



**ESCOLA DE COMANDO E ESTADO-MAIOR DA AERONÁUTICA  
COORDENADORIA ACADÊMICA  
CURSO DE COMANDO E ESTADO-MAIOR**

LON GUARANAY CARDOSO LOPES, Major QOInf

**O EMPREGO DE TROPA DE INFANTARIA DA AERONÁUTICA EM  
OPERAÇÕES DE GARANTIA DA LEI E ORDEM**

Rio de  
Janeiro 2021

ESCOLA DE COMANDO E ESTADO-MAIOR DA AERONÁUTICA  
COORDENADORIA ACADÊMICA  
CURSO AVANÇADO DE COMANDO E ESTADO-  
MAIOR

LON GUARANAY CARDOSO LOPES, Major QOInf

O EMPREGO DE TROPA DE INFANTARIA DA AERONÁUTICA EM  
OPERAÇÕES DE GARANTIA DA LEI E ORDEM

Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso Avançado de  
Comando e Estado-Maior da Escola de  
Comando e Estado-Maior da Aeronáutica.  
Linha de Pesquisa: Operações Militares.  
Orientador: Leonardo Schiller Cechin

Rio de  
Janeiro 2021

## RESUMO

O objetivo deste artigo científico foi avaliar as competências profissionais necessárias aos militares do Grupo de Segurança e Defesa para o desempenho das atividades relacionadas à Tática Técnicas e Procedimentos para ação em Operações de Garantia da Lei e da Ordem face à doutrina de Garantia da Lei e da Ordem (GLO) emanada pelo Ministério da Defesa (MD). Por meio do método Delphi, foram elencadas 42 competências pelos militares especialistas do Grupo de Segurança e Defesa de São Paulo dividindo-se em 15 conhecimentos, 14 habilidades e 13 atitudes. As análises e correlações foram baseadas no Programa de Unidade Didática do Estágio de Garantia da Lei e da Ordem do GSD-SP e as, contidas no MD 33-M-10 com aquelas identificadas pelos especialistas. Em um segundo momento procurou-se correlacionar o conteúdo curricular do Plano de Unidade Didática (PU D) do EGLO com as competências necessárias para desenvolver as ações de Garantia da Lei e da Ordem face à doutrina do MD.

**Palavras-chave:** Competências; MD; GLO; Estágio de Garantia da Lei e da Ordem.

## **ABSTRACT**

The objective of this scientific article was to evaluate the professional skills necessary for the military members of the Security and Defense Group to carry out activities related to Technical Tactics and Procedures for action in Law and Order Guarantee Operations in view of the Law and Order Guarantee doctrine. Order (GLO) issued by the Ministry of Defense (MD). Using the Delphi method, 42 competencies were listed by the military specialists from the São Paulo Security and Defense Group, dividing into 15 knowledge, 14 skills and 13 attitudes. The analyzes and correlations were based on the Teaching Unit Program of the Law and Order Guarantee Internship of the GSD-SP and those contained in MD 33-M-10 with those identified by the specialists. In a second moment, it was tried to correlate the curricular content of the Didactic Unit Plan (PUD) of EGLO with the necessary competences to develop the Law and Order Guarantee actions in face of the MD doctrine.

**Keywords:** Competences; MD; GLO; Law and Order Guarantee Internship.

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> – Quantidade de Competências Elencadas Pelos Especialistas.....	18
<b>Tabela 2</b> – Conhecimentos Elencados Pelos Especialistas e Níveis de Concordância.....	19
<b>Tabela 3</b> – Habilidades Elencadas Pelos Especialistas e Níveis de Concordância.....	20
<b>Tabela 4</b> – Atitudes Elencadas Pelos Especialistas e Níveis de Concordância.....	21
<b>Tabela 5</b> – Resultado do Teste Diagnóstico de conhecimento.....	22
<b>Tabela 6</b> – Resultado da avaliação habilidades.....	22
<b>Tabela 7</b> – Resultado da avaliação atitudes.....	23
<b>Tabela 8</b> – Resultado Do Teste de conhecimento após realização do EGLO.....	24
<b>Tabela 9</b> – Resultado da avaliação habilidades.....	24
<b>Tabela 10</b> – Resultado da avaliação atitudes.....	25

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>15</b>
<b>4 ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>27</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>29</b>
<b>APÊNDICE A QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....</b>	<b>31</b>
<b>APÊNDICE B MATRIZ DA COMPETÊNCIA APURADO COM NÍVEL DE CONCORDÂNCIA.....</b>	<b>34</b>
<b>APÊNDICE C MATRIZ DA COMPETÊNCIA APURADO COM NÍVEL DE CONCORDÂNCIA.....</b>	<b>37</b>
<b>APÊNDICE D QUESTIONÁRIO.....</b>	<b>40</b>
<b>APÊNDICE E AVALIAÇÃO DE HABILIDADES E ATITUDES.....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

No ano de 2008 foi assinado o decreto nº 6.703 que versa sobre a ESTRATÉGIA NACIONAL DE DEFESA (END). Com a END, foi ampliado o debate a respeito de defesa nacional com a finalidade de desenvolver tanto a melhoria das Forças Armadas quanto a organização da indústria de material de defesa visando manter a autonomia das Forças Armadas do país.

Após a publicação da END, as Forças Armadas iniciaram um processo de transformação de estrutura e doutrina com a finalidade de cumprir o previsto no decreto.

Segundo o decreto nº 6.703, uma das diretrizes da END é “preparar efetivos para o cumprimento de missões de Garantia da Lei e da Ordem (GLO), nos termos da Constituição Federal” (BRASIL, 2008, p. 16) e, ao tratar das medidas de implementação, expressa que as Forças Armadas devem “compatibilizar a legislação e adestrar meios específicos das Forças Armadas para o emprego episódico na Garantia da Lei e da Ordem nos termos da Constituição Federal” (BRASIL, 2008, p. 64).

Em 2014, o Ministério da Defesa (MD) publicou a 2ª edição do Manual de Garantia da Lei e da Ordem (MD33-M-10) com a finalidade de orientar o planejamento e o emprego das Forças Armadas em operações de GLO.

Após a publicação do MD33-M-10, foi observado que a FAB ainda não possui doutrina a respeito das Técnicas, Táticas e Procedimentos (TTP) para o emprego da Infantaria da Aeronáutica (INFAER) em operações urbanas nas ações de GLO.

O Grupo de Segurança e Defesa de São Paulo (GSD-SP) é responsável por todas as ações de Segurança e Defesa da Força Aérea na cidade de São Paulo, entre elas as operações de GLO.

Para capacitar o seu efetivo em operações de GLO, o GSD-SP ministra semestralmente o Estágio de Garantia da Lei e da Ordem (EGLO).

Diante desse cenário, este pesquisador chegou ao problema central da pesquisa: em que medida o Estágio de Garantia da Lei e da Ordem do GSD (EGLO) desenvolve as competências necessárias para o emprego das TTP em operações de GLO face à doutrina emanada pelo MD?

Na busca pela resposta do problema citado, foi estabelecido como objetivo geral avaliar as competências profissionais necessárias aos militares da tropa de Infantaria para empregar as TTP nas operações de GLO face à doutrina emanada pelo MD.

A fim de orientar as ações de pesquisa para o atingir o objetivo geral, foram delimitados os objetivos específicos (OE) abaixo:

OE1 – Identificar as competências necessárias para a realização de missões de GLO.

OE2 – Identificar o nível de competência dos militares que não possuem o EGLO.

OE3 – Identificar o nível de competência da doutrina de GLO após a realização do estágio.

OE4 – Analisar o desempenho das competências adquiridas com a realização do EGLO.

O estudo, aqui apresentado reveste-se de importância, ao analisar o currículo da atual formação oferecida aos militares da tropa de Infantaria da Aeronáutica fornecendo informações acerca das competências profissionais, ou seja, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias à execução do emprego de tropa da Infantaria da Aeronáutica em Operações nas missões de GLO, bem como proporcionará uma visão atual se o padrão de desempenho dos militares atende ou não às expectativas e as novas exigências da Doutrina emanada pelo MD.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para a realização do presente artigo, foram elencadas as definições de currículo e competência de maneira adequada. Com isso, foi possível criar uma base teórica que permitiu realizar a comparação entre o conteúdo ministrado aos militares do GSD-SP que realizaram o EGLO e as competências elencadas pelos Oficiais e Graduados especialistas em segurança como necessárias para o desempenho das TTP em operação de GLO.

Carbone, et al. (2009) explica que:

Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade, [...] como o desempenho expresso pela pessoa em um dado contexto, em termos de comportamentos e realizações decorrentes da mobilização e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho. (CARBONE et al., 2009, p. 43, grifo do autor).

De forma a estruturar o presente trabalho, foram adotados os conceitos de currículo e de competência, segundo a ótica dos autores renomados na área de educação, Gimeno Sacristán e Phillippe Perrenoud, respectivamente.

Já Kuenzer define competência:

(...) a capacidade de agir, em situações previstas e não previstas, com rapidez e eficiência, articulando conhecimentos tácitos e científicos a experiências de vida e laborais vivenciadas ao longo das histórias de vida. Ele tem sido vinculado à ideia de solucionar problemas, mobilizando conhecimentos de forma transdisciplinar a comportamentos e habilidades psicofísicas, e transferindo-os para novas situações; supõe, portanto, a capacidade de atuar mobilizando conhecimentos. (KUENZER, 2002, p. 8).

Pode-se dizer ainda que:

A competência do indivíduo não é um estado, não se reduz a um conhecimento ou know how específico. Le Boterf (1995) situa a competência numa encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização), pela sua formação educacional e pela sua experiência profissional. A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações. Segundo ainda este autor: competência é um saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado. (FLEURY, 2001, p.185)

Deste modo:

Buscando a gênese desse conceito antigo e consolidado e considerando o acúmulo de significados que vêm sendo sobrepostos a ele, chegamos a uma primeira conclusão: o currículo proporciona uma ordem por meio da regulação do conteúdo de aprendizagem e ensino na escolarização moderna, uma construção útil para organizar aquilo do qual deve se ocupar a escolarização e aquilo que deverá ser aprendido. (SACRISTÁN, 2013, p. 19).

Segundo Sacristán (2000, p.9 e p.10), o que se entende por currículo é que:

[...] currículo, entendido como algo que adquire forma e significado educativo à medida que sofre uma série de processos de transformação dentro das atividades práticas que o tem mais diretamente por objeto. [...] não será fácil melhorar a qualidade do ensino se não se mudam os conteúdos, os procedimentos e os contextos de realização dos currículos [...].

Ou seja, o currículo deve ser compreendido como um instrumento maleável, estando o seu conteúdo programático exposto a um processo constante de revisão e atualização, para que as práticas de ensino sejam adequadas à realidade do emprego da Força Aérea e para que o mesmo possa atingir os objetivos preconizados na capacitação de pessoal.

Para o emprego das Técnicas, Táticas e Procedimentos (TTP) a Força Aérea deverá atualizar suas regras de emprego levando em consideração as constantes evoluções dos possíveis cenários de emprego da tropa de infantaria.

De acordo com Perrenoud (2013, p. 45), “competência é o poder de agir com eficácia em uma situação, mobilizando e combinando, em tempo real e de modo pertinente, os recursos intelectuais e emocionais”.

Segundo Perrenoud (2013), para que seja alcançada a competência para a execução de uma determinada atividade, é necessário que o indivíduo seja capaz de dominar regularmente um conjunto de situações que possuam a mesma estrutura; mobilizar e combinar diversos recursos como saberes, relação com o saber, habilidades, atitudes, valores e identidade; e apropriar-se de novos recursos ou, se necessário, desenvolvê-los.

Além disso, o mesmo autor divide os recursos necessários à obtenção das competências em três categorias principais: conhecimentos (ou saber), habilidades (ou capacidades) e atitudes.

Por fim, há uma estreita relação entre currículo e competência, o que pode ser observado no trecho a seguir:

[...] ninguém ignora que, para viver, os seres humanos precisam desenvolver as competências que lhes permitirão enfrentar, com certa facilidade e rapidamente, as situações às quais são ou serão regularmente confrontados. [...] Por que, atualmente, essa evidência passou a ser reafirmada? Provavelmente, porque o mundo do trabalho colocou a noção de competência no cerne da gestão das organizações e a escola a colocou no centro das recentes reformas curriculares. (PERRENOUD, 2013, p.29).

A categoria líder inclui quatro competências de líder. Dois focam em quem você está liderando e com que grau de autoridade e influência: lidera os outros e estende a influência além da cadeia de comando. As outras competências abordam duas maneiras pelas quais se transmite a influência: lidera pelo exemplo e comunica.

Sobre o conhecimento necessário, Carbone enfatiza que:

Conhecimento corresponde a informações que, ao serem reconhecidas e integradas pelo indivíduo em sua memória, causam impacto sobre seu julgamento ou comportamento. Refere-se ao saber que a pessoa acumulou ao longo de sua vida, algo relacionado à lembrança de conceito, ideias ou fenômenos [...] A habilidade está relacionada à aplicação produtiva do conhecimento, ou seja, à capacidade da pessoa de instaurar conhecimentos armazenado em sua memória e utilizá-los em uma ação [...] A atitude, por sua vez, refere-se a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho [...] Diz respeito ao sentimento ou à predisposição da pessoa, que influencia sua conduta em relação aos outros, ao trabalho ou a situações. (CARBONE et al., 2009, p. 45).

Outras lideranças envolvem influenciar soldados ou civis em sua unidade ou organização. Esta competência tem uma série de componentes, incluindo a definição de uma direção clara, fazer cumprir os padrões e equilibrar o cuidado dos seguidores com os requisitos da missão.

Estender a influência ou atitude para além da cadeia de comando requer a capacidade de operar em um ambiente, incluindo estruturas de comando superior e inferior, e usando sua influência fora da cadeia de comando tradicional. Isso inclui a conexão com parceiros conjuntos, aliados e multinacionais; nacionais locais; e governamental liderado por civis ou agências não governamentais. Nesta área, frequentemente deve operar sem designar autoridade ou enquanto outros não reconhecem a autoridade.

Lima (2008, p. 23) aponta que:

É necessário superar, também, a concepção de que o conhecimento seja apenas informação. O conhecimento resulta da “organização” das

informações em redes de significados. Esta organização não é uma organização qualquer, pois deve ser passível de ser ampliada por novos atos de conhecimento, por outras informações ou ainda ser reorganizada em função de atividades específicas à apropriação do conhecimento.

Liderar pelo exemplo é essencial para liderar com eficácia ao longo do tempo. O Exército também dá influência, um papel central na definição de liderança, afirmando que a Liderança é o processo de influenciar pessoas fornecendo propósito, direção e motivação enquanto opera para cumprir a missão e melhorar a organização.

Deste modo:

No entanto, ainda que determinado militar possua adequada capacidade de liderança e motivação para exercê-la, isso não assegura que ele venha a ser um bom líder. O processo de influência do líder sobre os liderados dependerá de como se relacionarão os quatro fatores da liderança (situação – líder – liderados – e interação entre líder e liderados) em determinado contexto. Como exemplo, é possível citar um comandante que se tornou um excelente líder em situação de combate e que não foi, necessariamente, um bom líder frente a uma organização militar de natureza administrativa (Brasil, 2011).

Desta forma, levando-se em consideração o conceito estabelecido por Sacristán, o qual define currículo como uma ferramenta flexível e passível de revisão, e a correlação entre competência e currículo estabelecida por Perrenoud, faz-se necessário verificar se as competências contempladas pelo atual Plano de Unidade Didática do Estágio de Garantia da Lei e da Ordem (EGLO) atendem as necessidades referentes às TTP face à doutrina de Garantia da Lei e da Ordem (GLO) emanada pelo MD.

Frequentemente, os termos competência e habilidade são usados para descrever a mesma coisa. Assim, para construir uma competência tem-se as habilidades como são atualmente definidas, sendo apenas um componente para calcular a competência, nesse caso, como sendo a capacidade de um indivíduo de executar em uma determinada tarefa, como por exemplo o cumprimento de requisitos para caber em uma descrição de trabalho particular.

As habilidades são normalmente entendidas como uma capacidade aprendida de realizar certas tarefas dentro dos limites de um recurso específico com o máximo de certeza e eficiência. No entanto, as competências são um conjunto de comportamentos ou ações necessárias para ter sucesso em um determinado contexto.

Habilidades, conforme definido acima, pode ser entendido como

capacidade por meio de conhecimento ou experiência prática.

Geralmente, três áreas diferentes de habilidades são distinguidas:

- Habilidades pessoais / de vida;
- por exemplo, persuasão, compromisso, rede, comunicação, alfabetização digital, matemática;
- Habilidades profissionais / empreendedoras (normalmente são

divididas entre habilidades gerais de domínio e habilidades específicas do trabalho;

- Domínio geral: por exemplo, gerenciamento de tempo, liderança;
- Específico do trabalho: por exemplo, design, gerenciamento comunitário; e
- Habilidades funcionais.

O Conhecimento, como sendo a compreensão prática ou teórica de um assunto. primeiro, é necessário estar ciente de algo, do que se pode familiarizar com algo, e então, eventualmente, entender como algo funciona. A função de conhecimento é especialmente importante se examinarmos mais a fundo a hierarquia dos diferentes níveis de competências.

O Manual C 20-10 define a competência como sendo:

[...]relacionada com a transformação dos recursos cognitivos, psicomotores e afetivos em comportamentos que geram resultados práticos. b. As competências cognitivas e psicomotoras são formadas pelo conjunto de conhecimentos e habilidades fundamentais relativos à profissão militar obtidos com o estudo, com a experimentação, com a informação, com a autoavaliação e com a vivência na caserna. c. Já as competências afetivas, como o próprio nome sugere, estão mais diretamente ligadas ao domínio afetivo. Podem ser pessoais, quando estão relacionadas com características do líder no âmbito individual, e interpessoais, quando, para serem externadas, necessitam interação com outras pessoas. (BRASIL, 2011, P. 5-1)

Uma atitude é uma organização relativamente duradoura de crenças, sentimentos e tendências comportamentais em relação a objetos, grupos, eventos ou símbolos socialmente significativos. Embora as atitudes incluam um componente comportamental, não há necessariamente uma relação de resultado fixo entre eles.

Uma atitude positiva ajudará a motivar uma pessoa a dar o seu melhor e tentar maximizar o desempenho. A atitude é um dos fatores mais importantes da aprendizagem porque, embora o conhecimento e as habilidades dêem potencial a uma pessoa, a atitude é o que determina seu nível de desempenho.

Por fim, vale destacar a importância do treinamento, Chiavenatto (1999) define Treinamento como “processo educacional de curto prazo aplicado de

maneira sistemática e organizada, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”.

Nesse caso, podemos destacar a importância do treinamento para a tropa de infantaria da aeronáutica, onde o treino é voltado para as funções desempenhadas para atuação da tropa de infantaria da aeronáutica.

### 3 METODOLOGIA

Quanto ao objetivo geral e de acordo com os ensinamentos de Minayo, esta pesquisa classificou-se como retrospectiva, pois pretendeu interpretar a legislação emanada pelo Ministério da Defesa (MD) e pela FAB para elaboração do Estágio de Garantia da Lei e da Ordem, em especial o Plano de Unidade Didática voltado para Técnicas, Táticas e Procedimentos em operações urbanas, no que tange à contemplação das competências profissionais necessárias aos militares do Grupo de Segurança e Defesa de São Paulo (GSD-SP), mais precisamente os conhecimentos para o desempenho de suas ações em uma operação de GLO.

Ainda segundo Minayo, quanto aos procedimentos técnicos utilizados para a coleta de dados, a pesquisa se classificou como experimental e estudo de campo.

Na parte documental, foi estudado o delineamento estabelecido pelo Ministério da Defesa por meio do Manual de Garantia da Lei e da Ordem (MD33-M-10) assim como, analisadas as informações contidas no Programa de Unidade Didática (PUD) do EGLO.

Na parte de estudo de campo foi aplicado teste diagnóstico (apêndice D) para os militares do efetivo do GSD-SP que ainda não haviam realizado o EGLO, a fim de identificar o nível de conhecimento, habilidade e atitude da doutrina de GLO dos militares do GSD-SP nas ações de GLO. Após a realização do EGLO foi realizado novamente teste diagnóstico para verificar o nível de competência adquirido.

Além do teste, foi utilizado o método Delphi para mapear quais as competências necessárias para a realização das missões de GLO face à doutrina de GLO emanada pelo MD.

Nesse momento, especialistas elencaram, por meio de rodadas de perguntas feitas pelo pesquisador (apêndice A), quais são os conhecimentos, habilidades e as atitudes consideradas como essenciais para um bom desempenho das Técnicas, Táticas e Procedimentos em operação de GLO.

Para responder ao Objetivo específico 1 foi realizado um levantamento junto à 20 especialista em segurança e defesa do GSD-SP para obter as competências necessárias para atuar em operações de GLO.

O universo da pesquisa foi composto pelos militares do Quadro de Oficiais de Infantaria da Aeronáutica (QOINF) e os Sargentos da Especialidade de Guarda e Segurança (SGS) do GSD-SP.

Com base nesse critério, a amostra considerada foi de cinco oficiais e quinze sargentos, todos do efetivo do GSD-SP.

Como o interesse da pesquisa era o de levantar junto aos especialistas quais as competências consideradas necessárias para a aplicação das TTP face à doutrina GLO e não a sua hierarquização, foram realizadas duas rodadas de perguntas por meio de questionário.

No desenvolvimento da primeira rodada, se limitou a extrair dos colaboradores quais os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que seriam necessárias aos militares do GSD-SP para realizar as TTP levando em consideração à doutrina de GLO emanada pelo MD.

Em um segundo momento, foram tabuladas todas as competências sugeridas e eliminadas as redundâncias, dando origem à matriz de competências para, posteriormente submetê-las aos participantes a fim de mensurar e, em seguida, validar os dados obtidos (apêndice B).

Para a verificação do consenso entre os especialistas, foi realizado o cálculo do Coeficiente de Concordância (Cc) de cada uma das competências sugeridas inicialmente, que pode ser obtido pela aplicação da seguinte fórmula onde:

$$Cc = (1 - Vn / Vt) * 100$$

**No qual:**

Cc = coeficiente de concordância expresso em porcentagem;

Vn = quantidade de especialistas em desacordo com o critério predominante; e Vt = quantidade total de especialistas.

De acordo com Santos (2001, p.19), quando o coeficiente de concordância (Cc) for maior ou igual a 60%, essa concordância é considerada aceitável.

Os dados coletados no segundo questionário foram compilados em forma de planilha e a comparação das competências com o Plano de Unidade Didática foi feita ao se comparar as consideradas pelos especialistas e a observação do PUD

atual.

Para a análise das habilidades e das atitudes dos militares avaliados, foram realizados testes práticos e para obter o resultado foi utilizada a escala Likert.

Para os testes realizados nas habilidade e atitudes, foram atribuídos graus que variaram de 1 a 5, onde 1 representa insuficiente, 2 regular, 3 bom, 4 muito bom e 5 excelente.

## 4 ANÁLISE DOS DADOS

Nesta seção da pesquisa, foram apresentados os resultados obtidos do levantamento realizado através do método Delphi para a investigação do problema proposto, bem como o tratamento analítico dessas informações e a averiguação baseada nos referenciais teóricos apresentados.

Para responder ao Objetivo específico 1 foi realizado uma pesquisa com 20 especialistas para levantar as competências necessárias para a realização de missão de GLO.

Na tabela 1 estão representadas, quantitativamente, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes elencadas pelos especialistas.

**Tabela 1** – Quantidade de Competências Elencadas Pelos Especialistas

<b>Competências</b>	<b>Quantidades elencadas pelos especialistas</b>
Conhecimento	15
Habilidades	14
Atitudes	13
Total	42

**Fonte:** O autor

Dessa forma, como resultado do questionário foram geradas três matrizes de competências com os respectivos níveis de concordância contendo os 15 conhecimentos, as 14 habilidades e as 13 atitudes elencadas pelos especialistas, respectivamente, no Apêndice B.

Para um melhor entendimento e tratamento das informações, essas competências foram elencadas nas tabelas 2, 3 e 4.

Após a compilação dos dados coletados através do método Delphi por rodadas, foi verificada a existência de 15 conhecimentos sugeridos pelos especialistas.

Entre os conhecimentos elencados, foi observado que o conhecimento relativo à doutrina de segurança e proteção de autoridades não possui grande relevância para a realização do EGLO, haja vista a existência no GSD-SP de um estágio específico para esse tipo de atividade.

**Tabela 2** – Conhecimentos Elencados Pelos Especialistas e Níveis de Concordância.

<b>Conhecimento</b>	<b>Nível de concordância</b>
Identificar as características e os tipos de TTP em operações de GLO	83,3%
Conhecer o objetivo do emprego da força aérea em op. GLO	83,3 %
Conhecer o manual de Op. GLO do COMAER e o MD33-M-10	83,3 %
Conhecer a fundamentação legal para o uso e emprego da força	100 %
Conhecer as normas de conduta de um pelotão em operações de GLO	83,3 %
Conhecer a doutrina para realizar escoltas	75 %
Conhecer as hipóteses de emprego de algemas	91,7 %
Conhecer a doutrina de emprego de tropas em OCD	66,7 %
Conhecer a doutrina para segurança e proteção de autoridades	8,3 %
Conhecer a doutrina para realização de patrulhas motorizadas e a pé	100 %
Conhecer a doutrina para ações de busca e apreensão	83,3 %
Conhecer os conceitos para atendimento pré-hospitalar inicial	100 %
Conhecer os conceitos para gerenciamento de crise e negociação	83,3 %
Conhecer a doutrina para interdição e ocupação de áreas	83,3 %
Conhecer a doutrina para controle e bloqueio de vias	100 %

**Fonte:** O autor

Foi observada também, a existência de catorze habilidades consideradas pelos especialistas para exercerem as ações em operações de GLO. Levando em consideração o nível de concordância dos especialistas, foi observado que as habilidades são necessárias mas não há 100% de concordância, conforme demonstrado na tabela 3.

Assim como o conhecimento, observou-se dentre as habilidades que, para a realização do EGLO, não há a necessidade de realizar as técnicas para condução de uma autoridade, haja vista que essa atividade já é realizada no estágio específico de proteção de autoridades.

**Tabela 3** – Habilidades Elencadas Pelos Especialistas e Níveis de Concordância.

<b>Habilidade</b>	<b>Nível de concordância</b>
Empregar as técnicas de deslocamento em ambiente urbano	100 %
Demonstrar as técnicas para deslocamento de patrulha	75 %
Demonstrar o correto emprego de algemas	83,3 %
Praticar a formação de um pelotão em OCD	75 %
Realizar as técnicas para condução de uma autoridade	16,7 %
Demonstrar o uso das técnicas para abordagem pessoal	91,7 %
Demonstrar o uso das técnicas para abordagem de veículo	91,7 %
Demonstrar os procedimentos para realizar uma ação de busca e apreensão	83,3 %
Demonstrar o correto emprego das técnicas para o APH	91,7 %
Demonstrar a capacidade de solucionar uma negociação de crise	66,7 %
Demonstrar as técnicas para interdição e ocupação de áreas	75 %
Demonstrar as técnicas para controle e bloqueio de vias	83,3 %
Demonstrar percepção de ameaça em situação de risco	75 %
Demonstrar as técnicas para a realização de escolta e transporte de detidos	66,7 %

**Fonte:** O autor

Por fim, após análise das atitudes, foi observado também que o nível de concordância entre os especialistas não obteve totalidade, conforme observado na tabela 4.

**Tabela 4** – Atitudes Elencadas Pelos Especialistas e Níveis de Concordância.

<b>Atitude</b>	<b>Nível de concordância</b>
Apresentar iniciativa para solicitar o contato com as forças de segurança pública na área de atuação da tropa	91,7 %
Demonstrar iniciativa ao realizar perguntas para sanar todas as dúvidas existentes na Op. GLO	83,3 %
Demonstrar iniciativa para solicitar uma equipe especializada em negociação	75 %
Demonstrar a vontade de influenciar os demais militares durante o deslocamento em ambiente urbano	91,7 %
Demonstrar iniciativa para iniciar uma negociação em situação de crise	75 %
Demonstrar iniciativa e solicitar uma equipe de Comunicação social	50 %
Demonstrar iniciativa para realização de abordagem de veículos	100 %
Demonstrar iniciativa para realizar a abordagem de pessoas em atitudes suspeitas	100 %
Demonstrar iniciativa e avaliar a necessidade do emprego de algemas	91,7 %
Demonstrar iniciativa ao propor apoio feminino para realizar revista em mulheres	83,3 %
Demonstrar iniciativa na condução de escolta e transporte de detidos	83,3 %
Demonstrar iniciativa para o uso da força e regras de engajamento	91,7 %
Demonstrar iniciativa e solicitar a verificação de toda documentação para transporte de preso	91,7 %

**Fonte:** O autor

Para responder ao objetivo específico 2 foi realizado teste diagnóstico em 10 militares do efetivo do GSD-SP que ainda não haviam realizado o EGLO para identificar o nível de competência dos militares que não possuem o EGLO e, no quesito conhecimento, obteve-se como média o valor de 4,8 de 10 pontos possíveis, denotando assim nível de conhecimento insatisfatório, conforme demonstrado na tabela 5.

**Tabela 5** – Resultado do Teste Diagnóstico de conhecimento

<b>Militares avaliados</b>	<b>Grau obtido</b>
1	4
2	4,5
3	5
4	4
5	4,5
6	5,5
7	6,5
8	5
9	4,5
10	5
Média de conhecimento	4,8

**Fonte:** O autor

Para avaliar o quesito habilidade, assim como o conhecimento, foram realizados testes diagnósticos específicos. Que estão demonstrados na Tabela 6.

**Tabela 6** – Resultado da avaliação habilidades

<b>Militares avaliados</b>	<b>Conceito</b>
1	1
2	2
3	2
4	2
5	2
6	1
7	1
8	2
9	2
10	1

**Fonte:** O autor

Assim como foram avaliadas os conhecimentos e as habilidades, foi realizada a avaliação das atitudes, e os resultados foram os observados conforme descrito na tabela 7.

**Tabela 7** – Resultado da avaliação atitudes

<b>Militares avaliados</b>	<b>Conceito</b>
1	1
2	1
3	2
4	2
5	1
6	2
7	2
8	1
9	1
10	2

---

**Fonte:** O autor

Para responder ao objetivo específico 3, que constava em identificar o nível de competência da doutrina de GLO após a realização do estágio, foram realizados testes após a realização do EGLO, para identificar os Conhecimentos, as Habilidades e as Atitudes desenvolvidas durante o estágio.

Após a realização do teste de conhecimentos, obteve-se o como média o valor de 7,8 de 10 pontos possíveis, denotando um nível de conhecimento considerado satisfatório, conforme tabela 8, fato que também respondeu ao objetivo específico 4.

**Tabela 8 – Resultado Do Teste de conhecimento após realização do EGLO**

<b>Militares avaliados</b>	<b>Grau obtido</b>
1	8,8
2	8,6
3	8,4
4	8,2
5	7,8
6	7,6
7	7,4
8	7,4
9	7,4
10	7,2
Média de conhecimento	7,8

**Fonte:** O autor

Após a avaliação do quesito conhecimento, foi realizado teste prático para avaliar as habilidades após a realização do EGLO, conforme tabela 9.

**Tabela 9 – Resultado da avaliação habilidades**

<b>Militares avaliados</b>	<b>Conceito</b>
1	4
2	4
3	4
4	5
5	4
6	5
7	4
8	4
9	5
10	4

**Fonte:** O autor

Por fim, foi realizado teste prático para avaliar o quesito atitude, conforme tabela 10.

**Tabela 10** – Resultado da avaliação atitudes

<b>Militares avaliados</b>	<b>Conceito</b>
1	4
2	5
3	5
4	4
5	5
6	4
7	3
8	4
9	5
10	5

**Fonte:** O autor

Na etapa seguinte, foi realizada uma análise do PUD no intuito de identificar e comparar, buscando-se correlacionar as competências levantadas por meio do método Delphi por rodadas, com as competências previstas no EGLO. Para isso, foi necessária a consulta ao Plano de Unidade Didática do estágio para que pudesse ser verificado se as competências elencadas pelos especialistas são contempladas ou não pelo atual currículo.

Assim, foi observado que o atual currículo está voltado para o conhecimento, assim necessitando de intervenções enfáticas para ensino no quesito de habilidades e atitudes da doutrina de GLO a ser transmitido aos alunos, esses dados foram obtidos através da entrevista e levantamento, conforme respostas dadas pelos especialistas e, após análise dos apêndices A e B.

Nas tabelas 2, 3 e 4, pelo nível de concordância alcançado, observou-se a importância dada pelos especialistas a atitude dentro da doutrina GLO quando comparada às outras competências. Como na atitude os itens obtiveram uma média de 88,9 % de concordância, esse fato demonstrou a validade das informações coletadas, bem como a visão dos especialistas de que elas devem ser oferecidas aos militares do efetivo do GSD-SP durante a realização do estágio de Garantia da Lei e da Ordem.

Embora o EGLO desenvolva todas as competências para a realização de missões de GLO existe a necessidade de que seja realizada avaliações das Habilidades e Atitudes pois a avaliação dessas competências ocorre de maneira

subjetiva, devendo ser considerado uma avaliação mais objetiva.

Por fim, chegou-se à conclusão de que o EGLO desenvolve todas as competências necessárias para o emprego das TTP em operações de GLO face à doutrina emanada pelo MD.

Segundo Perrenoud (2013), para que seja alcançada a competência para a execução de uma determinada atividade, é necessário que o indivíduo possua conhecimentos, habilidades e atitudes. Portanto, não podemos considerar que apenas a posse de conhecimento seja suficiente para a existência da competência profissional desejada no desempenho de ações de GLO.

## 5 CONCLUSÃO

O presente trabalho foi desencadeado inicialmente pelo questionamento a respeito de saber se o estágio de Garantia da Lei e Ordem desenvolve as competências necessárias para o emprego das táticas técnicas e procedimentos em operações de garantia da lei e da ordem face à doutrina de GLO do Ministério da Defesa.

No desenvolvimento da pesquisa, buscaram-se respostas para a solução do problema da pesquisa que era saber em que medida o Estágio de Garantia da Lei e da Ordem do GSD (EGLO) desenvolve as competências necessárias para o emprego das TTPem operações de GLO face à doutrina emanada pelo MD.

Seguindo-se a metodologia proposta para o alcance dos objetivos específicos, foi utilizado o Método Delphi por rodadas, onde foram consultados especialistas da área de Operações de GLO, os quais elencaram os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias aos militares do GSD-SP para a realização das missões de GLO face à doutrina emanada pelo do MD, chegando assim à resposta do objetivo específico 1.

Em seguida procedeu-se à análise documental do PUD do EGLO, no intuito de comparar as competências desenvolvidas com aquelas elencadas pelos especialistas consideradas necessárias aos militares do GSD-SP.

Dando continuidade, foi possível responder aos objetivos específicos 2 e 3, que era saber identificar o nível de competências dos militares que não haviam realizado o EGLO e após a sua realização.

Por fim, foi possível analisar o desempenho das competências adquiridas após a realização do EGLO, obtendo-se a resposta ao objetivo específico 4.

Das correlações estabelecidas entre os conhecimentos apurados pelo método Delphi e àqueles previstos no PUD do EGLO observou-se a existência de algumas lacunas na abordagem dessa competência no processo de formação oferecido.

Dos 15 conhecimentos apurados durante a pesquisa, observou-se que todos são abordado no estágio, conclui-se assim que o currículo está de acordo com o desejado pelo MD.

Da análise dos dados foi possível constatar que o EGLO desenvolve as competências necessárias para as missões de GLO, entretanto não é realizada avaliação das habilidades e atitudes durante o EGLO.

Como sugestão para trabalho futuros, propõe-se a realização de um estudo que possa ser avaliado as habilidades e atitudes durante a realização do EGLO.

Por fim, a contribuição da continuidade dos estudos é de alta relevância para a Força Aérea Brasileira (FAB), uma vez que os resultados desses estudos poderão estimular a reorganização dos currículos dos cursos e estágios de Garantia da Lei e da Ordem aos militares da aeronáutica preparando-os e qualificando-os adequadamente frente às reais necessidades do cumprimento das missões de GLO pela FAB.

## REFERÊNCIAS

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

\_\_\_\_\_. **Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980**. Estatuto dos Militares. Brasília, DF: Presidência da República, 1980.

\_\_\_\_\_. **Lei nº nº 6.703, de 18 de dezembro de 2008** Estratégia Nacional de Defesa, Ministério da defesa.

\_\_\_\_\_. Ministério da Defesa. Estado-Maior Conjunto das Forças Armadas. MD33-M-10, **Manual de Garantia de Lei e da Ordem**. Brasília, DF, 2014

\_\_\_\_\_. **Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica**. Departamento de Ensino da Aeronáutica. **ICA 37-4**. Elaboração e revisão de currículos mínimos. Brasília, DF, 2010.

\_\_\_\_\_. Exército. **Escola de Comando e Estado-Maior do Exército**. Elaboração de projetos de pesquisa na ECEME. Rio de Janeiro, RJ, 2012.

\_\_\_\_\_. Exército. Estado-Maior. C 20-10: **Liderança militar**. 2. ed. Brasília, DF, 2011.

\_\_\_\_\_. Exército. Estado-Maior. E1-80 **Estatuto do militares**.. Brasília, DF, 1980.

\_\_\_\_\_. Exército. ECEME. **Elaboração de Projetos de Pesquisa na ECEME**. 1. ed. Rio de Janeiro, RJ, 2012.

\_\_\_\_\_. Exército. Estado-Maior. **Política Militar Terrestre**. Brasília, DF, 2014.

\_\_\_\_\_. Exército. Estado-Maior. **Bases para a Transformação da Doutrina Militar Terrestre**. Brasília, DF. 2013.

CARBONE, Pedro Paulo et al. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009. 446 p.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Instituto Qualibest. **Como usar a escala de likert tem suas pesquisas**. Disponível

em: . Acesso em: 10 jun 2021

LIMA, Elvira Souza]. **Indagações sobre o currículo: currículo e desenvolvimento humano/** [Elvira Souza Lima]; organização do documento Jeanete Beauchamp, Sandra Denise Pagel, Aricélia Ribeiro do Nascimento. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2008.

MASCARENHAS, André Ofenheim. **Gestão estratégica de pessoas: Evolução, teoria e crítica.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

PERRENOUD, Phillippe. **Desenvolver competências ou ensinar saberes? A escola que prepara para a vida.** Porto Alegre: Penso, 2013.

SACRISTÁN, Gimeno. **O currículo: uma reflexão sobre a prática.** 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SANTOS, Arnaldo Cuesta. O uso do método Delphi na criação de um modelo de competências. São Paulo: **Revista de Administração.** v.36, n.2, p.25-32, abril/junho, 2001. Disponível em: <[www.rausp.usp.br/download.asp?file=v36n2p25a32.pdf](http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=v36n2p25a32.pdf)>. Acesso em: 24 abr 2015.

WRIGHT, James Terence Coulter; GIOVINAZZO, Renata Alves. **DELPHI: Uma ferramenta de apoio ao planejamento prospectivo.** Caderno de Pesquisa em Administração, São Paulo, v. 01, n. 12, p.54-65, 2º trim. 2000.

## APÊNDICE A – Questionário de Pesquisa

O objetivo deste questionário é embasar um artigo científico aplicado à área de competência das Técnicas, Táticas e Procedimentos (TTP) nas operações de Garantia da Lei e da Ordem (GLO) do Comando da Aeronáutica face a doutrina de GLO emanada pelo Ministério da Defesa (MD).

As informações prestadas neste questionário são, portanto, de extrema valia para o processo de produção de conhecimento, objetivo principal da pesquisa científica que motivou este instrumento.

Dessa forma, conta-se com a colaboração de V.Sa. no sentido de que as respostas sejam sinceras e reflitam a realidade da Unidade de Infantaria da Força Aérea.

Este pesquisador consulta V.Sa. sobre a possibilidade de retornar este questionário até o dia 30 de maio de 2021, de forma a possibilitar o aproveitamento das informações na confecção do relatório de pesquisa.

Favor remeter para o MAJ INF LON LOPES através do e-mail:

lopeslon@gmail.com

Em 2014, o Ministério da Defesa reeditou o manual de Garantia da Lei e da

Ordem (GLO), o MD33-M-10 que tem por finalidade estabelecer orientações para o planejamento e o emprego das Forças Armadas (FA) em Operações de Garantia da Lei e da Ordem (Op GLO).

De acordo com o manual, Operação de Garantia da Lei e da Ordem “é uma operação militar determinada pelo Presidente da República e conduzida pelas Forças Armadas de forma episódica, em área previamente estabelecida e por tempo limitado, que tem por objetivo a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas do patrimônio em situações de esgotamento dos instrumentos para isso previstos no art. 144 da Constituição ou em outras em que se presuma ser possível a perturbação da ordem (Artigos 3º, 4º e 5º do Decreto Nº 3.897, de 24 de agosto de 2001).”

### COMPETÊNCIA: CONHECIMENTO, HABILIDADE E ATITUDE

Para concluir a pesquisa serão necessários listar quais competências deverão ser inseridas no Plano de Unidade Didática do estágio de Garantia da Lei e da Ordem. Com a finalidade de facilitar o entendimento de competência, segundo

Perrenoud, com relação à **competência** – define em três categorias principais, conforme descrito abaixo.

a) **conhecimento (Saber)**: refere-se ao saber o que fazer;

b) **habilidade (Saber fazer)**: relaciona-se à capacidade de aplicar e fazer usoprodutivo do conhecimento; e

c) **atitude (Saber fazer acontecer)**: relaciona-se a aspectos sociais e afetivos associados a trabalho, implicando em um sentimento, uma emoção ou um grau de aceitação ou rejeição do indivíduo em relação aos outros.

Após a explicação sobre GLO e, com base nas definições citadas acima. Solicito responder as perguntas abaixo elencando, em sua opinião, quais itens devem constar no estágio de Garantia da Lei e da Ordem realizado pelo Grupo de Segurança e Defesa de São Paulo.

Informo que não há a necessidade de se identificar.

1 – Levando em consideração sua experiência profissional, quais os CONHECIMENTOS necessários para que um militar do GSD-SP empregue as TTP nas missões de GLO face à doutrina emanada pelo MD?

---

---

---

---

---

2 – Levando em consideração sua experiência profissional, quais as HABILIDADES necessárias para que um militar do GSD-SP empregue as TTP nas missões de GLO face à doutrina emanada pelo MD?

---

---

---

---

---

3 – Levando em consideração sua experiência profissional, quais as ATITUDES necessárias para que um militar do GSD-SP empregue as TTP nas missões de GLOface à doutrina emanada pelo MD?

---

---

---

---

---

---

---

**APÊNDICE B – Matriz da Competência Apurado Com Nível De Concordância**

**QUESTIONÁRIO PARA COLETA DE DADOS – 2ª RODADA  
TÉCNICAS, TÁTICAS E PROCEDIMENTOS (TTP)**

1. Entre os conhecimentos profissionais abaixo listados quais, em sua opinião, são necessários para o cumprimento das TTP de um pelotão (Deverão ser marcadas, em sua opinião, todos que achar necessário)?

<b>CONHECIMENTOS</b>	<b>Marcar um X nas que concorda</b>
Identificar as características e os tipos de TTP em operações de GLO	
Conhecer o objetivo do emprego da força aérea em op. de GLO	
Conhecer o manual de Op. GLO do COMAER e o MD33-M-10	
Conhecer a fundamentação legal para o uso e emprego da força	
Conhecer as normas de conduta de um pelotão em operações de GLO	
Conhecer a doutrina para realizar escoltas	
Conhecer as hipóteses de emprego de algemas	
Conhecer a doutrina de emprego de tropas em OCD	
Conhecer a doutrina para segurança e proteção de autoridades	
Conhecer a doutrina para realização de patrulhas motorizadas e a pé	
Conhecer a doutrina para ações de busca e apreensão	
Conhecer os conceitos para atendimento pré-hospitalar inicial	
Conhecer os conceitos para gerenciamento de crise e negociação	
Conhecer a doutrina para interdição e Ocupação de áreas	
Conhecer a doutrina para controle e bloqueio de vias	

2 Entre as habilidades profissionais abaixo listados quais, em sua opinião, são necessárias para o cumprimento das ações de GLO de um pelotão?

<b>HABILIDADES</b>	<b>MARCAR UM X NAS QUE CONCORDA</b>
Empregar as técnicas de deslocamento em ambiente urbano	
Demonstrar as técnicas para deslocamento de patrulha	
Demonstrar o correto emprego de algemas	
Praticar a formação de um pelotão em OCD	
Realizar as técnicas para condução de uma autoridade	
Demonstrar o uso das técnicas para abordagem pessoal	
Demonstrar o uso das técnicas para abordagem de veículo	
Demonstrar os procedimentos para realizar uma ação de busca e apreensão	
Demonstrar o correto emprego das técnicas para o APH	
Demonstrar a capacidade de solucionar uma negociação de crise	
Demonstrar as técnicas para interdição e ocupação de áreas	
Demonstrar as técnicas para controle e bloqueio de vias	
Demonstrar percepção de ameaça em situação de risco	
Demonstrar as técnicas para realização de escolta e transporte de detidos	

3. Entre as atitudes abaixo listadas quais, em sua opinião, são necessárias para o cumprimento das ações de GLO de um pelotão?

<b>ATITUDES</b>	<b>Marcar um X nas que concorda</b>
Apresentar iniciativa para solicitar o contato com as forças de segurança pública na área de atuação da tropa	
Demonstrar iniciativa ao realizar perguntas para sanar todas as dúvidas existentes na Op. GLO	
Demonstrar iniciativa para solicitar uma equipe especializada em negociação	
Demonstrar a vontade de influenciar os demais militares durante o deslocamento em ambiente urbano	
Demonstrar iniciativa para iniciar uma negociação em situação de crise	
Demonstrar iniciativa e solicitar uma equipe de Comunicação social	
Demonstrar iniciativa para realização de abordagem de veículos	
Demonstrar iniciativa para realizar a abordagem de pessoa em atitude suspeita	
Demonstrar iniciativa e avaliar a necessidade do emprego de algemas	
Demonstrar iniciativa ao propor apoio feminino para realizar revista em mulheres	
Demonstrar iniciativa na condução de escolta e transporte de detidos	
Demonstrar iniciativa para o uso da força e regras de engajamento	
Demonstrar iniciativa e solicitar a verificação toda documentação para transporte de preso	

**APÊNDICE C – Matriz da Competência Apurado Com Nível De  
Concordância**

<b>CONHECIMENTO</b>	OF 1	OF 5	SGT 1	SGT15
Identificar as características e os tipos de TTP em operações de GLO				
Conhecer o objetivo do emprego da força aérea em op. de GLO				
Conhecer o manual de Op. GLO do COMAER e o MD33-M-10				
Conhecer a fundamentação legal para o uso e emprego da força				
Conhecer as normas de conduta de um pelotão em operações de GLO				
Conhecer a doutrina para realizar escoltas				
Conhecer as hipóteses de emprego de algemas				
Conhecer a doutrina de emprego de tropas em OCD				
Conhecer a doutrina para segurança e proteção de autoridades				
Conhecer a doutrina para realização de patrulhas motorizadas e a pé				
Conhecer a doutrina para ações de busca e apreensão				
Conhecer os conceitos para atendimento pré-hospitalar inicial				
Conhecer os conceitos para gerenciamento de crise e negociação				
Conhecer a doutrina para interdição e Ocupação de áreas				
Conhecer a doutrina para controle e bloqueio de vias				
<b>HABILIDADE</b>				

Empregar as técnicas de deslocamento em ambiente urbano				
Demonstrar as técnicas para deslocamento de patrulha				
Demonstrar o correto emprego de algemas				
Praticar a formação de um pelotão em OCD				
Realizar as técnicas para condução de uma autoridade				
Demonstrar o uso das técnicas para abordagem pessoal				
Demonstrar o uso das técnicas para abordagem de veículo				
Demonstrar os procedimentos para realizar uma ação de busca e apreensão				
Demonstrar o correto emprego das técnicas para o APH				
Demonstrar a capacidade de solucionar uma negociação de crise				
Demonstrar as técnicas para interdição e ocupação de áreas				
Demonstrar as técnicas para controle e bloqueio de vias				
Demonstrar percepção de ameaça em situação de risco				
Demonstrar as técnicas para realização de escolta e transporte de detidos				
<b>ATITUDES</b>				
Apresentar iniciativa para solicitar o contato com as forças de segurança pública na área de atuação da tropa				
Demonstrar iniciativa ao realizar perguntas para sanar todas as dúvidas existentes na Op. GLO				
Demonstrar iniciativa para solicitar uma equipe especializada em negociação				

Demonstrar a vontade de influenciar os demais militares durante o deslocamento em ambiente urbano				
Demonstrar iniciativa para iniciar uma negociação em situação de crise				
Demonstrar iniciativa e solicitar uma equipe de Comunicação social				
Demonstrar iniciativa para realização de abordagem de veículos				
Demonstrar iniciativa para realizar a abordagem de pessoa em atitude suspeita				
Demonstrar iniciativa e avaliar a necessidade do emprego de algemas				
Demonstrar iniciativa ao propor apoio feminino para realizar revista em mulheres				
Demonstrar iniciativa na condução de escolta e transporte de detidos				
Demonstrar iniciativa para o uso da força e regras de engajamento				
Demonstrar iniciativa e solicitar a verificação toda documentação para transporte de preso				

## APÊNDICE D – Questionário

O objetivo deste questionário é embasar um artigo científico aplicada à área de emprego da tropa de infantaria da aeronáutica em operações de Garantia da Lei e da Ordem.

As informações prestadas neste questionário são, portanto, de extrema valia para o processo de produção de conhecimento, objetivo principal da pesquisa que motivou este instrumento.

Este pesquisador consulta V. Sa. sobre a possibilidade de retornar este questionário até o dia 30 de maio de 2021, de forma a possibilitar o aproveitamento das informações na confecção do relatório de pesquisa.

Favor remeter para o MAJ INF LON LOPES através do e-mail: [lopeslon@gmail.com.br](mailto:lopeslon@gmail.com.br).

1- O que são drogas sintéticas:

a. têm como efeito principal a diminuição da atividade do Sistema Nervoso Central (SNC), podendo levar a delírios. Também chamadas de psicodislépticas, podem incluir drogas injetáveis, ingeríveis ou inaláveis.

b. são aquelas produzidas por meio de alguma substância química com princípios psicoativos, provocando alucinações por estimular ou deprimir o SNC. Podem ser utilizadas das mais diversas maneiras, como injeção, pó, comprimidos, entre outros.

\*

c. Produzidas com base em drogas naturais, passam por consideráveis alterações químicas em laboratório. Crack, cocaína e merla são exemplos.

d. são aquelas que causam efeitos sem a composição de nenhuma substância química. Ou seja, sua produção não é proveniente de nenhum laboratório. A maconha e a cafeína são exemplos.

2 - Por ocasião do serviço de SEGDEF, via de regra, qual opção cabe o uso da força letal contra uma pessoa. baseando no excludente:

- a) Estrito cumprimento do dever legal.
- b) Estado de necessidade.
- c) Legítima defesa.
- d) Exercício regular do direito.

3 - Quais são os princípios aplicáveis no uso da Força?

- a) Legalidade, Necessidade, Proporcionalidade e Conveniencia.
- b) Legalidade, Oportunidade, Intenção.
- c) Oportunidade, Intenção, Capacidade.
- d) nda.

4 - Qual o direito de uma pessoa ao ser ferida por um militar de serviço de SEGDEF?

- e) Direito de ficar calada.
- f) Direito a seguro de vida.
- g) Direito a assistência médica.
- h) Direito a receber visitas.

5 - Quando uma pessoa for ferida oriunda de uma atuação de Legítima Defesa, o militar tem o dever de:

- a) Acionar o Bombeiro e os mais antigos da unidade.
- b) Fornecer assistência médica e avisar os familiares.
- c) Evacuar do local para evitar retaliação.
- d) nda.

6 - A atuação da Tropa da FAB, quando empregada em Operações de Garantia da Lei e da Ordem, se dará prioritariamente em ambiente:

- a) naval.
- b) rural.
- c) aeroportuário.
- d) interno.

7 - A função primordial da Polícia da Aeronáutica, no âmbito interno da FAB, é de atuar como tropa:

- a) disciplinar.**
- b) de exibição.**
- c) de serviços gerais.**
- d) de reserva.**

8 - São missões operacionais passíveis de serem atribuídas à Polícia da Aeronáutica, exceto:

- a) segurança de autoridades.
- b) controle de distúrbios.
- c) escolta.
- d) patrulha antissubmarino.

9 - Quais os equipamentos obrigatórios no patrulhamento motorizado?

- a) Colete tático ou fardo aberto, colete balístico, algemas e rádio transceptor portátil.
- b) Colete tático ou fardo aberto, colete balístico, cantil e mini câmera.
- c) Colete tático ou fardo aberto, colete balístico, algemas e cantil.
- d) Colete tático ou fardo aberto, colete balístico, algemas, cantil e mini câmera.

10 - Quais os procedimentos de conduta nos deslocamentos em um patrulhamento motorizado?

- a) Conversar para passar o tempo, proibido uso de rádio ou similar, janelas abaixadas com o braço apoiado na porta e atenção especial aos motociclistas.
- b) Evitar conversas que levem a falta de atenção, não parar nos semáforos, atenção aos motociclistas e apontar o armamento para veículos que se aproximem.
- c) Evitar conversas que levem a falta de atenção, proibido uso de rádio ou similar, janelas abaixadas, braços pra fora somente se necessário e atenção especial aos motociclistas.
- d) Evitar conversas que levem a falta de atenção, proibido uso de rádio ou similar, janelas abaixadas, braços pra fora somente se necessário e atenção especial aos vendedores ambulantes.

11 - Atribuição da equipe de segurança aproximada de um PBCV, selecione a alternativa correta.

- A) montar o abrigo para a equipe (se for o caso).
- B) colocar as placas de sinalização e obstáculos na via.
- C) identificar as pessoas.
- D) manter as comunicações com os grupos do PBCV e com o escalão superior.

12 – Atribuição da equipe de identificação e revista selecione a alternativa correta.

- A) identificar as pessoas.
- B) selecionar as pessoas e veículos a serem inspecionados.
- C) prover segurança aproximada para a Equipe de Identificação e Revista.
- D) providenciar o material para a montagem do PBCV.

13 Cabe ao Comandante do PBCV definir o material a ser utilizado, levando em consideração sua missão, as ameaças, as condições da via e os meios e o tempo disponíveis de forma geral, assinale alternativa incorreta.

- A) lanternas sinalizadoras.
- B) coletes fluorescentes.
- C) apitos de trânsito.
- D) Algema.

14 Quanto ao armamento, todos os militares devem portar, assinale a alternativa correta.

- a) pistola com dois Carregadores.
- b) Pistola com três Carregadores.
- c) Pistola com um Carregador.
- d) Pistola com quatro Carregadores.

15 Na sua explanação a ordem a patrulha, o Comandante deverá abordar alguns tópicos. Coloque F para falso e V para verdadeiro nos tópicos que o comandante deve abordar, e escolha a alternativa correta:

- ( ) ameaça (identificação, localização, valor, atividades, vulnerabilidades e possibilidades);
- ( ) ambiente de operação (terreno, condições meteorológicas e características da população);
- ( ) missão, tal como recebida do escalão superior;
- ( ) execução (concepção geral, quadro horário e tarefa de cada equipe).

- a) V,F,V,F
- b) V,V,V,V
- c) V,V,F,F
- d) F,V,F,V

16 - Considerando o seguinte texto: “aquele que busca obter benefícios pessoais a partir de atos delituosos. Pode ser um criminoso habitual ou ocasional. Uma pessoa pode se tornar um criminoso ocasional em aproveitamento de uma oportunidade que surja a partir da ação involuntária (negligência, imperícia ou imprudência) ou intencional de terceiro” esse texto se refere a qual perfil de Ator capaz?

- a) terrorista
- b) criminoso sem gozo das faculdades mentais
- c) criminoso emocionalmente perturbado
- d) criminoso comum

17- Quais os documentos que devemos obrigatoriamente porta quando estivermos dirigindo um veículo?

- a) certificado de licenciamento anual e carteira nacional de habilitação.
- b) carteira nacional de habilitação e autorização para conduzir ciclomotores.
- c) certificado de registro de veículo, certificado de licenciamento anual e carteira nacional de habilitação.
- d) somente carteira nacional de habilitação.

18 - Qual o documento necessário para conduzir ciclomotores até 50 cilindradas?

- a) carteira nacional de habilitação “b”.
- b) certificado de registro de veículo.
- c) certificado de licenciamento anual.
- d) autorização para conduzir ciclomotores.

19 - Quantos caracteres alfanuméricos é composto o chassi de um veículo?

- a) 15 caracteres
- b) 16 caracteres
- c) 17 caracteres
- d) 14 caracteres

20 - O que 2º número do chassi de um veículo significa?

- a) referente à América do Sul
- b) a marca do veículo
- c) ao modelo
- d) país de origem

### APÊNDICE E – Avaliação Habilidades e Atitudes

Verificação das Habilidades		1	2	3	4	5
POLICIAMENTO OSTENSIVO	Verificou o local de estacionamento da(s) viatura(s)					
	Empregou as técnicas de deslocamento em ambiente urbano					
	Demonstrou conhecimento das técnicas para deslocamento de patrulha					
	Demonstrou capacidade para realizar o correto emprego de algemas					
	Realizou as técnicas para condução de uma autoridade					
	Demonstrou percepção de ameaça em situação de risco					
	Demonstrou os procedimentos para realizar uma ação de busca e apreensão					
	Demonstrou as técnicas para interdição e ocupação de áreas					
	Demonstrou o correto emprego das técnicas para o APH					
	Demonstrou capacidade de solucionar uma negociação de crise					
Demonstrou técnicas para realização de escolta e transporte de detidos						
ABORDAGEM PESSOAL E VEÍCULO	Demonstrou as técnicas para controle e bloqueio de vias					
	Demonstrou o uso das técnicas para abordagem pessoal					
	Demonstrou o uso das técnicas para abordagem de veículo					
OCD	Praticou a formação de um pelotão em OCD					

## CONTINUAÇÃO APÊNDICE E – Avaliação Habilidades e Atitudes

### ATITUDES

		1	2	3	4	5
POLICIAMENTO OSTENSIVO	Apresentou iniciativa para solicitar o contato com as forças de segurança pública na área de atuação da tropa					
	Demonstrou iniciativa para solicitar uma equipe especializada em negociação					
	Demonstrou a vontade de influenciar os demais militares durante o deslocamento em ambiente urbano					
	Demonstrou iniciativa para iniciar uma negociação em situação de crise					
	Demonstrou iniciativa e solicitar uma equipe de Comunicação social					
	Demonstrou iniciativa e avaliar a necessidade do emprego de algemas					
	Demonstrou iniciativa na condução de escolta e transporte de detidos					
	Demonstrou iniciativa para o uso da força e regras de engajamento					
	Demonstrou iniciativa e solicitar a verificação toda documentação para transporte de preso					
ABORDAGEM PESSOAL E VEÍCULO	Demonstrou iniciativa para realização de abordagem de veículos					
	Demonstrou iniciativa para realizar a abordagem de pessoa em atitude suspeita					
	Demonstrou iniciativa ao propor apoio feminino para realizar revista em mulheres					
OCD	Demonstrou iniciativa ao realizar perguntas para sanar todas as dúvidas existentes na Op. GLO					