



ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO
DE OFICIAIS DA AERONÁUTICA

DIVISÃO DE ENSINO

ARTIGO CIENTÍFICO

A PRÁTICA CURRICULAR ADOTADA NO CURSO DE
FORMAÇÃO DE SOLDADOS DO BINFAE-RF

Título do Trabalho

240

CÓDIGO

EDUCAÇÃO NA FORÇA AÉREA

LINHA DE PESQUISA

CAP 2/10

Curso e Ano

ARTIGO CIENTÍFICO

**A PRÁTICA CURRICULAR ADOTADA NO CURSO DE
FORMAÇÃO DE SOLDADOS DO BINFAE-RF**

TÍTULO

**EDUCAÇÃO NA FORÇA AÉREA
LINHA DE PESQUISA**

06/OUTUBRO/2010

.....

DATA

CAP 2/2010

.....

CURSO

Este documento é o resultado dos trabalhos do aluno do Curso de Aperfeiçoamento da EAOAR. Seu conteúdo reflete a opinião do autor, quando não for citada a fonte da matéria, não representando, necessariamente, a política ou prática da EAOAR e do Comando da Aeronáutica.

RESUMO

Este artigo teve como objetivo verificar a prática curricular adotada no Curso de Formação de Soldados do BINFAE-RF, no ano de 2008, e sua influência no desempenho profissional do S2 durante o Serviço Militar Inicial (SMI), em decorrência da mudança estrutural ocorrida no Quadro de Soldados do COMAER. A investigação consistiu, primeiramente, de uma pesquisa documental a fim de se determinar a prática curricular empregada, quanto à composição da grade curricular do curso e às competências oriundas dessa opção. Em seguida, por meio de uma consulta bibliográfica, buscou-se a compreensão e fundamentação das informações obtidas com o objetivo de serem submetidas ao referencial teórico. Posteriormente, foram tabulados os desempenhos dos soldados no SMI, por meio da classificação individual na turma de formação e dos graus obtidos pela apreciação da Comissão de Avaliação de Soldados do BINFAE-RF. Baseado nas teorias do currículo por meio de sua práxis, de Gimeno Sacristán, e da gestão de desempenho por competências, de Brandão e Guimarães, os dados coletados foram analisados quanto à prática curricular adotada e sua influência no desempenho profissional do soldado durante o SMI, tanto em relação às competências reais, quanto aos objetivos estabelecidos pela DMA 37-9. O resultado obtido constatou uma melhora significativa no desempenho do soldado após a sua formação, o qual contemplou 100% das competências previstas para o SMI, mesmo em detrimento do uso de uma prática curricular obsoleta, que abrangeu 80% das competências previstas para o soldado do COMAER.

Palavras-chave: Prática curricular. Desempenho profissional. Competências.

ABSTRACT

This article aims to verify the curricular practice adopted in the training Course Soldiers of BINFAE-RF, in 2008, and its influence on professional performance of S2 during the Initial Military Service (IMS), depending on the structural change in the staff for Soldiers of COMAER. The investigation consisted, primarily, of a documentary research to determine the curricular practice adopted, regarding composition of the course curriculum and skills derived from this option. Then, through a bibliographic search, we sought the understanding and justification of information obtained in order to be subjected to referential theory. Later, were tabulated the performance of soldiers in the IMS, by classifying the individual training class and grades obtained by examination of the Evaluation Committee of Soldiers of BINFAE-RF. Based on the theories of the curriculum through praxis of Gimeno Sacristán, and in performance management by skills of Brandão and Guimarães, the data collected were analyzed in relation the curricular practice adopted and its influence on the professional performance of the soldier during the IMS, in relation to the real competencies and to the objectives established by the DMA 37-9. The result showed a significant improvement in the performance of the soldier after its formation, which included 100% of the skills assigned to the IMS, even with the use of a obsolete curricular practice, covering 80% of skills provided to the soldier of COMAER.

Keywords: Curricular practice. Professional performance. Skills

INTRODUÇÃO

Os brasileiros convocados para incorporação¹ na Aeronáutica, destinados a cumprir o Serviço Militar Inicial (SMI), são matriculados no Curso de Formação de Soldados (CFSD), ministrado pela Organização Militar (OM) incorporadora e incluídos no Grupamento de Serviço Militar, do Quadro de Soldados (QSD), na condição de não-mobilizáveis.

Na sua formação, esses militares aprendem, ao longo de quinze semanas, as noções básicas de hierarquia e disciplina, bem como uma vasta legislação militar e outras matérias técnicas, conforme previsto no Currículo Mínimo do CFSD (IMA 37-73), com vistas a atingir os padrões de desempenho exigidos pelo Plano Setorial de Ensino do Comando da Aeronáutica (DMA 37-9), sendo declarados, ao término desse período, Soldados de 2ª Classe (S2) prontos e mobilizáveis.

Na IMA 37-73 são estabelecidos os objetivos gerais do curso, os critérios de avaliação, as disciplinas e a carga horária necessária à capacitação do S2, tanto para o período de adaptação², quanto para o de formação³, sendo este último diferenciado para os Subgrupamentos Guarda (SSG) e Apoio (SAP), componentes do Grupamento de Serviço Militar, em razão dos diferentes requisitos de desempenho a serem atingidos.

No entanto, em 19 de dezembro de 2000, o Decreto nº 3.690, Regulamento do Corpo do Pessoal Graduado da Aeronáutica (RCA 39-1), extinguiu os SSG e SAP e incluiu, no Grupamento de Serviço Militar, o Soldado Não-Especializado (NE).

Na Guarnição de Aeronáutica de Recife (GUARNAER-RF), a Seção de Instrução Militar (SIM) do Batalhão de Infantaria da Aeronáutica Especial de Recife (BINFAE-RF), por meio da 5ª Companhia de Infantaria (5ª CINFA), é responsável por ministrar o CFSD. Após formado, o S2 cumpre o SMI na OM incorporadora por um período mínimo de 12 meses e, caso seja engajado⁴, é distribuído para as OM da GUARNAER-RF ou Destacamentos jurisdicionados pelo Segundo Comando Aéreo Regional (II COMAR).

¹ “Ato pelo qual os brasileiros, após julgados aptos em seleção, são designados para incorporação ou matrícula, a fim de prestar o Serviço Militar, quer inicial, quer sob outra forma ou fase” (BRASIL, 1966, p. 4).

² Destina-se a ensinar os conceitos básicos do militarismo ao soldado-recruta com o objetivo de familiarizá-lo às tarefas rotineiras no ambiente do Quartel.

³ Destina-se a ensinar a instrução militar com o objetivo de tornar o soldado-recruta pronto e mobilizável.

⁴ Prorrogação do tempo de prestação do SMI para aquele que cumpriu o período obrigatório.

Com a mudança ocorrida no Grupamento de Serviço Militar do QSD, a 5ª CINFA passou a adotar, no CFSD, uma prática curricular específica com vistas a adequar os conteúdos programáticos da fase de formação, previstos na IMA 37-73, numa nova grade curricular, uma vez que a carga horária disponível não comportaria a inclusão de todas as disciplinas afetas aos subgrupamentos extintos.

Tal atitude mostrou-se coerente com as práticas de ensino modernas, conforme podemos observar:

Os conteúdos aumentam quando os encargos explícitos do currículo o fazem. Ou se propõe uma escolaridade sem fim ou é preciso sintetizar, filtrar e selecionar muito cuidadosamente os componentes do currículo, revisando-se a forma de desenvolvê-los. (GIMENO 2000, p.67).

Entretanto, embora a prática curricular adotada tenha buscado a consecução dos objetivos previstos na IMA 37-73, em virtude das mudanças ocorridas, estaria ela alinhada com os requisitos de desempenho previstos pela DMA 37-9?

Para Gimeno (2000, p.201), “Se o currículo é ponte entre a teoria e a ação, entre intenções e projetos, é preciso analisar a estrutura da prática onde fica moldado”.

E mais, “Um alto índice de fracasso escolar pode ser devido a uma exigência inadequada do que se considera como mínimo viável e obrigatório” (GIMENO, 2000, p.31).

Tal questão inquietou este pesquisador no intuito de determinar a influência dessa prática curricular no desempenho profissional do soldado durante o SMI, no ano de 2008, uma vez que chefiava a SIM nessa oportunidade e não houvera diagnosticado a essência dessa prática pedagógica, haja vista que a 5ª CINFA, ainda que subordinada, operava de forma descentralizada.

Assim, iniciou-se esta pesquisa com o objetivo de responder ao seguinte problema: qual a influência da prática curricular adotada no CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008, no desempenho profissional do S2 durante o SMI?

Diante do exposto, podemos afirmar que a escolha do tema é de fundamental importância para o Comando da Aeronáutica (COMAER), uma vez que a capacitação profissional do soldado reflete diretamente no desempenho, seja atual ou futuro, que a Força Aérea Brasileira espera desse militar.

Ressalta-se a relevância dessa pesquisa para o COMAER, pois forneceu dados concretos que permitem analisar, por meio da aplicação do Currículo Mínimo, a relação entre a formação militar do S2 e o desempenho previsto pela DMA 37-9.

Assim, na busca da elucidação do problema de pesquisa, foram elaboradas as seguintes questões norteadoras:

- a) que tipo de prática curricular foi adotada no CFSD do BINFAE-RF no ano de 2008?
- b) em que medida o padrão de desempenho apresentado pelo S2 formado pelo BINFAE-RF, durante o SMI, no ano de 2008, satisfaz as exigências previstas pela DMA 37-9?

Para responder a interrogativa do problema, esta pesquisa teve como objetivo geral verificar a prática curricular adotada no CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008, e sua influência no desempenho profissional do S2 durante o SMI.

Na busca das respostas para todas as questões norteadoras, bem como no intuito de atingir o objetivo geral, foram redigidos os seguintes objetivos específicos:

- a) levantar o tipo de prática curricular empregada no CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008;
- b) verificar a relação entre o desempenho apresentado pelos S2, durante o SMI, no ano de 2008, e os requisitos exigidos pela DMA 37-9.

1 METODOLOGIA

Na elaboração desta pesquisa, buscou-se atender a classificação de Gil (2002) quanto ao objetivo e delineamento.

Quanto ao seu objetivo, classificou-se como descritiva, uma vez que visou identificar a relação entre duas variáveis de determinado fenômeno, especificamente, a prática curricular adotada no CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008, e a sua influência no desempenho profissional do S2 durante o SMI.

Quanto ao delineamento, enquadrou-se como bibliográfica, posto que se baseou em livros e artigos científicos.

Também foi considerada documental, porque foram obtidos dados baseados em regulamentos militares, bem como documentos expedidos pelas 1ª Seção (S1), 3ª Seção (S3) e 5ª CINFA, todas do BINFAE-RF.

O universo desta pesquisa constituiu-se dos soldados que realizaram o CFSD no primeiro semestre do ano de 2008, sendo a amostra composta pelos 228 recrutas que concluíram com aproveitamento a formação básica militar.

Para a elucidação do primeiro objetivo específico, foi realizada uma pesquisa documental no Relatório de Término de Curso da 1ª Turma de 2008, expedido pela 5ª CINFA do BINFAE-RF, na qual se determinou as disciplinas que constaram do currículo avaliado aplicado no CFSD, naquele ano, bem como os requisitos de desempenho que foram contemplados com essa prática escolar. Após isso, esses dados foram analisados à luz da teoria dos currículos e sua práxis, de Gimeno Sacristán.

Para o esclarecimento do segundo objetivo específico, utilizou-se a abordagem teórica da gestão de desempenho por competências, de Brandão e Guimarães, e a aplicamos com base na seguinte sistemática:

- a) foram listadas as competências⁵ previstas pela DMA 37-9 para o soldado do COMAER;
- b) foi analisado o relatório sintético, expedido pela S3 do BINFAE-RF, para o ano de 2008, das missões operacionais desempenhadas por soldados daquele Batalhão, com o objetivo de se estabelecer as competências reais necessárias ao cumprimento das mesmas;
- c) foram analisados os graus relativos às médias finais do CFSD, da 1ª turma do ano de 2008, constantes da ata de conclusão do curso, publicada no Aditamento ao Boletim Interno Ostensivo do II COMAR, de 04 jul. 2008, com o objetivo de se mensurar o desempenho naquele período;
- d) foram analisados os graus relativos à avaliação profissional dos soldados, durante o SMI, no ano de 2008, realizada pela Comissão de Avaliação de Soldados (CASD) do BINFAE-RF, com o objetivo de se mensurar o desempenho naquela ocasião;
- e) por meio da relação entre as alíneas “a” e “b”, acima especificadas, foram identificadas competências previstas não contempladas;
- f) foram comparados os graus obtidos nas alíneas “c” e “d” com o grau mínimo de aproveitamento previsto pela IMA 37-73, com o intuito de se determinar o nível de aproveitamento do soldado, tanto para a fase do recrutamento, quanto para a fase mobilizável.

Destarte, por meio da pesquisa documental e com base na pesquisa bibliográfica, ambas fundamentadas nas teorias anteriormente elencadas, foi

⁵ Para efeito desta pesquisa será entendida como os requisitos de desempenho necessários ao exercício da profissão.

possível esclarecer todos os objetivos e questões norteadoras, o que nos conduziu à resposta do problema de pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As duas teorias científicas que estruturaram este artigo estão ligadas à prática educacional e avaliação de desempenho.

Na prática educacional, enfocamos a teoria do currículo por meio de sua práxis, na qual José Gimeno Sacristán⁶ analisa a prática pedagógica contextualizada, oriunda de processos desenvolvidos a partir da aplicação do currículo.

Na abordagem da avaliação de desempenho, utilizamos o conceito da teoria da gestão de desempenho por competências, de Hugo Pena Brandão⁷ e Tomás de Aquino Guimarães⁸, no qual apresenta as gestões por desempenho e por competências interligadas como elemento de um mesmo construto.

2.1 O CURRÍCULO POR MEIO DE SUA PRÁXIS

Entender a ciência envolvida na educação não se restringe a redigir fórmulas matemáticas e a aplicação de modelos pré-concebidos. É, antes de tudo, uma avaliação histórica e cultural do momento no qual a sociedade se encontra.

É necessária uma certa prudência inicial frente a qualquer colocação ingênua de índole pedagógica que se apresente como capaz de reger a prática curricular ou, simplesmente, de racionalizá-la. (GIMENO 2000, p.13).

O estudo da teoria curricular obteve, ao longo do tempo, abordagens diferenciadas, haja vista basear-se em interpretações subjetivas associadas à cultura escolar de uma dada época. Por isso, deve-se compreender que não existe uma teoria capaz de responder a todas as questões, tampouco padronizá-las a ponto de não permitir a criatividade do educador na moldagem do currículo.

Pedir uma teoria estruturada do currículo, que é, por sua vez, integradora de outras subteorias, capaz de guiar a prática, é tão utópico como pedir uma conjunção dos saberes pedagógicos sobre a educação que sejam capazes

⁶Catedrático de Didática e Organização Escolar da Universidade de Valencia, Professor da Faculdade de Filosofia e Ciências da Educação das Universidades de Madrid e Salamanca.

⁷Mestre em Administração pela Universidade de Brasília.

⁸Mestre em Administração pela FGV/EAESP, Doutor em Sociologia pela USP, Professor Adjunto e Coordenador do Curso de Mestrado em Administração da Universidade de Brasília (UnB).

de explicar a ação de guiá-la quando a escola desenvolve um projeto cultural com os alunos (GIMENO 2000, p.30).

Gimeno (2000) nos aponta que o processo educacional num dado sistema educativo se baseia fundamentalmente no currículo prescrito. Compreender a forma como este se transforma em prática contextualizada é primordial para o sucesso da aprendizagem.

Para que isso aconteça, é importante que observemos o currículo como algo dinâmico, que pode e deve ser influenciado pelo professor e pelos objetivos da instituição, ou seja, ele “É uma prática que se expressa em comportamentos práticos diversos” (GIMENO, 2000, p.16).

Assim, a prática curricular pode ser entendida pela forma que o currículo se molda de modo a atingir os objetivos estabelecidos pela instituição de ensino. Ela é antes de tudo uma práxis do que um objeto inerte emanado de uma forma coerente de pensar a educação.

Sendo uma prática tão complexa, não é estranho encontrar-se com **perspectivas diversas** que **selecionam pontos de vista, aspectos parciais, enfoques alternativos com diferente amplitude** que determinam a visão “mais pedagógica” do currículo. (GIMENO 2000, p.14, grifo nosso).

No entanto, a prática educativa por si só não é suficiente para o sucesso do aprendizado escolar e consecução das metas da escola. É preciso, antes de tudo, compreender que a aplicação do currículo não deve ser entendida separadamente das condições reais do seu desenvolvimento, posto que a mesma necessita estar intimamente ligada às práticas políticas e administrativas que estruturam o ensino.

Desta forma, a teoria do currículo, por meio de sua práxis, enquadra-se perfeitamente com o tema desta pesquisa, uma vez que identifica a prática curricular empregada no CFSD, no ano de 2008, conforme a escolha das disciplinas da grade curricular adotada, e a relaciona com a pedagogia escolar em vigor, representada pela aplicação sistemática da IMA 37-73, a fim de se compreender a extensão de sua influência, bem como as consequências do seu uso para o alcance dos objetivos estabelecidos pelo COMAER.

2.2 GESTÃO DE DESEMPENHO POR COMPETÊNCIAS

O conceito de competência adquiriu ao longo da história significados diversos. Como citado anteriormente, ele pode ser considerado como os requisitos

necessários ao exercício de uma profissão. Tal pensamento é corroborado pela seguinte abordagem:

Por extensão, o conceito de competência veio a designar o reconhecimento social sobre a capacidade de alguém pronunciar-se em relação a determinado assunto e, mais tarde, passou a ser utilizado, de forma mais genérica, para **qualificar o indivíduo capaz de realizar determinado trabalho** (ISAMBERT-JAMATI apud BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001, p. 9, grifo nosso).

Já a gestão de desempenho está diretamente relacionada à avaliação do trabalho executado em relação a um modelo pré-estabelecido. Segundo Brandão e Guimarães (2001, p.12): “Avaliar significa, em síntese, comparar resultados alcançados com os esperados (planejados), de forma que apenas o trabalho previamente planejado seja objeto de avaliação”.

No conceito teórico da gestão de desempenho por competências, Brandão e Guimarães (2001) estabelecem uma relação de interdependência entre o desempenho e a competência. Para que isso ocorra, faz-se necessária a integração do modelo utilizado de gestão com as atividades de planejamento, acompanhamento e avaliação de desempenho, de acordo com um diagnóstico de competências essenciais à Organização.

Como instrumento de um mesmo construto, melhor seria cunhar o termo **gestão de desempenho baseada nas competências**, uma vez que este considera o caráter de complementariedade e interdependência entre competência e desempenho (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001, p.14, grifo do autor).

Posto isso, vemos que a teoria exposta pode ser utilizada para a compreensão da avaliação do desempenho do soldado no SMI. Para tal, faz-se necessário, inicialmente, o diagnóstico preciso de todas as competências decorrentes da prática curricular adotada, bem como as competências reais exigidas para o S2 na execução de suas atividades no BINFAE-RF, para só então submetê-las a apreciação de um modelo padronizado de avaliação, representado neste caso, pelos requisitos previstos na IMA 37-73 e pela CASD do Batalhão.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Na procura das respostas das questões norteadoras, este pesquisador buscou determinar a prática curricular adotada no CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008, com vistas a relacioná-la ao desempenho do S2 durante o SMI.

3.1 DA PRÁTICA CURRICULAR

O termo currículo provém da expressão latina *currere* e significa um caminho a ser percorrido.

Para Gimeno (2000) a prática curricular é o próprio currículo em movimento. Assim, ela deve ser dinâmica, inovadora e buscar conduzir o aluno ao objetivo estabelecido pela instituição de ensino.

Com a mudança ocorrida na estrutura do QSD, foi necessário adotar uma prática pedagógica que tornasse viável a realização do CFSD, uma vez que os 600 tempos de carga horária total disponíveis para o curso, incluídas as atividades de administração, instrução e avaliação, não suportariam a junção das grades curriculares previstas para os SSG e SAP, conforme podemos observar na tabela abaixo:

Tabela 1 - Tempos de aulas das grades curriculares do CFSD

	Fase de adaptação	Fase de formação	Total
Subgrupamento Guarda (SSG)	288	203	491
Subgrupamento Apoio (SAP)		203	491

Fonte: Adaptado da IMA 37-73.

Por meio da análise do relatório de término do CFSD/1ª 2008, expedido pela 5ª CINFA, observamos que em virtude da inexistência de uma orientação do COMAER que ditasse a adequação curricular para o S2 NE, a Companhia de Infantaria buscou compor uma grade para o currículo que atendesse, de maneira satisfatória, todas as competências necessárias ao desempenho profissional do soldado no BINFAE-RF, posto que o restante do SMI seria realizado nessa OM.

Adicionado a isso, a IMA 37-73, nos seus critérios de avaliação, estabelece o cálculo do grau final do curso, por aluno, composto pela média aritmética das seguintes médias:

- a) das provas de Ordem Unida, Treinamento Físico e Armamento, Munição e Tiro (fase de adaptação, comum aos SSG e SAP);
- b) das provas escritas (fase de adaptação, comum aos SSG e SAP);
- c) das provas do período de formação (SSG ou SAP).

Desta forma, observou-se que o modelo de avaliação proposto pelo Currículo Mínimo não permitiria uma avaliação fundamentalmente legal de uma grade curricular mista, pois a fórmula utilizada para o cômputo do grau final seria ineficaz,

haja vista que a média do período de formação é distinta para os diferentes subgrupamentos, sendo composta por disciplinas exclusivas do SSG ou SAP.

Por sua vez, como a finalidade da IMA 37-73 é formar soldados de segunda classe que sejam capacitados ao desempenho das atividades de um dos subgrupamentos do QSD, a prática escolhida visou à adoção de uma grade curricular previamente existente que fosse possível satisfazer essa premissa, bem como válida para a aplicação do modelo de avaliação do curso.

Assim, com objetivo de se alinhar às competências exigidas para o SMI no BINFAE-RF, a escolha da grade curricular do SSG configurou-se como a prática curricular adotada, mesmo em detrimento da extinção do subgrupamento, pois, como analisado, era a solução mais aceitável a ser empregada por satisfazer as exigências profissionais e de avaliação previstas.

Finalmente, com a prática curricular definida, este pesquisador buscou identificar quais os padrões de desempenho foram contemplados com a sua aplicação, ou seja, com a adoção do currículo do SSG. Tal busca, originou o documento constante do Apêndice B, no qual associou cada disciplina da grade curricular a um requisito de desempenho presente na DMA 37-9.

No intuito de se ter uma visão geral da distribuição dos padrões de desempenho a serem alcançados, por subgrupamentos, tabulou-se a relação entre os mesmos, onde podemos visualizar a interpretação do resultado no gráfico da Fig.1 a seguir:

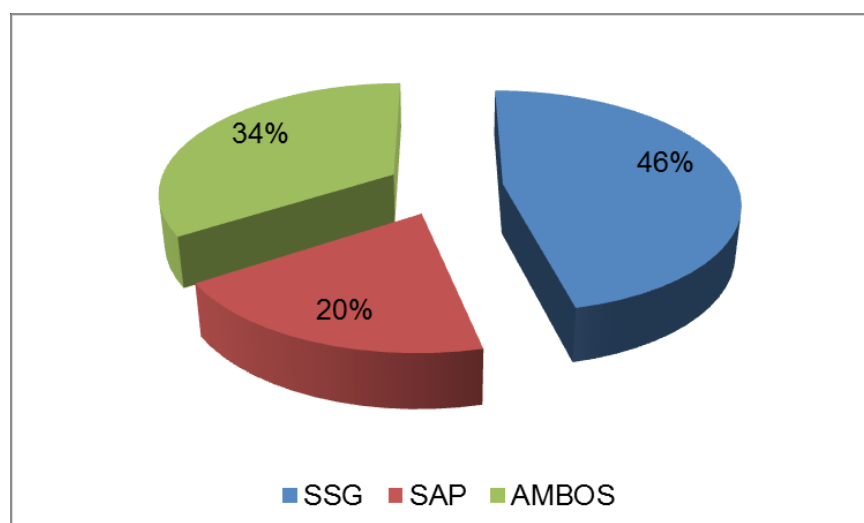


Fig. 1 - Distribuição dos padrões de desempenhos por subgrupamentos.
Fonte: Adaptado da IMA 37-73.

3.2 DO DESEMPENHO NO CFSD E NO SMI

Segundo Guimarães e Brandão (2001), para a avaliação do desempenho com o foco nas competências, é preciso, inicialmente, delimitar estas últimas, por meio do diagnóstico preciso dos requisitos necessários ao desempenho da atividade profissional, para só então aplicar os instrumentos disponíveis de avaliação, específicos para as competências detectadas.

Conforme já observado, na 1ª turma do CFSD, no ano de 2008, foi adotado o currículo mínimo relativo ao SSG. Logo, as competências necessárias para a avaliação do desempenho dos recrutas foram as previstas na DMA 37-9, específicas para o subgrupamento em questão, compostas pelos requisitos de desempenho dos períodos de adaptação e de formação, respectivamente constantes do Apêndice B desta pesquisa.

Após a conclusão do curso, os soldados, então mobilizáveis, continuaram o SMI no BINFAE-RF. Assim, as competências requeridas para a avaliação foram as consideradas de rotina, bem como as necessárias ao cumprimento das missões operacionais do Batalhão atribuídas aos S2 nesse período.

Para as missões de rotina⁹, as competências já foram elencadas no Apêndice B, pois as mesmas são contempladas no período de adaptação.

Com o objetivo de se delimitar as demais competências, relacionamos as missões operacionais executadas por S2, ao longo do ano de 2008, no BINFAE-RF, e as associamos à alínea da DMA 37-9 que representa o padrão de desempenho correspondente, conforme a tabela a seguir:

Tabela 2 - Principais Missões Operacionais executadas no SMI (2008)

Tipo de Missão	Quantidade	Alínea
Controle de trânsito	254	w
Escolta	67	x
Guarda de Honra	55	e
Policiamento	198	ee
Guarda de Aeronaves	4	u
Diligências	10	x
Patrulhamento	64	z
Alas de PA	22	ee

Fonte: Adaptado das 3ª Seção do BINFAE-RF e DMA 37-9.

⁹ Atividades de natureza auxiliar desempenhada por qualquer soldado, independente do subgrupamento a que pertença (não requer especialização, apenas noções gerais do militarismo).

Uma vez delimitadas todas as competências dos S2 NE, tanto para o CFSD, quanto para o SMI, restou-nos avaliá-las.

Para Perrenoud (1999, p.11):

A avaliação é tradicionalmente associada, na escola, à criação de hierarquia de excelência. Os alunos são comparados e depois classificados em virtude de uma norma de excelência, definida no absoluto ou encarnada pelo professor e pelos melhores alunos.

Assim, a norma de excelência a ser comparada é a prevista na IMA 37-73, que estabelece o grau mínimo 5,0 para o aproveitamento tanto no CFSD, quanto no SMI, pois condiciona o engajamento do soldado ao alcance dessa meta.

Ao Soldado que obtiver grau final igual ou superior a (5,0) poderá ser concedida, por seleção, prorrogação do tempo de serviço, como engajado e reengajado, até o limite de 04 (quatro) anos, a contar da data de incorporação [...] (BRASIL, 1996, p. 64).

Com o objetivo de facilitar a interpretação dos graus alcançados, que variam de 0 a 10, com precisão de centésimos, optamos por qualificá-los conforme a tabela abaixo:

Tabela 3 - Qualificação dos graus

Qualificação	Varição do Grau
Excelente	Igual ou maior que 9,0
Muito bom	Igual ou maior que 8,0 e menor que 9,0
Bom	Igual ou maior que 7,0 e menor que 8,0
Regular	Igual ou maior que 5,0 e menor que 7,0
Insuficiente	Abaixo de 5,0

Fonte: Autor.

Para se chegar ao desempenho mensurado do recruta no CFSD, consideramos as avaliações aplicadas no próprio processo-aprendizagem, pois os critérios utilizados para aferir os graus escolares já estavam previstos na própria IMA 37-73. Desta forma, como a classificação final do soldado, dentro do curso de formação, estabelece a sua antiguidade¹⁰ na turma, utilizamos a média de conclusão do CFSD como o próprio desempenho mensurado nesse período.

A fim de melhor compreender o resultado dessa avaliação, os graus de todos os recrutas foram tabulados, onde o resultado qualitativo pode ser visualizado no gráfico da Fig. 2 a seguir:

¹⁰ Relação hierárquica entre militares.

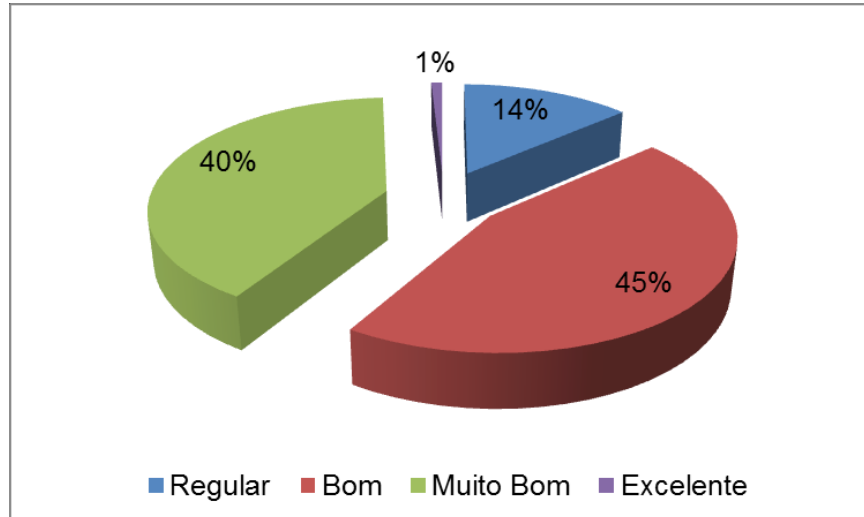


Fig. 2 - Desempenho mensurado do recruta no CFSD (2008).
 Fonte: Ata de conclusão do CFSD 1ª/2008 (BINFAE-RF).

Já para o restante do SMI, o modelo utilizado para aferir o desempenho foi o estabelecido pela CASD do BINFAE-RF, constante do Anexo A, no qual procurou avaliar as competências reais, ou seja, as de rotina, adquiridas na fase de adaptação, e as de escala, adquiridas na fase de formação, sendo esta última representada pelos requisitos necessários ao cumprimento das missões operacionais afetas aos S2 no Batalhão, no ano de 2008 (Tabela 2).

[...] o grau de aquisição de conhecimentos e de competências deve ser avaliado por alguém, e esse julgamento deve ser sustentado por uma instituição para tornar-se mais do que simples apreciação subjetiva e para fundar decisões de seleção de orientação ou de certificação (PERRENOUD, 1999, p. 25).

A seguir, no gráfico da Fig. 3, apresentamos a visualização da avaliação do desempenho por competências, realizada no SMI:

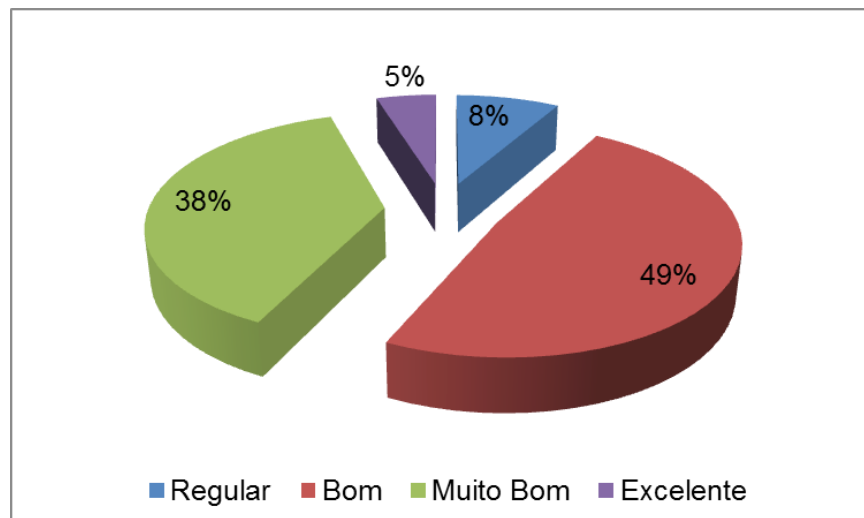


Fig. 3 - Desempenho mensurado do S2 NE durante o SMI.
 Fonte: Comissão de Avaliação de Soldados (BINFAE-RF).

3.3 DA RELAÇÃO ENTRE OS DADOS PARA A RESPOSTA DO PROBLEMA

Diante dos dados apresentados, observamos que a prática curricular adotada no CFSD visou minimizar a desatualização do currículo mínimo em razão da mudança estrutural ocorrida no QSD. No entanto, a escolha do conteúdo curricular não poderia ficar alheia aos objetivos estabelecidos pela IMA 37-73, incluindo-se aí o sistema de avaliação, o que ocasionou a seleção das disciplinas de um dos subgrupamentos extintos.

Esta atitude está alinhada ao seguinte pensamento de Gimeno (2000, p.30): “Todo modelo ou proposta de educação tem e deve tratar explicitamente o referente curricular, porque todo modelo educativo é uma opção cultural determinada”.

Por sua vez, Gimeno (2000) também nos aponta que toda prática pedagógica deve ser baseada na busca dos objetivos da instituição por meio da adaptação do currículo prescrito para o currículo praticado. De fato, a solução adotada pela 5ª CINFA visou à consecução das missões afetas ao BINFAE-RF que estão intimamente ligadas à área de segurança e defesa, sendo o currículo do SSG o mais adequado a essa exigência.

No entanto, se considerarmos que tal prática tenha sido obsoleta, em razão da extinção dos subgrupamentos, até que ponto ela seria válida à luz da práxis curricular?

Tal questão pode ser respondida pela intenção renovadora de impulsionar o aprendizado, com vistas ao alcance do objetivo escolar, pois segundo Gimeno (2000, p.29) “As ideias pedagógicas mais aceitáveis e potencialmente renovadoras podem coexistir, e de fato coexistem, com uma prática escolar obsoleta”.

Já para análise do desempenho, a teoria de Brandão e Guimarães (2001) é indiferente à escolha do modelo de avaliação, desde que o mesmo seja reconhecido pela instituição. Entretanto, ela se baseia na delimitação das competências a fim de que o desempenho mensurado seja aplicado apenas para os trabalhos que o avaliado tenha adquirido as competências necessárias para executá-lo.

Desta forma, vimos que a avaliação de desempenho empregada nesta pesquisa pode ser validada por esta teoria, pois aplicamos os modelos de avaliação reconhecidos pela Administração militar, ou seja, o próprio currículo, para o período do CFSD, e a CASD, para o período do SMI, a fim de se mensurar o desempenho

profissional do S2 quanto às competências adquiridas na fase de formação e nos trabalhos desempenhados no BINFAE-RF.

Destarte, uma vez apresentados todos os dados referentes à determinação da prática curricular e avaliação de desempenho, resta-nos relacionarmos aos objetivos específicos, de modo a elucidar as questões norteadoras e atingir a solução do problema.

Para a elucidação do primeiro objetivo específico, verificamos, segundo a teoria do currículo por meio de sua práxis, que a prática curricular adotada configurou-se pela escolha das disciplinas integrantes do extinto SSG. Feito isso, pesquisamos na DMA 37-9 as competências que eram contempladas com tal prática, a fim de submetê-las ao processo de avaliação. Assim, foi possível esclarecer a primeira questão norteadora que era: que tipo de prática curricular foi adotada no CFSD do BINFAE-RF no ano de 2008?

Para a solução do segundo objetivo específico, detectamos, primeiramente, as competências do S2 NE, tanto para o CFSD, quanto para o SMI. Após isso, as mesmas foram submetidas à aplicação do modelo de avaliação correspondente, conforme a teoria de Brandão e Guimarães, com a finalidade de se mensurar o desempenho em cada uma delas. Observou-se que nenhum dos soldados foi qualificado como “insuficiente”, o que os capacitou para o exercício das atividades ligadas, exclusivamente, àquelas competências, que neste caso específico, representavam às relacionadas ao extinto SSG.

Vimos também que houve progresso no desempenho geral do S2 NE por modelo de avaliação aplicado, ou seja, os níveis qualitativos do SMI foram melhores do que no CFSD, o que corrobora a influência positiva da prática pedagógica, conforme consolidado no gráfico abaixo:

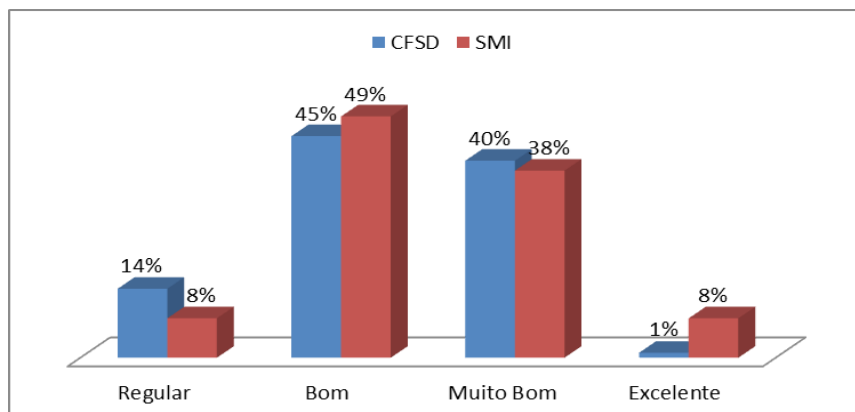


Fig. 3 – Comparação entre os desempenhos do CFSD e SMI.
Fonte: BINFAE-RF.

Observamos, ainda, que o desempenho avaliado no SMI satisfaz todas as exigências previstas pela DMA 37-9 para o extinto SSG, pois todos os padrões de desempenho detectados foram contemplados pela adoção de sua grade curricular.

Entretanto, com a criação do S2 NE, o soldado deveria ser capaz de desempenhar quaisquer funções que exigissem as competências previstas na DMA 37-9 (Apêndice A), haja vista que não mais estaria subdividido pelos subgrupos do QSD e que tais competências não foram reformuladas.

Contudo, observamos que a exclusão da grade curricular do SAP do CFSD, em razão da prática pedagógica aplicada, ocasionou a incapacitação do soldado para as competências oriundas desse subgrupo, especificamente um total de 20% em relação às previstas pelo Plano Setorial de Ensino do COMAER, conforme verificado no Apêndice A e visualizado na Fig.1.

Assim, identificou-se que a prática curricular adotada, em relação ao desempenho esperado pelo S2 NE no SMI, foi considerada satisfatória em 100% do alcance das competências. Todavia, ao considerarmos a mesma em relação aos objetivos do COMAER, vimos que ela contemplou 80% dos requisitos de desempenho previstos, o que nos possibilitou responder a segunda questão norteadora: em que medida o padrão de desempenho apresentado pelo S2 formado pelo BINFAE-RF, durante o SMI, no ano de 2008, satisfaz as exigências previstas pela DMA 37-9?

Desta forma, uma vez esclarecidas todas as questões norteadoras, foi possível alcançar a resposta do problema, pois mesmo obsoleta, a prática curricular adotada no CFSD, no ano de 2008, compreendida pela escolha das disciplinas do SSG, influenciou positivamente o desempenho profissional do soldado no SMI, haja vista que houve crescimento qualitativo do rendimento, por modelo de avaliação aplicado, em relação à fase de formação, bem como atingiu todas as competências exigidas para os trabalhos realizados pelos S2 nesse período, não obstante 20% dos padrões de desempenho previstos na DMA 37-9 não tenham sido contemplados.

CONCLUSÃO

A mudança estrutural do QSD, decorrente da extinção dos SSG e SAP, inquietou este pesquisador no sentido de verificar se a prática curricular aplicada ao

CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008, havia influenciado o desempenho profissional do soldado no Serviço Militar Inicial.

Desta forma, o seguinte problema de pesquisa foi formulado: qual a influência da prática curricular adotada no CFSD do BINFAE-RF, no ano de 2008, no desempenho profissional do S2 durante o SMI?

A solução do problema de pesquisa ocorreu ao se estabelecer a relação entre a prática curricular adotada, baseada nos conceitos de mudança e adequação do currículo por meio de sua práxis, de Gimeno Sacristán, e as consequências de sua aplicação para o desempenho profissional dos soldados no SMI.

Para a avaliação do desempenho, utilizou-se a teoria da gestão de desempenho por competências (BRANDÃO e GUIMARÃES, 2001), a qual constatou que a prática pedagógica adotada, embora obsoleta, por se basear na grade curricular do SSG, contemplou 100% das competências necessárias ao exercício profissional do soldado do BINFAE-RF no ano de 2008.

Tal índice também demonstrou que a influência dessa prática foi positiva no desempenho profissional do S2 NE durante o SMI, pois houve aumento qualitativo no rendimento do soldado, por modelo de avaliação aplicado, em relação ao apresentado no CFSD. Todavia, ao se comparar com os padrões de desempenho estabelecidos pela DMA 37-9, foi observado que a mesma prática contemplou 80% das competências previstas para o soldado do COMAER.

Finalmente, torna-se claro que, embora a prática curricular aplicada tenha obtido sucesso em relação ao desempenho do S2 NE no SMI, prestado no BINFAE-RF, há de se considerar implicações futuras decorrentes do seu uso, haja vista que o soldado, ao engajar, poderá ser distribuído para as OM da GUARNAER-RF e, com isso, ser requisitado a exercer novos trabalhos que poderão depender de competências previstas não contempladas no período de formação, posto que as legislações que regem sobre a formação militar do recruta no COMAER estão baseadas em subgrupos inexistentes.

Assim, com intuito de aprofundar o conhecimento no assunto, sugere-se outros estudos no sentido de avaliar a influência das competências não contempladas para o soldado da Aeronáutica, pois:

O aluno que fracassa é aquele que não adquiriu no prazo previsto os **novos conhecimentos e as novas competências que a instituição**, conforme o programa, **previa que adquirisse** (ISAMBERT-JAMATI apud PERRENOUD, 1999, p. 21, grifo nosso).

REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. GESTÃO DE COMPETÊNCIAS E GESTÃO DE DESEMPENHO: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 1, p.8-15, jan. 2001.

BRASIL. 5ª CINFA/BINFAE-RF. COMAER. **Relatório de Término de Curso: 1ª Turma de 2008**. Recife, 2008. 7 p.

_____. Ministério da Defesa. Comando da Aeronáutica. Departamento de Ensino. **DMA 37-9: Plano Setorial de Ensino**. Brasília, DF, 1997.

_____. _____. _____. _____. **IMA 37-73: Currículo Mínimo do Curso de Formação de Soldados**. Brasília, DF, 1996.

_____. _____. _____. Estado-Maior das Forças Armadas. **RMA 33-2: Regulamento da Lei do Serviço Militar**. Brasília, DF, 1966.

_____. _____. _____. **RCA 19-1: Regulamento do Corpo do Pessoal Graduado da Aeronáutica**. Brasília, DF, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 175 p.

PERRENOUD, Philippe. **Avaliação: da excelência à regulação das aprendizagens - entre duas lógicas**. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 1999. 184 p.

SACRISTAN, J. Gimeno. **O Currículo uma Reflexão Sobre a Prática**. 3. ed. Brasil: Artmed, 2000. 352 p.

APÊNDICE A – COMPETÊNCIAS PREVISTAS PARA O S2 DO COMAER

A tabela abaixo foi montada considerando os padrões de desempenho para o S2, constantes do item 8.1.1 da DMA 37-9.

Para melhor compreensão, a primeira coluna apresenta a alínea, a segunda o subgrupamento e a terceira a descrição, todas relacionadas aos requisitos de desempenho.

ALÍNEA	SUBGRP	PADRÃO DE DESEMPENHO
a	AMBOS	Demonstrar os sentimentos de patriotismo, dedicação, respeito e amor à Força Aérea.
b	AMBOS	Demonstrar entusiasmo com as coisas da Aeronáutica e com a sua condição de militar.
c	AMBOS	Comportar-se dentro e fora da vida militar de acordo com as normas éticas e de conduta compatíveis com a sua situação de militar.
d	AMBOS	Utilizar e fazer a manutenção do armamento individual previsto para a graduação.
e	AMBOS	Participar de formaturas e solenidades como integrante de uma tropa.
f	AMBOS	Participar de exercícios de campanha.
g	AMBOS	Agir de acordo com as normas de segurança das instalações e contra-incêndio.
h	AMBOS	Aplicar as normas de higiene e segurança no trabalho.
i	SSG	Operar no âmbito do Grupo de Combate.
j	SSG	Participar do serviço de guarda e segurança das instalações da Força Aérea.
k	AMBOS	Alcançar e manter um preparo físico adequado.
l	AMBOS	Conhecer a legislação militar básica, em extensão e profundidade, compatíveis com seu nível.
m	SSG	Conhecer as técnicas e materiais empregados na camuflagem.
n	SSG	Conhecer os princípios gerais e operar os instrumentos utilizados na construção de fortificações de campanha.
o	SSG	Conhecer as técnicas de combate em localidade.
p	SSG	Conhecer as táticas elementares de atuação do Grupo de Combate.
q	SSG	Participar de dispositivos de controle de tumultos.
r	SSG	Utilizar a baioneta como arma de ataque e defesa.
s	SSG	Participar de dispositivos de controle de distúrbios civis e calamidades públicas.
t	SSG	Participar de dispositivos de segurança de instalações vitais.
u	SSG	Cumprir serviços de guarda em quartel, campos de aviação, local de embarque e desembarque de tropas e atuar como sentinela em postos de vigilância.
v	SSG	Utilizar princípios de topografia para o desempenho em campanha.
w	SSG	Controlar e fiscalizar o trânsito de veículos e pessoas.

x	SSG	Auxiliar na execução de mandados de busca e apreensão de materiais e pessoas, bem como participar de escolta a presos.
y	SSG	Conhecer os deveres e os limites de autoridade da Polícia da Aeronáutica (PA), em tempo de paz e de guerra.
z	SSG	Participar de missões de patrulhamento.
aa	SSG	Empregar técnicas de defesa pessoal.
bb	AMBOS	Operar equipamentos de combate a incêndio.
cc	AMBOS	Participar de equipe de socorro a aeronaves acidentadas.
dd	AMBOS	Conhecer os equipamentos de proteção e controle ao fogo.
ee	SSG	Executar serviços de Polícia de Aeronáutica.
ff	SSG	Fazer uso de camuflagem, coberturas, disfarces e entrincheiramento.
gg	AMBOS	Prestar primeiros socorros às vítimas de acidentes.
hh	SAP	Auxiliar nas atividades rotineiras de almoxarifado e armazéns de suprimento, em especial nas tarefas de controle, desembalagem, armazenagem, embalagem, etiquetagem, embarque e desembarque de materiais.
ii	SAP	Tratar dos assuntos oficiais com zelo e sigilo.
jj	SAP	Auxiliar nas atividades ligadas à conservação de instalações e equipamentos;
kk	SAP	Auxiliar em serviços de oficina, de um modo geral, e em particular no que se refere à limpeza e conservação do instrumental, ferramentas e equipamentos do seu local de trabalho.
ll	SAP	Lavar aviões.
mm	SAP	Fazer limpeza de hangares, oficinas e dependências afins.
nn	SAP	Auxiliar nas tarefas ligadas à manutenção.
oo	SAP	Conhecer os procedimentos de segurança relativos à movimentação de aeronaves no pátio ou no hangar.
TOTAL		19 SSG – 08 SAP – 14 AMBOS = 41

Fonte: Adaptado da DMA 37-9.

APÊNDICE B – COMPETÊNCIAS PARA O SSG

PERÍODO DE ADAPTAÇÃO		
DISCIPLINA	PADRÃO DE DESEMPENHO RELACIONADO	ALÍNEA*
CONDUTA SOCIAL	Comportar-se dentro e fora da vida militar de acordo com as normas éticas e de conduta compatíveis com a sua situação de militar.	c
TÉCNICAS DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO		
HIGIENE E PRIMEIROS SOCORROS	Aplicar as normas de higiene e segurança no trabalho.	h
	Prestar primeiros socorros às vítimas de acidentes.	gg
	Participar de equipe de socorro a aeronaves acidentadas.	cc
TREINAMENTO FÍSICO	Alcançar e manter um preparo físico adequado.	k
HISTÓRIA DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA	Demonstrar os sentimentos de patriotismo, dedicação, respeito e amor à Força Aérea.	a
AERONÁUTICA	Demonstrar entusiasmo com as coisas da Aeronáutica e com a sua condição de militar.	b
EDUCAÇÃO CÍVICO MILITAR	Comportar-se dentro e fora da vida militar de acordo com as normas éticas e de conduta compatíveis com a sua situação de militar.	c
	Demonstrar os sentimentos de patriotismo, dedicação, respeito e amor à Força Aérea.	a
FORÇAS ARMADAS E AUXILIARES	Diferenciar Força Armada de Força Auxiliar.	--
ARMAMENTO, MUNIÇÃO E TIRO	Utilizar e fazer a manutenção do armamento individual previsto para a graduação.	d
LEGISLAÇÃO MILITAR I	Conhecer a legislação militar básica, em extensão e profundidade, compatíveis com seu nível.	l
LEGISLAÇÃO MILITAR II		
LEGISLAÇÃO MILITAR III		
ORDEM UNIDA	Participar de formaturas e solenidades como integrante de uma tropa.	e
EXERCÍCIOS DE CAMPANHA	Participar de exercícios de campanha.	f
SEGURANÇA	Agir de acordo com as normas de segurança das instalações e contra-incêndio.	g
CONTRA-INCÊNDIO	Operar equipamentos de combate a incêndio.	bb
	Conhecer os equipamentos de proteção e controle ao fogo.	dd
	Agir de acordo com as normas de segurança das instalações e contra-incêndio.	g

Fonte: Adaptado da IMA 37-73 e da DMA 37-9.

* Relacionada aos Padrões de Desempenho previstos na DMA 37-9 (Apêndice A).

PERÍODO DE FORMAÇÃO		
DISCIPLINA	PADRÃO DE DESEMPENHO RELACIONADO	ALÍNEA
FORTIFICAÇÃO DE CAMPANHA	Conhecer as técnicas e materiais empregados na camuflagem.	m
	Conhecer os princípios gerais e operar os instrumentos utilizados na construção de fortificações de campanha.	n
	Fazer uso de camuflagem, coberturas, disfarces e entrincheiramento.	ff
TOPOGRAFIA ELEMENTAR	Utilizar princípios de topografia para o desempenho em campanha.	v
COMBATE EM LOCALIDADE	Operar no âmbito do Grupo de Combate.	i
TÁTICA ELEMENTAR	Conhecer as táticas elementares de atuação do Grupo de Combate	p
CONTROLE DE TUMULTOS	Participar de dispositivos de controle de tumultos.	q
AÇÃO CONTRA DISTÚRBIOS CIVIS E CALAMIDADES PÚBLICAS	Participar de dispositivos de controle de distúrbios civis e calamidades públicas.	s
BAIONETA	Utilizar a baioneta como arma de ataque e defesa.	r
SERVIÇOS DE GUARDA EM SITUAÇÕES DIVERSAS	Participar do serviço de guarda e segurança das instalações da Força Aérea.	j
	Participar de dispositivos de segurança de instalações vitais.	t
	Cumprir serviços de guarda em quartel, campos de aviação, local de embarque e desembarque de tropas e atuar como sentinela em postos de vigilância.	u
CONTROLE DO MOVIMENTO DE PESSOAS	Controlar e fiscalizar o trânsito de veículos e pessoas.	w
TRÂNSITO		
ORDEM DE PRISÃO E SUAS FORMAS LEGAIS	Auxiliar na execução de mandados de busca e apreensão de materiais e pessoas, bem como participar de escolta a presos	x
PATRULHAMENTO E PRESCRIÇÕES REGULAMENTARES		
LUTAS CORPORAIS	Empregar técnicas de defesa pessoal.	aa
PATRULHAMENTO E PRESCRIÇÕES REGULAMENTARES	Participar de missões de patrulhamento.	z
MODO DE AÇÃO NAS POVOAÇÕES E CIDADES	Conhecer os deveres e os limites de autoridade da Polícia da Aeronáutica (PA), em tempo de paz e de guerra.	y
COOPERAÇÃO ENTRE A PA E O SERVIÇO DE TRÂNSITO E DE INVESTIGAÇÕES CIVIS	Executar serviços de Polícia de Aeronáutica.	ee
PATRULHAMENTO E PRESCRIÇÕES REGULAMENTARES		
ORDEM UNIDA	SÃO COMPLEMENTOS DE COMPETÊNCIAS JÁ ESTABELECIDAS NA FASE DE ADAPTAÇÃO (COMUNS AOS SSG E SAP)	d, e, k
ARMAMENTO E TIRO		
TREINAMENTO FÍSICO		

Fonte: Adaptado da IMA 37-73 e da DMA 37-9.

ANEXO A – FICHA DE AVALIAÇÃO DE SOLDADOS (CASD)

<p align="center">MINISTÉRIO DA DEFESA COMANDO DA AERONÁUTICA BATALHÃO DE INFANTARIA DA AERONÁUTICA ESPECIAL DE RECIFE</p>							
FICHA DE AVALIAÇÃO DE SOLDADOS							
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO							
GRAD/ESPC:	NOME COMPLETO:					SU:	
ENDEREÇO:					TURMA:		
ESCOLARIDADE:	CNH: NÃO () CATEGORIA:	ESTADO CIVIL: SOLTEIRO () CASADO () EM UNIÃO ESTÁVEL ()			FILHOS: NÃO () QUANTOS?		
CONCEITO PROFISSIONAL							
FATORES APRECIADOS			NÍVEIS DE DESEMPENHO				
			*NOB	*01	02	03	04
DESEMPENHO NO SERVIÇO DE ROTINA							
DESEMPENHO NO SERVIÇO DE ESCALA							
COMUNICAÇÃO ORAL							
RESPONSABILIDADE							
DISCIPLINA							
POSTURA MILITAR							
DESEMPENHO NA INSTRUÇÃO DE TIRO							
APRESENTAÇÃO PESSOAL							
DESEMPENHO NO TACF							
TOTAL DE PONTOS =>							
CONCEITO MORAL							
ASPECTOS APRECIADOS					*NOB	SIM	*NÃO
EVITOU VÍCIOS? (Não considerar o tabagismo)							
CUMPRIU COMPROMISSOS FINANCEIROS?							
MANTÉM DISCRIÇÃO QUANTO AOS ASSUNTOS DO SERVIÇO?							
RESPEITOU CONVENÇÕES SOCIAIS, LEIS E AUTORIDADES CIVIS?							
COMPORTOU-SE COM INTEGRIDADE MORAL E HONESTIDADE?							
(*) ASSINALAÇÕES NESTAS COLUNAS DEVERÃO SER JUSTIFICADAS NO CAMPO CONSIDERAÇÕES DO AVALIADOR, NO VERSO DESTA FICHA.							
CFSD: MÉDIA = CLASSIFICAÇÃO =			COMUNICAÇÃO ESCRITA: CLAREZA = CORREÇÃO =				
PUNIÇÕES RECEBIDAS:							
FORMAÇÃO OU EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL COMPROVADA:							
HABILIDADES:							

