão os Cadetes da turma em cada uma das competências atitudinais.

A seguir, aos alunos foi questionado se a avaliação atitudinal deveria integrar a nota final de classificação do CFO. Apesar de distribuição das respostas entre “sim” e “não” ter sido homogênea, a resposta negativa teve prevalência com 47% (25) das opiniões da amostra. A resposta “sim” obteve 42 % (22) votos e os demais, caracterizados por 11% (6) do grupo, não souberam opinar. Tais dados foram compilados conforme Figura 23.

Figura 22 - Opinião dos Cadetes sobre a influência da avaliação atitudinal em suas classificações



Fonte: A autora.

Os alunos puderam, também, esclarecer seus pontos de vista, caso desejassem. No campo de observações sobre a pergunta realizada, dos 23 comentários realizados, 20 levantaram a problemática da influência da subjetividade, conforme salientado a seguir.

> Desde que sejam criados critérios objetivos para avaliação. A avaliação não pode ser subjetiva, uma vez que tal critério influenciaria, de fato, a classificação.

> Acredito que tal tipo de avaliação seja bastante subjetivo, ficando difícil adotar algum critério de forma imparcial.

> Apesar de achar que essas competências deveriam ser parte da nota, não consigo imaginar uma forma objetiva, impessoal e justa para fazer tal avaliação.

> Para integrar nota de classificação do CFO, a avaliação atitudinal deveria passar por crivos objetivos e universais a todos os coordenadores e instrutores que avaliam os alunos.

> Além de ser importante para a classificação, acredito que o mais importante é a mensuração desses aspectos, ou seja, a forma de avaliação, a meu ver, deve ser revista.

> Creio que a avaliação atitudinal seja muito subjetiva. Cada coordenador avalia sob um ponto de vista, sendo complexa a uniformização de cobranças. Há também muitos aspectos que não necessariamente são observados pela Coordenação, em virtude das características de personalidade de cada cadete. Como exemplo, pode haver cadetes que não

> se sobressaem muito durante as instruções ou no contato com a Coordenação, mas que, entre seus pares, demonstra integridade, empatia, prontidão e vontade.
>
> Nos moldes atuais, a avaliação fica muito subjetiva sujeita à percepção que o instrutor tem de cada aluno.
>
> Acho que deveria, mas não sei como medir e nem saberia propor como medir. Vejo como sendo bem subjetivo.

Por último, os alunos foram arguidos sobre suas percepções em relação à importância da avaliação atitudinal do Cadete ao longo do CFO visando o exercício do oficialato, ao que foi respondido por 49% (26) que é importante e 38% (20) que é indispensável. Apenas 9% (5) afirmaram ser pouco importante e 4% (2) declararam que não tem importância alguma ao exercício das funções inerentes aos oficiais do CBMDF. Os dados foram agrupados no gráfico constante da Figura 24.

Figura 23 - Importância da avaliação atitudinal do Cadete em relação ao exercício do oficialato, na opinião dos alunos

Fonte: A autora.

Finalizando o questionário, um campo para comentários gerais relacionados ao tema estudado no trabalho foi disponibilizado para o grupo. Nota-se, a partir das observações realizadas, como os alunos compreendem a importância do processo de avaliativo das competências atitudinais e salientam as possíveis consequências deste processo. Alguns excertos dos comentários são apresentados a seguir.

> As competências atitudinais são de fato muito importantes à avaliação do futuro oficial, tanto que já constam no teste psicológico de entrada na corporação. Esses elementos devem ser reforçados ao longo do curso, mais como um critério a ser seguido e incentivado, do que algo que prejudique excessivamente as notas de um determinado cadete.

> Definitivamente creio que não se deve misturar classificação com uma avaliação subjetiva. Entendo que tal avaliação deve ser uma ferramenta norteadora para o próprio avaliado bem como para os demais instrutores e coordenadores no sentido de promover o desenvolvimento em tais pontos que eventualmente tenham sido mal avaliados.

> As atitudes que as pessoas apresentam, principalmente durante um curso que nos submete a um nível alto de pressão psicológica e emocional, são importantíssimas (principalmente para os pares) para identificar em qual categoria esta pessoa se encaixa e quais trabalhos podem ser confiados e serão feitos com a dedicação necessária. Sabendo como seus pares se comportam, torna-se mais fácil determinar o melhor homem para determinada missão.

4.1.3 Das entrevistas

Com o propósito de verificar como o processo de avaliação de competências se dá no âmbito da ABMIL, foram realizadas entrevistas estruturadas com oficiais do comando do aludido estabelecimento de ensino, sendo eles o Comandante da ABMIL, a Comandante do Corpo de Alunos, bem como com a oficial chefe da Seção Técnica de Ensino. As pautas das entrevistas aplicadas aos dois oficiais superiores, membros do comando do EE, e à oficial intermediária chefe da SETEN podem ser observadas conforme Apêndice A.

4.1.3.1 Entrevista com o Comandante da ABMIL

Realizada no dia 07 de janeiro de 2020, a entrevista com o Comandante da ABMIL contou com seis perguntas que tiveram a finalidade de verificar sua percepção em relação à avaliação atitudinal dos Cadetes realizada pela ABMIL como unidade responsável pela formação dos futuros oficiais da corporação.

Incialmente ao militar foi questionado se os atuais mecanismos de avaliação comportamental dos Cadetes são suficientes para a avalição das atitudes necessárias ao exercício do oficialato, ao que respondeu que não, vez que o REE/ABMIL limita-se à avaliação de quesitos disciplinares.

A pergunta seguinte teve o objetivo de verificar a finalidade da avaliação comportamental dos Cadetes. O oficial respondeu que o propósito é detectar se as atitudes apresentadas pelos discentes condizem com as requeridas ao exercício das funções inerentes aos oficiais subalternos e intermediários, além de possibilitar a correção de divergências, em relação ao esperado, observadas.

Questionado acerca das principais dificuldades encontradas na avaliação atitudinal dos Cadetes, afirmou o seguinte:

> O PPC vigente foi editado recentemente e não guarda relação direta com o Regulamento de Ensino da ABMIL, aprovado em 2012. Deste modo, considerando que não é possível agir em dissonância com as normas vigentes e que a norma de ensino da ABMIL, em alguns pontos, diverge da atual necessidade institucional, os gestores e coordenadores têm extrema dificuldade em avaliar parâmetros atitudinais. Exceção feita a algumas disciplinas com conteúdo mormente prático, em que nas avaliações é possível aferir a atitude do aluno em relação a um padrão estabelecido.

Dando sequência à entrevista, o Comandante da ABMIL foi indagado sobre a importância da avaliação atitudinal dos Cadetes ao longo do CFO, ao que respondeu ser de extrema relevância, por possibilitar a identificação de condutas contrárias às esperadas do oficial, bem como permitir as devidas adequações, ou, até mesmo, o desligamento do aluno do curso.

Por fim, afirmou acreditar que a influência da avaliação atitudinal na nota de classificação dos discentes do CFO é viável e que pode ser praticada desde que levadas em conta as seguintes considerações:

> o desafio é estabelecer parâmetros com menor carga de subjetividade possível e, sendo o caso, que a avaliação seja a média de notas atribuídas por todos os oficiais membros da coordenação do CFO.

4.1.3.2 Entrevista com a Comandante do Corpo de Alunos da ABMIL

A entrevista com a Comandante do Corpo de Alunos da ABMIL ocorreu no dia 27 de dezembro de 2019 e contou com a mesma pauta e finalidade da entrevista tratada no tópico anterior.

Em relação aos mecanismos de verificação comportamental dos discentes, a oficial declara que não são suficientes para avaliarem as atitudes necessárias ao exercício do oficialato, já que, em seu entendimento, tais ferramentas estão limitadas a punições em virtude de cometimento das transgressões escolares relacionadas no REE/ABMIL.

Nesse sentido, complementa sua afirmação da forma que segue:

> Nesse cenário muitas nuances atitudinais, relevantes ao exercício do oficialato, deixam de ser mensuradas, não existindo instrumentos ou formas oficiais de avaliar, por exemplo, a liderança, o autocontrole e a autocorreção, por exemplo.

Questionada acerca da finalidade da avaliação comportamental dos discente do CFO, respondeu que, em sua opinião, deve abranger tanto o viés corretivo (punitivo), como o desenvolvedor. Ainda, desenvolve seu pensamento da seguinte forma:

> Na medida em que nos inserimos numa instituição castrense, pautada nos princípios da hierarquia e da disciplina e outros conceitos que valorizam a correção de atitudes e a conformidade do indivíduo com o meio, entendo que as avaliações comportamentais possam e devam agir, também, como instrumentos de correção (ou punição) em caso de afronta aos princípios ou padrões regulamentares. Mas entendo, ainda, que estas avaliações devam ir além, identificando não somente os que devam ser sancionados por um comportamento inadequado, mas, também, aqueles que apresentem características ou perfis mais apropriados ao oficialato, permitindo seus destaques entre os demais.

Em relação às principais dificuldades encontradas na avaliação atitudinal dos cadetes, acerca dos parâmetros atitudinais previstos no Projeto Pedagógico do CFO, a Comandante do Corpo de Alunos afirmou que faltam instrumentos formalmente estabelecidos pelos CBMDF destinados a este tipo de avaliação.

Disse, ainda, que os elementos atitudinais previstos no PP possuem um certo nível de abstração nas suas definições, podendo possibilitar diferentes interpretações por parte dos profissionais envolvidos, e propiciar subjetividade em uma eventual avaliação.

Finalizando sua explanação, faz uma breve exposição de como deveria ser a dinâmica da avaliação atitudinal, conforme se segue:

> A identificação dos parâmetros atitudinais previstos requer uma observação consistente e sistemática de cada um dos alunos, em todos os momentos de sua formação, não restringindo-se a um trabalho da coordenação de cursos, apenas. Seria necessário envolver, principalmente, instrutores e professores nessa seara.

Sobre a importância da avaliação atitudinal dos Cadetes ao longo do CFO, sustenta que é imprescindível ao processo de formação do futuro oficial e, como a ABMIL não possui formas de mensurar as atitudes dos discentes formalmente a ponto de impactar a formação do aluno, há possibilidade de que estejam sendo formados Cadetes apáticos, com dificuldades de tomar decisões, pouco autocontrole e demais características indesejadas ao futuro oficial do CBMDF.

Acerca da viabilidade de a avaliação atitudinal compor a nota de classificação dos Cadetes, respondeu que mesmo com o entendimento de que alguns componentes desta avaliação sejam subjetivos, com um bom planejamento para sua aplicação combinado à devida capacitação e comprometimento dos envolvidos no processo, esta seja uma medida viável.

Por último, indagada se a avaliação deveria compor a nota de classificação dos discentes, respondeu que sim e fez-se entender conforme a seguir:

> Em minha opinião, é necessário que o cadete adequado ao perfil desejado ao oficialato tenha isso refletido no seu desempenho formal no curso, tanto quanto sua habilidade operacional, por exemplo. Especialmente quando falamos na formação do oficial bombeiro militar e levando em consideração, também, que a classificação obtida ao final do CFO define o posicionamento hierárquico do militar ao longo de praticamente toda a sua carreira.

4.1.3.3 Entrevista com a Chefe da Seção Técnica de Ensino da ABMIL

Inicialmente, o procedimento de entrevista, realizado no dia 2 de janeiro do corrente ano, foi utilizado para compreender qual o papel da Seção na ABMIL, ao que foi apresentado pela oficial pedagoga do quadro complementar do CBMDF um rol de atividades relativas às avaliações dos alunos, tais quais: revisão dos aspectos de coerência textual das provas, análise de conformidade das avaliações ao previsto nos planos de ensino das disciplinas, análise do viés pedagógico de recursos impetrados pelos alunos e lançamento e controle de notas das avaliações.

O questionamento seguinte teve como objetivo identificar se as verificações das disciplinas curriculares avaliam de forma satisfatória as competências atitudinais dos Cadetes previstas no PP do CFO. Na percepção da oficial intermediária, as provas não contemplam a avaliação atitudinal, pois tal processo carece de instrumentalização. A militar complementa sua resposta, conforme destacado a seguir:

> Devido à falta de uma metodologia específica para isso, hoje há uma avaliação atitudinal dos alunos feita informalmente por iniciativa da equipe docente - que culmina na geração de documentos sobre a conduta pessoal e profissional dos Cadetes, inclusive. Assim, é iminente o risco de se avaliar apenas os extremos - os alunos mais adaptados e os menos adaptados (até aquele momento) à doutrina militar. Os alunos que não se destacam positiva ou negativamente tendem a ser avaliados num nível menor de complexidade ou mesmo não ser avaliados quanto ao aspecto atitudinal pelos docentes.

Dando prosseguimento à entrevista, indagou-se quais as principais dificuldades observadas na avaliação atitudinal dos Cadetes, em sua opinião. Em sua afirmação, expôs que a principal adversidade é a falta de um instrumento objetivo, o que pode acarretar a subjetividade por parte dos avaliadores.

Além disso, a chefe da seção declarou que muitas vezes não há tempo hábil para os instrutores realizarem a referida avalição, visto que muitas vezes ministram poucas horas-aula em determinadas disciplinas. Enfim, expôs o fato de que algumas disciplinas são ministradas por professores civis, os quais nem sempre compreendem o perfil atitudinal desejado ao futuro oficial combatente.

A quarta pergunta da entrevista teve como finalidade verificar a opinião da oficial em relação à importância da avaliação atitudinal do Cadetes ao longo do CFO. Expôs em sua resposta que a importância consiste na verificação do progresso atitudinal dos alunos em relação à adequação e adaptação ao perfil esperado, vez que os discentes já são previamente selecionados de acordo com os comportamentos esperados do futuro Cadete no teste psicológico contido nas fases admissionais do concurso público. Por fim, questiona quais seriam as consequências das avaliações negativas e positivas dos Cadetes, bem como quanto tempo seria necessário para realizar uma avaliação minimamente satisfatória.

Os dois últimos questionamentos tiveram como foco a influência da avaliação atitudinal na classificação dos discentes. Na opinião da militar, é viável que a avaliação foco deste trabalho faça parte da classificação dos Cadetes, desde que devidamente instrumentalizada e validada por equipe multidisciplinar. Todavia, em seu ponto de vista, isto não deveria acontecer, vez que o CFO consiste em uma fase de formação do aluno e o instrumento de avaliação deveria ser apenas um alicerce no desenvolvimento do aspecto atitudinal do militar.

4.2 Discussão

4.2.1 Caracterização das competências atitudinais

O conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, relacionados a uma entrega ou ação, é definido pela literatura como competência (QUEIROZ, 2013). Considerando, ainda, que, de acordo com Zabala (1998), os valores, atitudes e normas compõem os conteúdos atitudinais, a competência atitudinal pode ser descrita como o emprego de atitudes associadas a valores e normas por um indivíduo.

Trazendo a análise para o campo da formação profissional, a MCN que visa ações formativas dos profissionais da área de segurança pública, elaborada pelo Ministério da Justiça, descreve competências atitudinais como características que proporcionam a autopercepção do indivíduo e o desenvolvimento de suas potencialidades atrelados à sua interação em ambientes familiares, profissionais e sociais (BRASIL, 2014).

No contexto militar, os conteúdos atitudinais são retratados como elementos que contribuem para o processo de formação da identidade militar (EB, 2018). Logo, alinhando-se esta explicação ao conceito usualmente admitido na literatura, constata-se que a formação da identidade militar depende da ambientação às competências atitudinais, dadas por valores e normas eminentemente castrenses, em associação àquelas que o indivíduo já possui.

Ainda, conforme descrito por Corradini e Vendramini (2018), o desenvolvimento das competências operacionais, dentre as quais incluem-se as

atitudinais, é essencial nos Cadetes, vez que as funções desempenhadas pelo oficial subalterno são voltadas à missão fim.

A partir das definições expostas, percebe-se que os elementos da competência atitudinal no contexto profissional são cada vez mais requeridos à medida em que agregam valor à organização e, consequentemente, passam a ser incorporados às características dos cargos existentes nas instituições.

Nesse sentido, a MCN prevê características atitudinais necessárias à formação do profissional bombeiro militar e, em harmonia com a referida matriz, o perfil psicológico apresentado no edital de convocação dos candidatos participantes do concurso público para o CFO do CBMDF de 2017 expõe características que devem ou não ser manifestadas pelos candidatos.

Considerando o exposto, depreende-se que a execução da atividade bombeiro militar requer a manifestação de competências específicas. Tais competências, subdivididas em cognitivas, operativas e atitudinais, são cada vez mais demandadas quando se trata da formação da identidade militar e da melhoria do serviço prestado à população. Desta feita, os elementos atitudinais do profissional devem ser constantemente observados e aperfeiçoados, em consonância com os perfis traçados para cada atividade bombeiro militar.

4.2.2 Avaliação das competências atitudinais na esfera profissional, com ênfase na formação de oficiais militares

De maneira geral, com o objetivo de identificar se o profissional possui as competências atitudinais imperativas às funções que irá desempenhar, bem como de apontar possíveis carências, utilizam-se mecanismos de avaliação dos indivíduos, definidos por Dutra (2017) como exercícios que proporcionam subsídio para a realização da efetiva gestão de pessoas pela organização.

Não obstante, a avaliação de pessoas é descrita, ainda, como instrumento de controle, o qual é utilizado para comparar o que o profissional desenvolveu com o que era esperado dele (RIBEIRO, 2017).

A avalição de profissionais é entendida como um mecanismo necessário à gestão de pessoas e tomada de decisão em uma organização. Ela permite que os indivíduos se desenvolvam paralelamente à instituição a que pertencem, resultando no crescimento da competitividade no ambiente de trabalho (DUTRA, 2017). Nesse sentido, entende-se que a avaliação atitudinal ou comportamental permite a verificação do grau de incorporação dos valores da organização pelo profissional e de como ele se comporta diante disto.

De maneira complementar, Ribeiro (2017) e Krauzs (1995 apud RIBEIRO, 2017) discorrem sobre a importância de a avaliação ter como consequência a apresentação de seu resultado ao profissional avaliado, bem como a exposição de um plano de desenvolvimento das lacunas atitudinais constatadas. Dessa forma, o indivíduo perceberá a prática de avaliação como um processo positivo, ao contrário de um mecanismo de controle de seu comportamento.

Essa constatação também encontra suporte na fala da oficial pedagoga chefe da SETEN da ABMIL, a qual expõe a importância da utilização da referida avaliação para a verificação da adequação e adaptação ao perfil esperado e, consequentemente, como parâmetro para o desenvolvimento do aspecto atitudinal do militar.

Noutro contexto, ainda no campo militar, observa-se que determinadas instituições consideram a verificação de conteúdos atitudinais importante, primam por seu desenvolvimento e avaliam seus futuros oficiais por múltiplas fontes. A exemplo disso, podem ser mencionadas a Academia Militar das Agulhas Negras e a *United States Military Academy*. Aquela utiliza como avaliadores os docentes, o próprio Cadete (autoavaliação) e seus pares. Além destes militares, a USMA utiliza, inclusive, os subordinados do discente como avaliadores.

No âmbito do CBMDF, também são encontradas avaliações atitudinais por múltiplas fontes. Como exemplo, cita-se o julgamento de oficiais que concorrem à promoção ao último posto por comissão de militares hierarquicamente superiores, conforme verificado no decreto que regulamenta a Lei de Promoções dos Oficiais do CBMDF. Ademais, nota-se dinâmica similar nos cursos de especialização do GPCIU,

na medida em que os alunos são avaliados por instrutores, membros da coordenação, colegas de turma e por si próprios.

Embora considerado de grande relevância e amplamente empregado, inclusive, por forças militares, o processo de avaliação atitudinal em âmbito profissional apresenta seus desafios, considerando a complexidade dos elementos a serem avaliados.

Nesse cenário, a subjetividade, definida por Dutra (2017) como a percepção individual de alguém sobre outra pessoa, constitui importante fator de complicação na condução de avaliações de desempenho. Como consequência, e na tentativa de minimizar este fator, as avaliações por múltiplas fontes têm sido frequentemente utilizadas, vez que o resultado poderá ser composto pelas ponderações realizadas por chefes, subordinados, colegas e até pelo próprio avaliado.

Neste esteio, o EB (2018) elenca diversos elementos da subjetividade, os quais podem ser mitigados por meio da devida capacitação dos envolvidos no processo avaliativo. Ainda, esclarece que a avaliação atitudinal pode ocorrer em dois momentos distintos: o primeiro está relacionado à obediência a situações pré-definidas, neste caso a avaliação é chamada de objetiva; já o segundo, diz respeito às observações das relações interpessoais ocorridas durante a execução de atividades diárias, isso posto, a avaliação é chamada de subjetiva.

No contexto do CBMDF surge, também, a preocupação com a subjetividade exposta pelos autores estudados. Como exemplo, os comentários produzidos em razão da aplicação dos questionários aos grupos pesquisados evidenciam a mesma apreensão, tanto por parte de instrutores como de Cadetes, na medida que ambos consideram o fator subjetividade como um obstáculo, muitas vezes se demonstrando descrentes à possibilidade de haver uma avaliação justa.

Considerando o panorama apresentado, Ribeiro (2017) afirma que apesar das tentativas de minimização de interferência da subjetividade no processo avaliativo, os resultados ainda são pouco visíveis. Por outro lado, Dutra (2017) reitera que aquelas instituições que se empenharam em desenvolver a análise

atitudinal de seus recursos humanos, obtiveram sucesso em preencher lacunas comportamentais apresentadas.

Depreende-se do exposto até momento que, de maneira geral, a realização da avaliação atitudinal deve ser considerada como importante e necessária para o pleno desenvolvimento profissional do indivíduo, de forma que forneça informações que subsidiem o aprimoramento de perfis insatisfatórios.

Porém, deve-se levar em conta que a subjetividade é uma adversidade difícil de ser superada. Nesse sentido, diversas organizações, inclusive as militares, utilizam mecanismos como a avaliação atitudinal por múltiplas fontes, bem como a capacitação de profissionais visando minimizar os efeitos decorrentes daquele obstáculo.

Ademais, compreende-se que a ferramenta de avaliação atitudinal é utilizada por algumas instituições como instrumento de controle de comportamento, em vez de ser usada como mecanismo de aprimoramento das competências dos profissionais.

4.2.3 O processo de avaliação atitudinal dos alunos do CFO do CBMDF

Trazendo o curso do estudo para o contexto da ABMIL, verifica-se que a NGA determina a avaliação global dos alunos do SEBM, além de prever a possibilidade de uma avaliação conceitual dos discentes, desde que tal procedimento se encontre contemplado pelo regulamento dos respectivos estabelecimentos de Ensino (CBMDF, 2012b).

Embora o normativo não apresente de maneira explicita a menção à avaliação atitudinal, depreende-se do termo “avaliação global”, que os alunos dos cursos desenvolvidos no CBMDF devam ser julgados pelos comportamentos e/ou atitudes apresentados durante os respectivos cursos.

Ainda no mesmo cenário, constata-se que o próprio Projeto Pedagógico do CFO, ao elencar as competências atitudinais necessárias ao exercício de funções inerentes aos oficiais subalternos e intermediários, ressalta a necessidade de se criar critérios para avaliar tais competências.

Nesse sentido, no âmbito da ABMIL compreende-se que a avaliação atitudinal dos alunos do CFO é precipuamente realizada por meio de instrumentos de verificação do conhecimento apreendido ao longo das disciplinas curriculares e mecanismos de apuração de condutas contrárias à disciplina ao longo do curso, bem como de comportamentos positivos (CBMDF, 2012a). Ainda, os discentes são avaliados durante os serviços operacionais que prestam por ocasião de estágio previsto na malha curricular do curso (CBMDF, 2012c).

Entretanto, em que pese as avaliações acima mencionadas, constata-se que tais ferramentas não abarcam todos os parâmetros atitudinais elencados no PP do CFO como essenciais ao exercício do oficialato. Essa constatação se sustenta tanto pela pesquisa documental realizada junto ao REE/ABMIL, quanto pelas respostas apresentadas nos questionários aplicados às amostras, e nas entrevistas realizadas com os oficiais da ABMIL. Já em relação ao serviço operacional, a análise atitudinal dos discentes não é necessariamente realizada pelos mesmos oficiais, além de acontecer poucas vezes, considerando o número reduzido de serviços de 24h prestados ao longo dos dois anos de curso.

Neste aspecto, de acordo com a opinião dos instrutores, coordenadores e Cadetes, não há, por exemplo, homogeneidade de conhecimento em relação a quais competências atitudinais são, de fato, requeridas aos alunos, considerando que os três distintos grupos pesquisados no trabalho relatam, em sua maioria (80,61%), não conhecer ou conhecer apenas parcialmente as competências atitudinais previstas no PP do CFO.

Mesmo com o cenário acima descrito, de forma geral os docentes pesquisados entendem avaliar o Cadete no tocante às competências atitudinais previstas no PP do CFO de maneira distinta nos diversos núcleos de disciplinas, conforme ilustra a Figura 7.

Em certa medida, as diferentes opiniões observadas nas respostas dos oficiais instrutores podem se justificar pelo fato dos núcleos de disciplinas possuírem objetivos e focos singulares, de modo que nas práticas operacionais, por exemplo, é possível analisar um espectro mais amplo das atitudes dos alunos do que nas disciplinas eminentemente teóricas.

Ressalvada a questão acima descrita, os resultados da pesquisa mostraram que houve casos de diferentes instrutores, de um mesmo núcleo, opinarem de maneira diversa quanto a quais comportamentos são avaliados pelos mecanismos dos quais dispõem, o que denota a falta de uma padronização no entendimento relativo a quais atitudes são de fato avaliadas.

No que concerne aos oficiais da ABMIL, embora a maioria acredite que os instrumentos de avaliação das disciplinas verifiquem, pelo menos, 13 das 16 competências atitudinais previstas no PP, os coordenadores opinam de forma inconsistente acerca da avaliação dos elementos atitudinais pelos mecanismos de verificação de nota de comportamento. Depreende-se disso que tais ferramentas de verificação de comportamentos não avaliam o Cadete em relação a todos os parâmetros atitudinais elencados no PP.

Nesse mesmo contexto, tanto o Comandante da ABMIL como a Comandante do Corpo de Alunos da ABMIL, em suas entrevistas, discorrem sobre os mecanismos de avaliação comportamental previstos do REE/ABMIL, que hoje se limitam a correções de atitudes (punição) em decorrência de comportamentos inadequados.

Nessa lógica, a Comandante do CA reconhece que a avaliação estudada nesta pesquisa requer uma constante e sistêmica análise dos discentes, envolvendo a coordenação e o corpo de instrutores do curso, que norteiem o desenvolvimento de eventuais carências comportamentais apresentadas pelos discentes.

Não obstante, a chefia da SETEN destacou a carência de uma sistemática adequada para a avaliação atitudinal dos alunos, corroborando às palavras da Comandante do CA da ABMIL de que, atualmente, o processo de avaliação atitudinal no âmbito do EE abrange, essencialmente, a detecção de comportamentos extremos, sendo feito, muitas vezes, de maneira informal pelos oficiais que trabalham na área.

Por sua vez, o Comandante da ABMIL ressaltou que o PP vigente, o qual foi aprovado em 2017, não guarda relação direta com o REE/ABMIL, datado de 2012, uma vez que aquela normativa retrata as necessidades atuais da instituição, o

que muitas vezes difere do que deve ser de fato seguido pela ABMIL. Dessa forma, o referido regulamento encontra-se defasado em relação à definição das competências essenciais ao exercício do oficialato.

Por todo o exposto, é possível verificar que o processo de avaliação atitudinal dos alunos do CFO ocorre por meio das avaliações das disciplinas curriculares, dos instrumentos de observação comportamental descritos do REE/ABMIL e dos relatórios de verificação da conduta dos discentes no estágio operacional.

Todavia, embora instrutores, oficiais da coordenação de cursos e alunos da ABMIL, de forma geral, entendam que, de alguma forma, os instrumentos de avaliação curriculares abordem o campo atitudinal, não existe um processo sistematizado para tanto. Desta feita, as práticas de avaliação atitudinal existentes hoje na ABMIL se assemelham mais a um mecanismo de controle do que de desenvolvimento profissional.

Em última análise, todas as situações aqui descritas denotam a vulnerabilidade deste processo e, consequentemente sua ineficácia, a despeito dos esforços empreendidos pelos profissionais envolvidos no processo de ensino e aprendizagem.

4.2.4 Proposição de metodologia para o aprimoramento da avaliação de competências atitudinais dos alunos do CFO do CBMDF

Partindo do entendimento de que os mecanismos de avaliação atitudinal existentes hoje na ABMIL apresentam indícios de fragilidade, inicia-se a discussão acerca da proposição de metodologia que permita avaliar de forma mais eficiente as atitudes tidas como necessárias aos alunos do CFO, de modo a minimizar o fator subjetividade e por meio de um instrumento objetivo e prático de ser aplicado.

Colocando em evidência o caráter subjetivo das avaliações atitudinais, verificou-se que esse é tido como grande obstáculo para a aplicação de instrumentos que verifiquem as atitudes dos Cadetes frente a diversas situações. A

afirmação pode ser atestada pelas observações realizadas por Dutra (2017), Ribeiro (2017) e EB (2018).

É possível notar, também, que o assunto é tido como objeto de preocupação de oficiais instrutores do CFO e de Cadetes do CBMDF, conforme verificado nos comentários realizados por ocasião da resposta aos questionários aplicados às amostras. Coadunando com a opinião dos militares citados, a chefe da SETEN em sua entrevista se refere à subjetividade como uma barreira a ser superada.

Nesse contexto, foram identificados três distintos processos que visam a minimização da subjetividade na avaliação de competências atitudinais, quais sejam: avaliação por múltiplas fontes; a capacitação dos avaliadores; e a definição de critérios objetivos que sirvam de base para a verificação das atitudes.

A primeira foi trazida pela revisão bibliográfica por Dutra (2017), Kelly, Matthews e Bertone (2014) e por Ribeiro (2017); pela pesquisa documental por CBMDF (2019), DISTRITO FEDERAL (1976), EB (2018); e pela pesquisa de campo por meio da realização de entrevista com a Comandante do Corpo de Alunos, que afirma que a identificação de parâmetros atitudinais deve envolver tanto a coordenação de cursos como os instrutores e professores do CFO. Além disso, o questionário aplicado aos Cadetes demonstrou que a maioria se sente apta a avaliar seus pares.

Dessa forma, poderiam atuar como avaliadores os superiores hierárquicos, pares, subordinados, os próprios alunos por meio da autoavaliação e até os professores civis. Entretanto, em atenção ao princípio da hierarquia, e considerando que as rotinas acadêmicas raramente envolvem as praças da corporação, entende-se que a avaliação atitudinal no CFO deva ser realizada apenas pelos superiores hierárquicos da cadeia de comando, instrutores e pares do corpo discente.

Já a necessidade capacitação dos avaliadores é mencionada por Ribeiro (2017) e Oliveira-Castro; Lima; Veiga (1996 apud RIBEIRO, 2017), quando sustentam que esse processo é essencial para a devida avaliação atitudinal e consequente eficácia gestão de pessoas nas instituições. O anseio para a

capacitação de avaliadores também reside no fato de que foi observado que mais de 80% da amostra pesquisada neste trabalho, composta por potenciais avaliadores, sequer conhecia todos as atitudes previstas no PP do CFO.

Por último, o processo de definição de critérios observáveis que avaliem de forma eficaz as atitudes que os Cadetes devem apresentar ao longo do CFO deve permitir a interlocução entre o comportamento do aluno, demais militares do estabelecimento de ensino e expectativas da corporação, traduzidas pelas competências atitudinais previstas no PP.

Abordando o viés das expectativas corporativas, a pesquisa realizada entre os instrutores permitiu a constatação de que maioria do grupo emprega onze dos dezesseis parâmetros atitudinais estabelecidos no PP em seus serviços diários na qualidade de oficiais da corporação. Nesse cenário, mesmo a competência menos citada pelos participantes (rusticidade), ainda foi indicada como adotada por 33% dos oficiais, ou seja, uma parcela significativa do grupo. Ademais, não houve nenhum parâmetro que não tenha sido citado na pesquisa.

Os resultados acima descritos corroboram a necessidade do desenvolvimento das competências atitudinais previstas no PP do CFO ao longo do curso, bem como endossam sua previsão quando da formulação da proposta instrumentalização do processo de avaliação.

Em termos da proposta apresentada, contudo, não se pretende estabelecer um rol muito extenso de critérios a serem verificados, sob pena de tornar a prática da avaliação um processo demasiadamente longo e cansativo para os avaliadores. Neste contexto, o Exército Brasileiro (2018) propõe que seja elaborado o mesmo número de critérios para cada atitude a ser analisada, recomendando, no mínimo, três premissas.

Além disso, Dutra (2017) e EB (2018) indicam que a escala a ser utilizada na avaliação atitudinal se refira à frequência com que o profissional apresenta os comportamentos observáveis estabelecidos para cada competência atitudinal.

Desta feita, a proposição dos critérios para a avaliação das competências atitudinais previstas no PP do CFO foi construída com base nas avaliações realizadas por outras instituições, conforme apresentadas no presente trabalho, bem como na compreensão desta pesquisadora a partir do que foi estudado até agora. Os critérios propostos podem ser observados conforme Apêndice C.

Por fim, depreendeu-se das pesquisas bibliográfica, documental e de campo que é viável a aplicação de um instrumento específico de avaliação de competências atitudinais no âmbito da ABMIL. O entendimento manifestou-se a partir da constatação de que o mecanismo deve ser utilizado como ferramenta de gestão de pessoas nas organizações e de que outras instituições militares já o utilizam.

Além disso, na opinião da maioria dos instrutores (56%) e de todos os oficiais membros da coordenação, os instrumentos hoje existentes no referido EE não avaliam de forma satisfatória as competências atitudinais necessárias ao exercício do oficialato no CBMDF, além de 92% dos pesquisados entenderem que é importante ou indispensável a verificação do campo atitudinal dos Cadetes. Portanto, conclui-se que há necessidade de aprimorar o processo da aludida avaliação.

Sob outro ponto de vista, compreende-se a partir dos dados levantados no estudo que, frente às diversas dificuldades elencadas, ainda há necessidade de amadurecer o processo de avaliação atitudinal antes de ele estar apto a exercer qualquer influência na classificação dos alunos da ABMIL.

Considerando todo o exposto, conclui-se a discussão reiterando que o processo de avaliação atitudinal necessita de aprimoramento, o qual pode ser realizado a partir de sua instrumentalização por meio de uma metodologia específica.

Visando a mitigação do fator subjetividade, sugere-se: um sistema de avaliação por múltiplas fontes; que sejam definidos três critérios observáveis que façam referência a cada competência atitudinal elencada no PP do CFO; e que sua escala de avaliação seja a de verificação da frequência que são apresentados pelos

Cadetes. Não obstante e de forma complementar, recomenda-se a capacitação dos potenciais avaliadores atitudinais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo a análise da avaliação de competências atitudinais atualmente existente no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF, por meio de pesquisa descritiva e exploratória.

Inicialmente, as pesquisas bibliográfica e documental empreendidas trouxeram aspectos relativos à caracterização das competências, as quais foram definidas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Salientando o elemento atitude, esclareceu-se que, quando demonstrado, é associado a valores e normas adotados pelo indivíduo, permitindo o desenvolvimento de suas qualidades inerentes ao convívio social.

Na conjuntura da formação militar, os conteúdos atitudinais são descritos como fundamentais para a construção da identidade militar. Ainda, verificou-se a importância da constante observação e desenvolvimento dos aludidos conteúdos no âmbito profissional do bombeiro militar, vez que a execução das atividades inerentes à profissão requer a manifestação de competências atitudinais específicas.

Em atenção à constatação realizada, fez-se necessária a investigação concernente às formas de avaliação na esfera profissional, especialmente no que diz respeito à formação de oficiais em diversas instituições.

Averiguou-se que, além de ser apontada como importante ferramenta para a efetiva gestão de pessoas nas corporações, a avaliação de competências atitudinais, realizada de forma eficiente, proporciona ao indivíduo oportunidade de aperfeiçoamento de eventuais deficiências manifestadas, em decorrência do *feedback* apresentado a ele.

Não obstante, apurou-se que um dos potenciais obstáculos para a realização da referida avaliação reside no fator subjetividade. Tendo isso em vista, instituições, como o EB, a USMA e o próprio CBMDF, utilizam a avaliação por múltiplas fontes como forma de reduzir a influência do fator na aplicação da ferramenta.

No âmbito da ABMIL, pôde-se identificar que a avaliação foco deste trabalho é realizada por meio de exames dos conteúdos ensinados nas diversas disciplinas e pela observação do comportamento dos discentes do CFO. Contudo, tal avaliação demonstrou ter lacunas, vez que grande parte dos militares pesquisados afirma que os mecanismos de verificação atitudinal hoje existentes não são suficientes para a realização da efetiva avaliação. Ainda, constatou-se que a falta de instrumentalização de uma ferramenta específica para a aplicação da avalição de competências dos Cadetes dificulta o processo o processo e demonstra sua fragilidade.

Após verificado que a avaliação atitudinal da ABMIL é um processo vulnerável e, com amparo da literatura abordada na pesquisa, compreendeu-se que a definição de critérios observáveis, baseados nas competências atitudinais previstas no PP do CFO, poderia contribuir para o aprimoramento da aludida avaliação. Ademais, tal prática favoreceria a redução da influência do fator subjetividade.

Outrossim, o emprego de escalas de verificação da frequência com a qual o Cadete apresenta determinada atitude, quando da realização da avaliação, constitui outro aspecto que auxilia na diminuição da subjetividade nas avalições atitudinais. Por fim, é essencial que os avaliadores sejam capacitados quanto a aplicação do instrumento.

Em conclusão, reitera-se que a avaliação de competências atitudinais ao longo do Curso de Formação de Oficiais é crucial para a identificação de comportamentos não condizentes com a condição de futuros oficiais dos Cadetes, bem como para oportunizar ao aluno o desenvolvimento de lacunas atitudinais.

Além do mais, foi possível identificar critérios observáveis, os quais podem ser utilizados como base para a realização da avaliação das competências atitudinais elencadas no Projeto Pedagógico do CFO, a partir de parâmetros utilizados em outras instituições militares e no próprio CBMDF.

Observou-se, ainda, que por ser um processo sobre o qual a ABMIL ainda não possui total domínio, não é recomendado que se utilize em um primeiro momento como elemento de composição da classificação dos discentes do CFO.

A partir da análise dos resultados obtidos no trabalho, entendeu-se que apenas a definição de critérios para a avaliação objeto do estudo não é suficiente, posto que se faz necessária a instrumentalização da avaliação. Deste modo, propôs-se, ao final da pesquisa, conforme Apêndice C, a previsão de uma metodologia orientada para a avalição das competências atitudinais no âmbito do CFO.

Por fim, considerando que todo os elementos da pesquisa abordados no estudo promoveram uma análise da sistemática em voga para avaliação atitudinal dos Cadetes do CFO, apresentando, por fim, uma proposta de instrumentalização visando o fortalecimento deste processo, entende-se que o trabalho cumpriu com seus objetivos, em especial ao ofertar uma solução a um desafio corporativo em termos de gestão de pessoas.

6 RECOMENDAÇÕES

Diante da análise decorrida dos processos de discussão e considerações finais neste trabalho, são propostas sugestões, que objetivam a melhoria e consolidação do processo de avaliação atitudinal no âmbito do CBMDF, conforme a seguir:

a. Aplicação das instruções gerais para a avaliação atitudinal dos discentes do CFO em caráter experimental, de forma a verificar necessidades de adequação, antes que a referida avaliação venha a surtir qualquer efeito prático na vida escolar dos alunos;

b. Estudo de possíveis consequências a serem adotadas em decorrência da nota de avaliação atitudinal dos discentes do CFO. O referido estudo seria empreendido no sentido de incluir ou não a nota de avaliação atitudinal no cálculo da nota final de classificação do aluno, ou possíveis implicações na vida escolar, tais quais: submissão ao conselho de ensino e/ou desligamento do curso;

c. Elaboração de estudo complementar acerca de métodos de desenvolvimento das competências atitudinais requeridas aos discentes, cujos resultados da avaliação sejam considerados insuficientes, com a participação de psicólogos e pedagogos do CBMDF;

d. Estudo relativo à possibilidade de expansão do processo de avaliação atitudinal para outros cursos de formação do CBMDF, como o Curso de Habilitação de Oficiais e Curso de Formação de Praças, bem como para os cursos de carreira da corporação, tais quais: Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Curso de Altos Estudos para Oficiais, Curso de Aperfeiçoamento de Praça e Curso de Altos Estudos para Praça, conforme as atitudes elencadas como necessárias para o exercício das funções dos postos e graduações que serão galgados ao longo da carreira do militar;

REFERÊNCIAS

BARTONE, Paul T; KELLY, Dennis R.; MATTHEWS Michel D. Grit and Hardiness as Predictors of Performance Among West Point Cadets. **Military Psychology**, v. 26, n. 4, p. 327-342, 2014. Disponível em: < https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1037/mil0000050>. Acesso em: 25 ago. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.302, de 15 de dezembro de 1975. Dispõe sobre as promoções dos oficiais da ativa do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, Seção 1, 16 dez. 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6302.htm>. Acesso em: 08 out. 2019.

_____. Decreto nº 3.182, de 23 de setembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 9.786, de 8 de fevereiro de 1999, que dispõe sobre o ensino no Exército Brasileiro e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, Seção 1, 24 set. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3182.htm>. Acesso em: 30 ago. 2019.

_____. **Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública**. Brasília, DF 2014. Disponível em: <https://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/seguranca-publica/livros/matriz-curricular-nacional_versao-final_2014.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2019.

COELHO, Ana Raquel Barros. **O papel da orientação positiva e das estratégias de *coping* no bem-estar na transição para a vida ativa.** Porto, Portugal. 36 f. Dissertação de mestrado – Universidade Lusófona do Porto, 2018.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Portaria nº 28, de 20 de outubro de 2010. Aprova a Política de Ensino e a Diretriz Geral do sistema de ensino bombeiro militar do CBMDF e dá outras providências. **Boletim Geral n° 195**, Brasília, DF, 21 out. 2010.

_____. Aprovação do Regulamento do Estabelecimento de Ensino Academia de Bombeiro Militar “Coronel Osmar Alves Pinheiro**”. Boletim Geral nº 31**, Brasília, DF, 13 fev. 2012a.

_____. Aprovação da Norma Geral de Avalição e Medidas da Aprendizagem. **Boletim Geral nº 166**, Brasília, DF, 3 set. 2012b.

_____. Portaria nº 41, de 4 de setembro de 2012. Aprova a Norma do Estágio para o Curso de Formação de Oficiais – CFO e da outras providências. **Boletim Gera nº 168**, Brasilia, DF, 4 set. 2012c.

_____. Portaria nº 11, de 11 de abril de 2017. Aprova e publica o Plano Estratégico do CBMDF, ciclo 2017-2024. **Boletim Geral nº 72**, Brasília, DF, 13 abr. 2017a.

_____. Portaria nº 31, de 5 de setembro de 2017. Aprovação e publicação do Projeto Pedagógico do Curso de Formação de Oficiais (CFO), e dá outras providências. **Boletim Geral nº 170**, Brasília, DF, 6 set. 2017b.

_____. Edital nº 14, de 12 de setembro de 2017. Edital de convocação para a entrega da documentação relativa à sindicância da vida pregressa e investigação social e funcional e realização da avaliação psicológica. Brasília, DF, 12 set. 2017c. Disponível em: http://www.idecan.org.br/concursos/257/138_1051379.pdf. Acesso em: 10 out. 2017.

_____. Instrução Normativa 1/DEPCT, de 31 de janeiro de 2019. Aprova o Regulamento de Ensino do Grupamento de Prevenção e Combate a Incêndio Urbano do CBMDF. **Boletim Geral nº 025**, Brasília, DF, 5 fev. 2019.

CORRADINI, Mateus Muniz; VENDRAMINI, Patrícia. Avaliação de competências operacionais do futuro oficial do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina. **Interfaces Científicas – Direito**, Aracajú, v. 6, n. 3, p. 119-132, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/view/5871>. Acesso em: 10 out. 2019.

CUSHEN, David B.; DOTY, Joseph P; TOFFLER, Patrick A. Como formar oficiais confiáveis: transcendendo os códigos e conceitos de honra. **Military Review**, Fort Leavenworth, p. 49-58, 2014. Disponível em: <https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Portuguese/MilitaryReview_20140430_art009POR.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2019.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 3.170, de 16 de fevereiro de 1976. Regulamenta a Lei de Promoções dos Oficiais do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial do Distrito Federal**, Brasília, DF, 20 fev. 1976. Disponível em: <http://www.sinj.df.gov.br/SINJ/Norma/4544/Decreto_3170_16_02_1976.pdf>. Acesso em: 08 out. 2019.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017. Edição Kindle.

ESTADO DE SANTA CATARINA. Decreto nº 2.290, de 24 de abril de 2009. Aprova o Regulamento da Academia de Bombeiro Militar. Florianópolis, SC, 24 abr. 2009. Disponível em: <http://server03.pge.sc.gov.br/legislacaoestadual/2009/002290-005-0-2009-003.htm>. Acesso em: 18 nov. 2019.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da língua portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY Afonso. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, no.spe, p. 183-196, 2001. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010>. Acesso em: 20 ago. 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Altas, 2014.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional – A teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.** 1 ed. Rio de Janeiro: Objetiva LTDA, 1995.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. S. **Dicionário Houaiss de Língua Portuguesa**. Elaborado pelo Instituto Antônio Houaiss de Lexicografia e Banco de Dados da Língua Portuguesa S/C Ltda. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KUPPERMAN, Joel J. Character. **Oxford University Press**. Nova York, 1995.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo as competências dos profissionais.** 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Angel Lecker. **A prática educativa de docentes acerco dos conteúdos atitudinais na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN).** Tubaté, SP, 2019. 182 f. Dissertação de mestrado – Universidade de Taubaté, 2019.

QUEIROZ, Cláudio Queiroz. **As Competências das Pessoas: Potencializando seus Talentos**. 6. ed. São Paulo: DVS, 2013. E-book Kindle.

POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL. Instrução Normativa APMB nº 005, de 22 de janeiro de 2018. Institui nos cursos iniciais das carreiras de Oficiais e de Praças desenvolvidos pela Academia de Polícia Militar de Brasília – APMB o Conceito Atitudinal e define a sua metodologia de aferição. Brasília, DF, 22 jan. 2018a.

_____. Instrução Normativa APBM nº 006, de 23 de janeiro de 2018. Institui no âmbito da Academia de Polícia Militar de Brasília a Norma Disciplinar Escolar, a fim

de estabelecer e uniformizar os procedimentos a serem adotados pelos integrantes da Unidade na tramitação dos procedimentos relacionados às condutas escolares praticadas pelos alunos dos cursos executados pela Escola de Formação de Oficiais (EsFO). Brasília, DF, 23 jan. 2018b.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** 2. ed. Rio Grande do Sul: Feevale, 2013.

ZABALA, Antoni. **A Prática Educativa: Como ensinar**. 1. ed. Porto Alegre: ArtMed, 1998.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Pautas de entrevistas com autoridades do CBMDF

PAUTA DE ENTREVISTA PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

COMANDANTE DA ACADEBIA DE BOMBEIRO MILITAR

1- Na percepção do senhor, os atuais mecanismos de avaliação comportamental dos cadetes previstos no Regulamento do Estabelecimento de Ensino ABMIL são suficientes para a avaliação das atitudes necessárias ao exercício do oficialato?

Não são suficientes. O atual regulamento cingiu-se na avaliação de quesitos disciplinares, essencialmente. É preciso identificar a adaptação do aluno às exigências da profissão bombeiro militar, que circundam as questões definidas no artigos 28 e 29 do Estatuto e o desempenho adequado das tarefas operacionais e administrativas exigidas na carreira e previstas no projeto pedagógico.

2- Na opinião do senhor e de acordo com sua experiência profissional, qual a finalidade da avaliação comportamental dos Cadetes?

Identificar a compatibilidade das atitudes do aluno com o exigido para o exercício das funções de tenente e capitão, bem como corrigir as dissonâncias em relação ao esperado, conforme previsto, principalmente, no EBM e no PP.

3- Na opinião do senhor, quais as principais dificuldades encontradas na avaliação atitudinal dos Cadetes, em relação aos parâmetros atitudinais previstos no projeto pedagógico do CFO?

O PP vigente foi editado recentemente e não guarda relação direta com o Regulamento de Ensino da ABMIL, aprovado em 2012. Deste modo, considerando que não é possível agir em dissonância com as normas vigentes e que a norma de ensino da ABMIL, em alguns pontos, diverge da atual necessidade institucional, os gestores e coordenadores têm extrema dificuldade em avaliar parâmetros atitudinais.

Exceção feita a algumas disciplinas com conteúdo mormente prático, em que nas avaliações é possível aferir a atitude do aluno em relação a um padrão estabelecido.

4- Em sua opinião, qual a importância da avaliação atitudinal dos cadetes ao longo do CFO?

É de extrema relevância, pois permite identificar desde logo se o aluno tem incompatibilidades com a conduta esperada do oficial, corrigindo-a de modo adequado e, em último caso, desligando o cadete do curso antes que, se tornando oficial, adote de modo contumaz ações que sejam prejudiciais ao CBMDF e que representem riscos a si próprio ou à sociedade.

5- O senhor acredita que é viável que a avaliação atitudinal componha a nota de classificação dos cadetes?

Sim. Entretanto, o desafio é estabelecer parâmetros com menor carga de subjetividade possível e, sendo o caso, que a avaliação seja a média de notas atribuídas por todos os oficiais membros da coordenação do CFO.

6- O senhor acredita que a avaliação atitudinal deve compor a nota de classificação dos cadetes?

Acredito que poderia compor, nos termos sugeridos na resposta à pergunta 5.

PAUTA DE ENTREVISTA PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

COMANDANTE DO CORPO DE ALUNOS DA ABMIL

1- Na percepção da senhora, os atuais mecanismos de avaliação comportamental dos cadetes previstos no Regulamento do Estabelecimento de Ensino ABMIL são suficientes para a avaliação das atitudes necessárias ao exercício do oficialato?

Entendo que não. Isto porque os mecanismos atualmente disponíveis têm um caráter muito mais corretivo do que avaliativo, limitando-se a permitir que o aluno seja punido em virtude de transgressões escolares previstas no regulamento de ensino da ABMIL.

Nesse cenário muitas nuances atitudinais, relevantes ao exercício do oficialato, deixam de ser mensuradas, não existindo instrumentos ou formas oficiais de avaliar, por exemplo, a liderança, o autocontrole e a autocorreção, por exemplo.

2- Na opinião da senhora e de acordo com sua experiência como ex-coordenadora do CFO e atual Comandante do Corpo de Alunos da ABMIL, qual a finalidade da avaliação comportamental dos Cadetes?

Considero que a avaliação comportamental deve abranger ambos os vieses: o corretivo (punitivo) e o desenvolvedor.

Na medida em que nos inserimos numa instituição castrense, pautada nos princípios da hierarquia e da disciplina e outros conceitos que valorizam a correção de atitudes e a conformidade do indivíduo com o meio, entendo que as avaliações comportamentais possam e devam agir, também, como instrumentos de correção (ou punição) em caso de afronta aos princípios ou padrões regulamentares.

Mas entendo, ainda, que estas avaliações devam ir além, identificando não somente os que devam ser sancionados por um comportamento inadequado, mas, também, aquele que apresentem características ou perfis mais apropriados ao oficialato, permitindo seus destaque entre os demais.

3- Na opinião da senhora, quais as principais dificuldades encontradas na avaliação atitudinal dos Cadetes, em relação aos parâmetros atitudinais previstos no projeto pedagógico do CFO?

Primeiramente considero que faltam instrumentos formalmente estabelecidos

pelo CBMDF para este tipo de avaliação.

Outra questão é que nem todos os instrutores e profissionais da área de ensino da ABMIL têm pleno conhecimento das competências atitudinais requeridas ao aluno do CFO.

Não obstante, muitas das competências atitudinais previstas no projeto pedagógico do CFO têm um certo nível de abstração nas suas definições, o que pode resultar em distintos entendimentos por parte de diferentes profissionais ou, ainda, dando margem à subjetividade em uma eventual avaliação.

Além disto, a identificação dos parâmetros atitudinais previstos requer uma observação consistente e sistemática de cada um dos alunos, em todos os momentos de sua formação, não restringindo-se a um trabalho da coordenação de cursos, apenas. Seria necessário envolver, principalmente, instrutores e professores nessa seara.

4- Em sua opinião, qual a importância da avaliação atitudinal dos cadetes ao longo do CFO?

Considero que tal avaliação é imprescindível ao processo de formação do futuro oficial.

Atualmente, invariavelmente vemos alunos com pouca proatividade, rusticidade, ou vontade, por exemplo, aprovados e bem classificados ao longo do CFO.

Nesse cenário significa que podemos estar formando alunos apáticos, com dificuldades de tomar decisões, com pouco autocontrole ou mesmo com outras características de contra perfil, já que não temos como detectá-los ou mensurá-los formalmente, a ponto de impactar a formação do aluno.

5- A senhora acredita que é viável que a avaliação atitudinal componha a nota de classificação dos cadetes?

Com o estudo, iniciado por esta pesquisa e com o devido planejamento para sua aplicação, entendo que sim.

Apesar de muitos entenderem que existem componentes possivelmente subjetivos nesta avaliação, acredito que com a devida capacitação e comprometimento dos envolvidos no processo de ensino da corporação esta seja uma medida viável.

6- A senhora acredita que a avaliação atitudinal deve compor a nota de classificação dos cadetes?

Sim, pois, em minha opinião, é necessário que o cadete adequado ao perfil desejado ao oficialato tenha isso refletido no seu desempenho formal no curso, tanto quanto sua habilidade operacional, por exemplo.

Especialmente quando falamos na formação do oficial bombeiro militar e levando em consideração, também, que a classificação obtida ao final do CFO define o posicionamento hierárquico do militar ao longo de praticamente toda a sua carreira.

PAUTA DE ENTREVISTA PARA PESQUISA MONOGRÁFICA

CHEFE DA SEÇÃO TÉCNICA DE ENSINO DA ABMIL

1- Qual o atual papel da Seção Técnica de Ensino em relação às avaliações aplicadas aos cadetes pelos instrutores do CFO?

A SETEN atualmente faz: revisão ortográfica; revisão de conteúdo (aspectos de coerência textual - análise de inteligibilidade, clareza e objetividade); análise de compatibilidade e adequação das provas ao conteúdo constante nos Planos de Ensino; análise do tempo proposto de duração da avaliação; impressão das provas e disponibilização aos instrutores para aplicação; análise de recursos referentes às provas (do ponto de vista estritamente pedagógico); arquivamento das avaliações; lançamento e controle de notas das avaliações.

A SETEN trata diretamente com os instrutores se houver necessidade de alteração nas avaliações.

2- As verificações das disciplinas curriculares avaliam de forma satisfatória as competências atitudinais dos cadetes previstas no projeto pedagógico do CFO?

Não. A avaliação atitudinal carece de instrumentalização. Traçou-se um perfil esperado e um perfil indesejado para o aluno do CFO no Projeto Pedagógico do Curso, contudo, não se fez um estudo para implementação dessa avaliação.

Devido à falta de uma metodologia específica para isso, hoje há uma avaliação atitudinal dos alunos feita informalmente por iniciativa da equipe docente - que culmina na geração de documentos sobre a conduta pessoal e profissional dos Cadetes, inclusive -. Assim, é iminente o risco de se avaliar apenas os extremos - os alunos mais adaptados e os menos adaptados (até aquele momento) à doutrina militar. Os alunos que não se destacam positiva ou negativamente tendem a ser avaliados num nível menor de complexidade ou mesmo não ser avaliados quanto ao aspecto atitudinal pelos docentes.

3- Na opinião da senhora, quais as principais dificuldades observadas na avaliação atitudinal dos Cadetes?

A principal é a falta de instrumento objetivo para realização dessa avaliação e todas as demais dificuldades decorrem dela. Considero elevado o risco de que a avaliação seja feita de forma subjetiva, com base em preferências pessoais dos avaliadores.

Pensando nos docentes como avaliadores, vislumbro duas dificuldades:

1. Há disciplinas cujos conteúdos são divididos em assuntos com carga horária diminuta e cada assunto é ministrado por um docente. Não há tempo hábil e suficiente para uma avaliação eficiente do aspecto atitudinal dos alunos.

2. Há ainda o fato de que algumas disciplinas são ministradas por profissionais civis, os quais por vezes não conhecem ou não compreendem o perfil desejado do Combatente - assim, teriam maior dificuldade de avaliar atitudinalmente o aluno.

4- Em sua opinião, qual a importância da avaliação atitudinal dos cadetes ao longo do CFO?

Acredito que a avaliação atitudinal tem como principal função analisar a compatibilidade e a adequação do bombeiro militar à Corporação. Assim, sua importância estaria no fato de poder traçar o avanço ou não do militar nesse sentido.

Acredito que é possível, pela formação, adaptar o perfil - já selecionado por teste psicológico nas fases admissionais - do aluno ao que a Corporação espera de seus membros. Questiono, porém, o que a Corporação poderá fazer com os resultados negativos dessa avaliação (e mesmo os positivos, serão utilizados como e para quê?). É de interesse da Corporação abrir mão de um profissional em formação? Caso a exclusão do militar da Corporação decorra dessa avaliação, qual o prazo de formação para que a avaliação seja minimamente satisfatória para garantir a sua permanência na Corporação? Haveria uma avaliação prévia à formação capaz de identificar a capacidade de se moldar à cultura organizacional?

5- A senhora acredita que é viável que a avaliação atitudinal componha a nota de classificação dos cadetes?

Sim, desde que instrumentalizada e validada por equipe multidisciplinar (com obrigatória participação de psicólogos - profissionais competentes na área

comportamental - nela).

6- A senhora acredita que a avaliação atitudinal deve compor a nota de classificação dos cadetes?

Não. Acredito que por ser uma fase de formação, o resultado dessa avaliação no CFO deve ser apenas uma base de um estudo maior do aspecto atitudinal do militar - que poderia ser feita periodicamente durante toda a sua carreira.

APÊNDICE B

Questionários aplicados aos grupos de pesquisa

Avaliação de competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF como instrumento do desempenho global do aluno

Este questionário foi elaborado no intuito de obter dados para a pesquisa monográfica da Cap. QOBM/Comb. DANIELA LARGURA FERREIRA, com objetivo de estudar a avaliação das competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF previstas como necessárias ao exercício do oficialato. Solicito ao(a) senhor(a) que responda às perguntas com base nas suas experiências como instrutor(a) do CFO. Este questionário destina-se exclusivamente aos instrutores que ministraram disciplinas do atual Projeto Pedagógico do CFO, aprovado em 2017. NÃO É NECESSÁRIO IDENTIFICAR-SE, apenas informe seu posto.

1) O(a) Sr(a). conhece as competências atitudinais necessárias ao exercício do oficialato que estão previstas no atual Projeto Pedagógico do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Parcialmente.

2) A(s) disciplina(s) ministrada(s) pelo(a) Sr(a). se encaixa(m) em qual núcleo previsto no Projeto Pedagógico do CFO?

☐Capacitação Física (TFM; Defesa Pessoal)

☐Ciências Sociais (Filosofia Prática; História da Corporação; Psicologia Organizacional)

☐Comunicação (Libras; Comunicações Bombeiro Militar; Comunicação Social)

☐Direito e Legislação (Direito Penal e Processual Militar Aplicado; Estudo dos Direitos Humanos;

☐Legislação Aplicada ao CBMDF; Direito Administrativo Disciplinar Militar)

☐Doutrina, Ensino e Instrução (Instrução Militar; Metodologia para o Ensino e a Instrução; Comando, Chefia e Liderança)

☐Emergência Pré-Hospitalar (Fisiologia Humana; Atendimento Pré-Hospitalar; Psicologia Aplicada ao Socorro; Tática e Legislação em APH)

☐Gestão e Estratégia (Sistema de Comando de Incidentes; Gestão; Gestão do Ciclo Operacional; Demandas e Pedidos de Compras Públicas; Estratégia Corporativa; Gestão de Contratos e Patrimônio Público, Gestão de Pessoas; Licitações; Inteligência Bombeiro Militar; Emprego de Frota)

☐Incêndio

☐Proteção e Defesa Civil (Emergência com Produtos Perigosos; Proteção ao Meio Ambiente; Segurança Pública e Defesa Civil; Planejamento de Operações Bombeiro Militar; Comando Básico de Incidentes com Produtos Perigosos)

☐Salvamento

3) Na sua opinião, quais elementos atitudinais previstos no Projeto Pedagógico do CFO (listados abaixo) são contemplados pelos instrumentos de avaliação disponíveis na(s) disciplina(s) ministradas pelo(a) Sr(a).? (pode ser marcada mais de uma opção)

☐Agilidade ☐Autocontrole ☐Autocorreção ☐Autodesenvolvimento

☐Capacidade de organização ☐Coragem ☐Empatia ☐Integridade

☐Inteligência Emocional ☐Liderança ☐Orientação positiva

☐Pontualidade ☐Proatividade ☐Prontidão ☐Rusticidade

☐Vontade ☐Nenhum ☐Não sei ☐Outro:_____

4) Na sua opinião, os instrumentos de avaliação disponíveis para a(s) disciplina(s) ministrada(s) pelo(a) Sr(a). são suficientes para avaliar as atitudes previstas no Projeto Pedagógico do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Não sei opinar.

Caso tenha alguma observação em relação à pergunta anterior, relate aqui:

_____

5) Na sua opinião, a avaliação atitudinal do Cadete deveria integrar a nota final de classificação do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Não possuo opinião formada.

Caso tenha alguma observação em relação à pergunta anterior, relate aqui:

_____

6) De forma geral, na sua opinião, a avaliação atitudinal do Cadete ao longo do CFO: (marque apenas uma opção)

☐Não tem importância alguma ao exercício do oficialato.

☐É pouco importante ao exercício do oficialato.

☐É importante ao exercício do oficialato.

☐É indispensável ao exercício do oficialato.

☐Não possuo opinião formada.

7) Quais elementos da competência atitudinal o(a) Sr(a) julga empregar nos seus serviços diários? (pode ser marcada mais de uma opção)

☐Agilidade ☐Autocontrole ☐Autocorreção ☐Autodesenvolvimento

☐Capacidade de organização ☐Coragem ☐Empatia ☐Integridade

☐Inteligência emocional ☐Liderança ☐Orientação positiva

☐Pontualidade ☐Proatividade ☐Prontidão ☐Rusticidade

☐Vontade ☐Nenhum ☐Não sei ☐Outro:____

8) De modo geral, caso tenha algo mais a observar, relate aqui:

_____

Avaliação de competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF como instrumento do desempenho global do aluno

Este questionário foi elaborado no intuito de obter dados para a pesquisa monográfica da Cap. QOBM/Comb. DANIELA LARGURA FERREIRA, com objetivo de estudar a avaliação das competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF previstas como necessárias ao exercício do oficialato. Solicito ao(a) senhor(a) que responda às perguntas com base nas suas experiências vividas como coordenador do CFO.
NÃO É NECESSÁRIO IDENTIFICAR-SE.

1) Na sua opinião, quais elementos atitudinais previstos no Projeto Pedagógico do CFO (listados abaixo) são contemplados pelos instrumentos de avaliação utilizados pelos instrutores? (pode ser marcada mais de uma opção)

☐Agilidade ☐Autocontrole ☐Autocorreção ☐Autodesenvolvimento
☐Capacidade de organização ☐Coragem ☐Empatia ☐Integridade
☐Inteligência emocional ☐Liderança ☐Orientação positiva
☐Pontualidade ☐Proatividade ☐Prontidão ☐Rusticidade
☐Vontade ☐Nenhum ☐Não sei ☐Outro:____

2) Na sua opinião, os instrumentos de avaliação aplicados pelos instrutores são suficientes para avaliar as atitudes previstas no Projeto Pedagógico do CFO como necessárias para o exercício do oficialato?

☐Sim ☐Não ☐Não sei opinar.

Caso tenha alguma observação em relação à pergunta anterior, relate aqui:

_____

3) Na sua opinião, quais elementos atitudinais previstos no Projeto Pedagógico do CFO (listados abaixo) são contemplados pelo instrumento de verificação de nota de comportamento previsto no Regulamento de Ensino da Academia de Bombeiro Militar e aplicado pela coordenação do curso? (pode ser marcada mais de uma opção)

☐Agilidade ☐Autocontrole ☐Autocorreção ☐Autodesenvolvimento
☐Capacidade de organização ☐Coragem ☐Empatia ☐Integridade
☐Inteligência emocional ☐Liderança ☐Orientação positiva
☐Pontualidade ☐Proatividade ☐Prontidão ☐Rusticidade
☐Vontade ☐Nenhum ☐Não sei ☐Outro:____

4) Na sua opinião, os instrumentos de avaliação disponíveis para a composição da Nota de Comportamento prevista no Regulamento de Ensino da ABMIL são suficientes para avaliar as atitudes previstas no Projeto Pedagógico do CFO como necessárias para o exercício do oficialato?

☐Sim ☐Não ☐Não sei opinar.

Caso tenha alguma observação em relação à pergunta anterior, relate aqui:

_____

5) Na sua opinião, a avaliação atitudinal do Cadete deveria integrar a nota final de classificação do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Não possuo opinião formada.

6) De forma geral, na sua opinião, a avaliação atitudinal do Cadete ao longo do CFO: (marque apenas uma opção)

☐Não tem importância alguma ao exercício do oficialato.

☐É pouco importante ao exercício do oficialato.

☐É importante ao exercício do oficialato.

☐É indispensável ao exercício do oficialato.

☐Não possuo opinião formada.

7) De modo geral, caso tenha algo mais a observar, relate aqui:

_____

Avaliação de competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF como instrumento do desempenho global do aluno

Este questionário foi elaborado no intuito de obter dados para a pesquisa monográfica da Cap. QOBM/Comb. DANIELA LARGURA FERREIRA, com objetivo de estudar a avaliação das competências atitudinais no Curso de Formação de Oficiais do CBMDF previstas como necessárias ao exercício do oficialato. Solicito ao(a) senhor(a) que responda às perguntas com base nas suas experiências vividas no CFO. NÃO É NECESSÁRIO IDENTIFICAR-SE

1) O(a) Sr(a). conhece as competências atitudinais necessárias ao exercício do oficialato que estão previstas no atual Projeto Pedagógico do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Parcialmente

2) Na sua opinião, quais elementos atitudinais previstos no Projeto Pedagógico do CFO (listados abaixo) são contemplados pelos instrumentos de avaliação disponíveis no curso? (pode ser marcada mais de uma opção)

☐Agilidade ☐Autocontrole ☐Autocorreção ☐Autodesenvolvimento

☐Capacidade de organização ☐Coragem ☐Empatia ☐Integridade

☐Inteligência emocional ☐Liderança ☐Orientação positiva

☐Pontualidade ☐Proatividade ☐Prontidão ☐Rusticidade

☐Vontade ☐Nenhum ☐Não sei ☐Outro:____

3) O(a) Sr(a). se sente capaz de avaliar os Cadetes de sua turma quanto às competências atitudinais previstas no Projeto Pedagógico do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Não sei opinar

Caso tenha alguma observação em relação à pergunta anterior, relate aqui.

_____

4) Na sua opinião, a avaliação atitudinal do Cadete deveria integrar a nota final de classificação do CFO?

☐Sim ☐Não ☐Não possuo opinião formada

Caso tenha alguma observação em relação à pergunta anterior, relate aqui:

_____

5) De forma geral, na sua opinião, a avaliação atitudinal do Cadete ao longo do CFO: (marque apenas uma opção)

☐Não tem importância alguma ao exercício do oficialato.

☐É pouco importante ao exercício do oficialato.

☐É importante ao exercício do oficialato.

☐É indispensável ao exercício do oficialato.

☐Não tenho opinião formada.

6) De modo geral, caso tenha algo mais a observar, relate aqui:_____

APÊNDICE C

Proposta de Instruções Gerais para Avaliação Atitudinal e de Modelo de Ficha de Avaliação Atitudinal dos Alunos do Curso de Formação de Oficiais do CBMDF

INSTRUÇÕES GERAIS PARA AVALIAÇÃO ATITUDINAL DOS ALUNOS DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CBMDF

O CHEFE DO DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, no uso das atribuições que lhe conferem os arts. 25, inciso I; e 43, incisos I e III, do Decreto Federal n° 7.163, de 29 abr. 2010, que regulamenta o art. 10-B, inciso I, da Lei n° 8.255, de 20 nov. 1991, que dispõe sobre a organização básica do CBMDF, e

Considerando que a NGA preconiza a avaliação global do discente, incluindo das competências atitudinais demandadas ao aluno do CFO, por força do Projeto Pedagógico do curso.

Considerando que o REE/ABMIL atualmente contempla, apenas, as medidas de mensuração de comportamento do aluno, as quais não abrangem todo o espectro necessário à uma efetiva avaliação atitudinal requeridas ao futuro oficial.

Considerando a importância da avaliação atitudinal para o planejamento e a execução de ações para correção de desempenhos insatisfatórios dos discentes, bem como a identificação de perfis que não se adequem aos padrões esperados do oficial bombeiro militar, RESOLVE:

APROVAR as instruções gerais para a avaliação atitudinal e ficha de avaliação atitudinal dos alunos do Curso de Formação de Oficiais do CBMDF, conforme Anexos ___ e ___ ao presente boletim.

Em consequência:

a) conceder o prazo de 1 (um) ano para apresentação de sugestões e/ou críticas, as quais deverão ser direcionadas ao Comando da ABMIL, por meio do ambiente SEI CBMDF/ABMIL/DIVEN/SETEN.

b) após o prazo especificado no *caput* deste artigo, a ABMIL terá o prazo de 120 (cento e vinte) dias para analisar as contribuições apresentadas e enviá-las para submissão à apreciação desta Diretoria.

c) os órgãos interessados providenciem o que lhes couber.

ANEXO ___

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DIRETORIA DE ENSINO

INSTRUÇÃO GERAIS PARA A AVALIAÇÃO ATITUDINAL NO ÂMBITO DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CBMDF

BRASÍLIA
2020

INSTRUÇÕES GERAIS PARA A AVALIAÇÃO ATIUDINAL DOS ALUNOS DO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DO CBMDF

CAPÍTULO I

Da Finalidade

1. O processo de avaliação atitudinal dos discentes do Curso de Formação de Oficiais (CFO) destina-se a identificar se o aluno possui as competências atitudinais imperativas ao exercício do oficialato, conforme preconizado pelo Projeto Pedagógico do CFO.

1.1. O processo de avaliação atitudinal e documentos correlatos a que se refere esta portaria aplicam-se, exclusivamente, aos alunos matriculados no Curso de Formação de Oficiais.

CAPÍTULO II

Dos Conceitos Básicos

2. São conceitos básicos, necessários à consecução do processo de avaliação atitudinal dos alunos do CFO:

2.1. Atitude: vontade individual de colocar em prática os conhecimentos e habilidade adquiridos;

2.2. Agilidade: qualidade de agir com desembaraço, vivacidade e presteza;

2.3. Autocontrole: autodomínio e equilíbrio sobre si mesmo;

2.4. Autocorreção: capacidade de um indivíduo de reconhecer corrigir seus próprios erros;

2.5. Autodesenvolvimento: qualidade de promover o próprio crescimento;

2.6. Capacidade de organização: ato de organizar(-se), planejar(-se), preparar(-se);

2.7. Coragem: capacidade de enfrentar riscos e situações emocionais e moralmente difíceis;

2.8. Empatia: capacidade de se identificar emocionalmente com outra pessoa, de se colocar no lugar do outro;

2.9 Escala de Avaliação Atitudinal: instrumento de medida formulado para determinar a frequência com que determinada atitude é apresentada;

2.10. Ficha de Avaliação Atitudinal: instrumento de registro da observação dos componentes atitudinais demonstrado pelo discente ao longo das atividades realizadas;

2.11. Integridade: qualidade da pessoa que apresenta atitudes irrepreensíveis, com retidão e honestidade;

2.12. Inteligência emocional: capacidade de identificar os próprios sentimentos, bem como os dos outros, de gerir bem as emoções internas e nos relacionamentos;

2.13. Liderança: capacidade de influenciar outras pessoas ou grupos de modo que eles se envolvam e realizem ações comuns do interesse do líder, sem necessitar, para isso, da autoridade conferida pela hierarquia funcional;

2.14. Orientação positiva: qualidade de observar a vida sob perspectiva positiva, abarcando o otimismo, a autoestima e a satisfação com a vida;

2.15. Pontualidade: capacidade de cumprir horários, ser pontual;

2.16. Proatividade: capacidade de se antecipar, de agir com antecedência, sem que para tal necessite receber determinação;

2.17. Prontidão: referente a estar alerta e pronto para agir;

2.18. Rusticidade: Capacidade de se adaptar a ambientes inóspitos, que apresentem privação de hidratação, alimentação, conforto, dentre outros;

2.19. Vontade: força interior que impulsiona o indivíduo a realizar algo, a atingir seus fins ou desejos; ânimo, determinação, firmeza.

CAPÍTULO III

Da Avaliação

3. A avalição atitudinal é realizada a partir de comportamentos observáveis apresentados pelos discentes na seguintes ocasiões:

3.1. Na obediência às normas de conduta e regulamentos, como cumprimento de horários e prazos;

3.2. Durante a execução as atividades diárias;

3.3. Nas relações com superiores, pares e subordinados.

3.4. A avaliação pode ser subsidiada por registros de dados e fatos observados acerca do comportamento do discente.

4. São integrantes do processo de avaliação atitudinal, os seguintes setoriais da ABMIL:

4.1. Seção Técnica de Ensino (SETEN);

4.2. Seção de Coordenação de Turmas (SECOT);

4.3. Docentes/instrutores;

4.4. Discentes.

5. São atribuições dos setoriais envolvidos na avaliação atitudinal:

5.1. SETEN:

a) promover a capacitação e orientação dos avaliadores na condução do processo de avaliação atitudinal;

b) gerenciar a sistemática de avaliação dos discentes, de forma a garantir que todos os envolvidos realizem suas respectivas avaliações;

c) tabular a Escala de Avaliação Atitudinal, conforme Capítulo IV;

d) fazer constar a menção e/ou nota relativas à avaliação atitudinal nos registros escolares dos discentes.

5.2. SECOT: realizar a avaliação atitudinal dos discentes ao final de cada semestre letivo, conforme competências evidenciadas ao longo do período;

5.3. Docentes/instrutores:

a) definir as competências atitudinais específicas passíveis de avaliação, considerando as particularidades das disciplinas curriculares que ministram;

b) realizar a avaliação atitudinal dos discentes ao final de cada disciplina curricular ministrada.

5.4. Discentes:

a) realizar a avaliação atitudinal de seus pares ao final de cada semestre letivo, conforme competências evidenciadas ao longo do período;

b) realizar a autoavaliação atitudinal ao final de cada semestre letivo, conforme competências evidenciadas ao longo do período.

6. O processo de avaliação atitudinal do aluno do CFO será realizado com apoio da Escala de Avaliação Atitudinal, conforme Tabela 1, e observando o modelo de Ficha de Avaliação Atitudinal, que segue como Anexo ____ à esta publicação.

CAPÍTULO IV

Da Escala de Avaliação Atitudinal

7. A Escala de Avaliação Atitudinal consiste em um instrumento de registro e mensuração, formulado para determinar a frequência com que determinada atitude é apresentada.

8. Cada competência atitudinal deverá ser representada por três pautas

que a descrevam, por meio de comportamentos observáveis.

9. As competências atitudinais e suas respectivas pautas compõem a Ficha de Avaliação Atitudinal, a qual será utilizada pelos avaliadores, conforme modelo contido ao final desta publicação.

10. O avaliador deverá atribuir a cada pauta correspondente ao conteúdo atitudinal, um valor, expresso por meio de números inteiros, referente à frequência com a qual o avaliado a apresenta, conforme Tabela 1.

Tabela 1 - Escala de Avaliação Atitudinal

,	**Observação correspondente**	**Valor**
Não demonstrado	O discente não apresentou o conteúdo atitudinal nas situações em que foi observado.	0
Pouco demonstrado	O discente demonstrou dificuldade em apresentar o conteúdo atitudinal em algumas das situações em que foi observado.	1 - 4
Demonstrado	O discente demonstrou conduta satisfatória, atendendo às expectativas básicas relacionadas à competência atitudinal avaliada, nas situações em que foi observado.	5 - 7
Muito demonstrado	O discente apresentou, de maneira marcante a competência atitudinal avaliada na maioria das situações em que foi observado.	8 - 9
Extremamente demonstrado	O discente apresentou, além das expectativas, a competência atitudinal avaliada em todas as situações em que foi observado.	10

11. A tabulação será feita em decorrência do preenchimento de cada Ficha de Avaliação Atitudinal, primeiramente, por competência atitudinal, e ao final, será obtida uma nota da área atitudinal (N_A) como um todo.

11.1. A nota de cada competência atitudinal (N_{CA}) será o resultado da média aritmética das notas atribuídas a cada pauta nas avaliações (N_{PA}), conforme Tabela 1.

11.2. A N_A será o resultado da média aritmética dos valores atribuídos à cada N_{CA}.

11.3. Os cálculos referentes aos itens 11.1 e 11.2 obedecerão às seguintes fórmulas:

$$N_{CA} = \frac{N_{PA1} + N_{PA2} + N_{PA3}}{3} \qquad N_A = \frac{N_{CA1} + N_{CA2} + N_{CAn'}}{n}$$

Onde: n é igual ao número total de competências atitudinais avaliadas.

12. A nota final da área atitudinal ($N_{AF)}$ de cada semestre será o resultado da média aritmética das notas da área atitudinal de cada Ficha de Avaliação Atitudinal.

12.1. O cálculo referente ao item 12 obedecerá à seguinte fórmula:

$$N_{AF} = \frac{N_{A1} + N_{A2} + N_{An'}}{n}$$

Onde: n é igual ao número total N_A tabuladas no semestre.

CAPÍTULO V

Da Divulgação dos Resultados

13. Os discentes deverão receber o resultado de suas avaliações via Sistema Eletrônico de Informações (SEI) ou por documento físico, nos quais farão constar suas ciências formais.

14. A divulgação dos resultados aos alunos e à SECOT ficará à cargo da SETEN.

15. As notas decorrentes da Ficha de Avaliação Atitudinal deverão constar dos registos escolares dos discentes.

CAPÍTULO VI

Das Prescrições Diversas

16. A Ficha de Avaliação Atitudinal poderá ser aplicada por meio de documento físico ou por formulários *online*.

17. As propostas de modificação da Ficha de Avaliação Atitudinal deverão ser encaminhadas ao Comando da ABMIL, por meio do ambiente SEI CBMDF/ABMIL/SIVEN/SETEN, com as devidas justificativas.

18. Os casos omissos serão tratados pelo Comandante da ABMIL.

ANEXO __

FICHA DE AVALIAÇÃO ATITUDINAL

AGILIDADE					
Pautas	**0**	**1-4**	**5-7**	**8-9**	**10**
Age com rapidez quando necessário					
Executa suas atividades com dinamismo e produtividade					
Desempenha as missões que lhe são atribuídas com celeridade, espontaneamente					
AUTOCONTROLE					
Demonstra capacidade de trabalhar sob pressão					
Sabe lidar com o estresse					
Demonstra resistência à frustração					
AUTCORREÇÃO					
Reconhece suas potencialidades e suas vulnerabilidades					
Procura superar suas limitações					
Reconhece seus erros e procura corrigí-los					
AUTODESENVOLVIMENTO					
Dedica-se com satisfação ao aprendizado a fim de melhorar seu desempenho					
Busca o desenvolvimento de conhecimentos e habilidades não diretamente afetos à sua função					
Preocupa-se em manter seus conhecimentos atualizados					
CAPACIDADE DE ORGANIZAÇÃO					
Consegue sistematizar ações de maneira eficiente					
Dedica-se a arrumar ou armazenar materiais sob sua responsabilidade					
Planeja a execução de uma atividade antes de realizá-la					
CORAGEM					
Busca superar seus medos nas atividades diárias					
Enfrenta com tranquilidade situações de risco					
É capa de conduzir seus comandandos com segurança nas situações de perigo					
EMPATIA					
Compreende com facilidade o ponto de vista dos militares que o cerca					
É capaz de se colocar no lugar de outro ao					

formular um juízo					
Consegue compreender os sentimentos e emoções de outros antes de agir a respeito					
INTEGRIDADE					
Age com probidade nas atividades diárias					
Age com postura ética e profissional					
Não coaduna com comportamentos ilícitos, irregulares ou desonestos					
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL					
É capaz de compreender suas próprias emoções, limites e possibilidades					
É capaz de gerenciar seus próprios sentimentos, impulsos e comportamentos					
É capaz de se relacionar socialmente com seus superiores, pares e subordinados					
LIDERANÇA					
É capaz de gerenciar conflitos					
É caaz de orientar adequadamente os demais alunos quando de serviço de Dia à Turma					
Demonstra segurança no exercício de funções que demandem ascendência sobre outros militares					
ORIENTAÇÃO POSITIVA					
Mantêm-se esperançoso e otimista nos diversos momentos do curso					
Demonstra elevada autoestima e valoriza sua condição de bombeiro militar					
Incentiva e apoia espontaneamente os demais militares					
PONTUALIDADE					
Se apresenta em condições nos horários determinados para as intruções					
Entrega trabalhos ou executa atividades nos prazos estabelecidos					
Se apresenta no horário previsto para as formaturas diárias					
PROATIVIDADE					
Se voluntaria para o cumprimento de missões extras					
Antecipa-se aos problemas, oferecendo soluções					
Toma providências imediatas para execução das atribuições que recebe					
PRONTIDÃO					
É capaz de atender prontamente às convocações					
Demonstra-se capaz de atuar prontamente					

diante de mudanças					
Está sempre disposto e preparado para realizar as missões necessárias					
RUSTICIDADE					
Consegue de adaptar rapidamente a ambientes adversos					
Suporta a execução de atividades fisicas prolongadas					
Supora as alterações ambientais					
VONTADE					
Age com vibração					
Demonstra entusiasmo na execução das atividades					
Demonstra engajamento nas rotinas do curso					