



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO

**CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES
“CEL PM NELSON FREIRE TERRA”**

CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS I/2009

REQUISITOS PARA SELEÇÃO DE TRIPULANTE OPERACIONAL

Cap PM Sílvio Luiz Frank

**São Paulo
2009**



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO

**CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES
“CEL PM NELSON FREIRE TERRA”**

CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS I – 2009

REQUISITOS PARA SELEÇÃO DE TRIPULANTE OPERACIONAL

Cap PM Sílvio Luiz Frank

Monografia de conclusão de curso, sob orientação do Maj PM Ricardo Gambaroni – Chefe da Divisão Administrativa do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão.

**São Paulo
2009**



POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SÃO PAULO
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES
“CEL PM NELSON FREIRE TERRA”

CURSO DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS I – 2009

REQUISITOS PARA SELEÇÃO DE TRIPULANTE OPERACIONAL

Cap PM Sílvio Luiz Frank

Data de Aprovação: ___/___/2009

Nota: _____

Banca Examinadora:

Maj PM 810370-4 Ricardo Gambaroni

Orientador

Polícia Militar do Estado de São Paulo

Ten Cel R/R COMAER 288850 Jorge Filipe Almeida Barros

Força Aérea Brasileira

Maj PM 830577-3 Edson Luiz Gaspar

Polícia Militar do Estado de São Paulo

Dedicatória

A meus pais, Sílvio e Waldecy, pelo amor, dedicação, carinho e presença constante em todas as etapas da minha vida.

Ao meu irmão, Maj PM Frank, pelo exemplo de profissionalismo que norteia cada passo da minha carreira.

Agradecimentos

Ao Maj PM Ricardo Gambaroni, pelas orientações, presença e apoio nos momentos de dúvida.

Aos Oficiais e Praças do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão, pelo apoio na elaboração desta obra.

Ao Comando do CAES, Instrutores, Professores e demais integrantes dessa digna casa de ensino, pelos conhecimentos que foram transmitidos.

RESUMO

A atividade aérea aplicada à Segurança Pública é utilizada pela maioria das Polícias Militares no Brasil, apresentando-se de forma positiva no apoio das mais variadas missões em que é empregada; porém, trabalhar a bordo das aeronaves apresenta um alto grau de complexidade, por exigir a aplicação de doutrinas distintas durante sua operação, no que se refere à doutrina policial e aos procedimentos operacionais específicos para cada modelo de ocorrência em que são empregados, aliados à doutrina de segurança de vôo aplicada em grau máximo a todo instante entre o acionamento e o corte dos motores. Além desses fatores que influenciam o vôo em um cenário externo à aeronave, alguns outros fatores notados no interior da cabine também devem ser observados com extrema cautela, pois a tripulação deve estar em uma posição que favoreça o cenário da ocorrência e tais fatos apresentam-se de forma crítica, exigindo atenção, processos de decisão e comunicação entre a equipe, no mesmo momento em que é necessária também a atenção aos rádios policiais e aeronáuticos, causando elevado estresse a todos que participam da missão. Para o total controle desse cenário e a manutenção da segurança de vôo, os tripulantes contam com equipamentos e instrumentos para auxiliá-los, mas toda essa tecnologia exige o máximo de experiência de seus operadores, sendo necessária a atualização constante e nível de atenção diferenciado para gerenciar todos os fatores descritos para a realização de um apoio eficaz e eficiente ao pessoal em terra. Para a realização das funções a bordo de aeronaves policiais, os tripulantes devem apresentar certos requisitos que demonstrem sua aptidão e habilidade para esse exercício. Somente através de exames de seleção é possível identificar a competência e os talentos necessários aos tripulantes para exercer as funções a bordo de aeronaves policiais, e o objetivo desta obra é a identificação dos requisitos que devem ser aplicados para seleção dos aeronautas, a fim de colaborar com o aprimoramento constante do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão.

Palavras chave: Requisitos para seleção, tripulantes, competência, aptidão e habilidade

ABSTRACT

The air activity applied to Public Security is used by most of the Military Police in Brazil, presenting a positive support in a variety of missions where it is used, however, to work on board the aircraft displays a high degree of complexity, it requires the application of distinct doctrines during their operation in relation to police doctrine and operational procedures specific to each type of occurrence that they are employees, combined with the doctrine of security applied to flight level at every moment of maximum the drive and cut the engine. Beyond these factors influencing the flight in a scenario outside the aircraft, some other factors noted in the booth must also be observed with extreme caution, because the crew member must be in a position that favors the scene of occurrence and such facts are presented to a critical, demanding attention, decision-making and communication between the team, at the same time it is necessary also to focus on police radios and appliances, causing high stress to everyone that participated in the mission. For total control of setting and maintaining the safety of flight, the crew member have equipment and tools to help them, but all this technology requires the most experience of its operators, and must be updated constantly and different level of care to manage all the factors described above, to realize efficient and effective support to staff on the ground. To carry out the tasks police on board aircraft, the crew must make certain requirements that demonstrate their ability and skill to this exercise. Only through examination of selection is possible to identify the skills and talents necessary for crews to act on board of the police aircraft and the purpose of this work is identify the requirements that must be applied for selection of aeronaturas, collaborating with the improvement in Grupamento de Radiopatrulha Aérea - João Negrão.

Keywords: Requirements for selection, crew member, competence, aptness and ability

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Competências	33
Quadro 2 - Níveis e dimensionamento.....	51
Quadro 3 - Perfil do Piloto Policial	53
Quadro 4 - Habilidades específicas	56
Quadro 5 - Pontuação de resultados do TAF - Homens	69
Quadro 6 - Pontuação dos resultados do TAF – Mulheres	69
Quadro 7 - Demonstrativos dos requisitos exigidos	74

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAC	Agência Nacional de Aviação Civil
ASV	Agente de Segurança de Vôo
CAvEx	Comando de Aviação do Exército
CENIPA	Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos
COBOM	Centro de Operações do Corpo de Bombeiros
COPOM	Centro de Operações da Polícia Militar
D Tel	Diretoria de Telemática
FAL	Fuzil Automático Leve
GRPAe	Grupamento de Radiopatrulha Aérea
NASA	<i>National Aeronautics and Space Administration</i>
OACI	Organização de Aviação Civil Internacional
OPM	Organização Policial Militar
PC	Piloto Comercial
PP	Piloto Privado
PUC	Pontifícia Universidade Católica
RBHA	Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica
SIPAER	Sistema de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos
TAF	Teste de Aptidão Física
VASP	Viação Aérea São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 HISTÓRICO	16
1.1 Aviação Policial.....	16
1.2 O Retorno da Aviação Policial	19
1.2.1 Resgate Aeromédico	20
1.2.2 Remoção Aeromédica	21
1.2.3 Policiamento Ostensivo	21
1.2.4 Policiamento de Choque.....	21
1.2.5 Combate a Incêndios.....	22
1.2.6 Defesa Civil	22
1.2.7 Transporte de Órgãos.....	22
1.2.8 Busca e Salvamento.....	23
2 PROCESSOS DE SELEÇÃO.....	24
2.1 Seleção de Pessoas	24
2.1.1 Recrutamento e Seleção	24
2.2 Seleção por Competência.....	28
2.2.1 Aptidão e Habilidade.....	29
2.2.2 Psicologia e Psicotécnica	31
2.2.3 Competência	32
2.3 Testes Psicológicos	34
2.3.1 Personalidade.....	36
3 SEGURANÇA DE VÔO	38
3.1 Sistema de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos	38
3.2 Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos	38
4 AERONAVEGANTES	42
4.1 Atividade Aérea	42
4.2 Piloto Policial	45
4.2.1 Descrição do Cargo	47

4.2.1.1	Resumo das atribuições do cargo	47
4.2.1.2	Detalhamento das atribuições do cargo	48
4.2.1.3	Responsabilidades do cargo	49
4.2.1.4	Providências que adota para correção de problemas	49
4.2.1.5	Equipamentos que opera	50
4.2.1.6	Tipos de leitura e/ou escrita.....	50
4.2.1.7	Condições de trabalho.....	51
4.3	Perfil do Piloto Policial	51
4.4	Tripulante Operacional.....	56
4.4.1	Descrição do Cargo	60
4.4.1.1	Resumo das atribuições do cargo	60
4.4.1.2	Detalhamento das atribuições do cargo:	60
4.4.1.3	Responsabilidades do Cargo.....	61
4.4.1.4	Providências que adota para correção de problemas surgidos.....	61
4.4.1.5	Tipo e número de máquinas que opera	62
4.4.1.6	Tipo de leitura e ou escrita que precisa fazer:	62
4.4.1.7	Condições do trabalho:.....	62
4.5	Perfil do Tripulante Operacional	62
5	POLÍCIA COMPARADA	66
5.1	Requisitos Gerais	67
5.1.1	Certificado de habilidade técnica	67
5.1.2	Tempo de serviço	67
5.1.3	Prova intelectual	68
5.1.4	Testes de aptidão física.....	68
5.1.5	Testes psicológicos	70
5.1.6	Posto ou graduação.....	71
5.1.7	Indicação	71
5.1.8	Entrevista técnica	71
5.1.9	Conselho de Vôo	72
5.2	Constatações.....	74
5.3	Condição Favorável.....	79
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	81

REFERÊNCIAS.....	85
ANEXO A – CONSELHO DE VÔO CBMG	88
ANEXO B – CONSELHO DE VÔO - PF.....	92

INTRODUÇÃO

Passado pouco mais de um século, desde a sua invenção, as aeronaves apresentam grande avanço tecnológico na sua construção e equipamentos de vôo. Contam com sistemas computadorizados para sua operação, atualizados com uma grande velocidade, transformando a atividade aérea cada vez mais segura. Apesar de toda tecnologia aplicada, contamos com os erros da mão-de-obra utilizada na condução das aeronaves, maior responsável pelos acidentes, conforme declaração do ¹Brigadeiro do Ar Jorge Kersul Filho, então Chefe do Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos (CENIPA), durante depoimento na Comissão Parlamentar de Inquérito do Apagão Aéreo em 29 de maio de 2007, onde citou que as causas dos acidentes são, geralmente, múltiplas, mas a falha humana é a principal responsável. Citou erro de julgamento do piloto, erros de planejamento ou problemas psicológicos como as falhas mais comuns.

A utilização de helicópteros nas operações de Segurança Pública e Defesa Civil apresenta particularidades que diferenciam de forma marcante de todos os outros segmentos da aviação, sendo necessário efetuar o vôo fora dos padrões estabelecidos para as demais aeronaves e, por esse motivo, conta com legislação específica. Assim sendo, o grau de exigência da tripulação é alto, fazendo-se necessário uma seleção rigorosa para a escolha dos futuros aeronautas, buscando competência, identificação do talento e aptidão.

O sucesso da missão, o trabalho em equipe e a imprevisibilidade que caracteriza a atividade aérea policial são alguns dos pontos a serem destacados e que são enfrentados diariamente, exigindo, mesmo em voos de curta duração, um alto nível de eficiência por parte da tripulação, quer em voos policiais, quer em voos de salvamento, entre outros.

Já foram realizadas diversas seleções para compor as tripulações dos helicópteros do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão, e a cada uma

¹ Informação disponível em <<http://www.direito2.com.br/asen/2007/mai/29/chefe-do-cenipa-diz-que-sistema-de-controle-de-voos-e-seguro>>. Acesso em 10nov, 2008.

delas é feita uma constante busca do aprimoramento, visando atender à população com vôos cada vez mais seguros. É neste contexto que se insere este trabalho, visando à identificação de requisitos para a seleção de pessoal interessado em fazer parte da equipe da Unidade.

O problema estudado neste trabalho é a forma de aplicação dos processos de seleção com a finalidade de identificar, dentre o efetivo de policiais da ativa da Polícia Militar do Estado de São Paulo, aqueles que apresentam competências necessárias para o exercício das atividades. Diversas etapas foram realizadas visando à identificação de requisitos essenciais para a execução de uma seleção que consiga abranger as principais formas de avaliação de candidatos que se dispõem a ingressar na atividade aérea, porém a simples paixão e o fascínio pela aviação não são suficientes para garantir o acesso a Unidades Aéreas que realizam missões de Segurança Pública, já que se trata de operação crítica, exigindo da tripulação aptidões e talentos específicos, de modo a garantir elevado grau de segurança na realização dos vôos.

Realizando uma análise geral da função do tripulante operacional, colhendo o máximo de informações das exigências gerais, é possível reunir as condições e os requisitos identificados, convertendo-os em linguagem de trabalho. Em outros termos, as informações verificadas podem fornecer subsídios para a criação de uma Ficha de Especificação do Cargo, contendo os atributos psicológicos e físicos necessários ao tripulante.

A justificativa para esta pesquisa é atender às necessidades do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão na escolha e classificação de indivíduos que se encaixem perfeitamente para o exercício das funções de pilotos e tripulantes operacionais, a fim de atender com eficiência a todas as missões com maior grau de segurança. Favorece também na formação de uma equipe coesa, com características semelhantes, com aptidões distintas e com habilidades que favoreçam o aprendizado e a atualização constante a respeito dos procedimentos diários e conhecimentos necessários para o exercício da função.

A metodologia empregada baseia-se em pesquisas bibliográficas, sites da Internet, contatos e visitas com Organizações Policiais Aéreas, assim como empresa de aviação civil.

Este trabalho foi estruturado em cinco capítulos. O primeiro apresenta a Aviação Policial, criada em 1913, e as primeiras tentativas de fixar alguns requisitos para selecionar e habilitar os candidatos para o exercício da atividade aérea, notados em 1919, ano de inauguração da pista de pouso do aeródromo do Campo de Marte, em São Paulo, inclusive a criação de um júri composto por profissionais da área para análise da competência dos pilotos, forma de avaliação que persiste até os dias de hoje, denominado Conselho de Voo.

O segundo capítulo comenta sucintamente sobre recursos humanos e a importância da seleção de pessoas para o ingresso em Organizações, partindo do recrutamento, fase de chamamento dos candidatos, sendo o passo preparatório para a seleção propriamente dita, executada das mais variadas formas. É destacada a seleção baseada na competência e no talento que parte do estudo das características do cargo, com a finalidade de identificar, dentre os candidatos, aqueles que tenham aptidões e habilidades para a execução das funções.

O terceiro explica sobre a importância da doutrina de segurança de vôo, fator preponderante a todas as Unidades Aéreas e que sobrepõe a urgência das diversas missões que executam. Seja qual for o assunto abordado sobre a atividade aérea, a difusão da doutrina de segurança é obrigatória, pois é ferramenta indispensável a todos aqueles que exercem funções a bordo de aeronaves ou aqueles que prestam serviços de suporte ao vôo. Tratando-se ainda do emprego das aeronaves em missões de Segurança Pública e Defesa Civil, a necessidade de tratar sobre o assunto acentua-se, uma vez que há o emprego de doutrinas distintas: de Segurança Pública e Segurança de Vôo. Quando as aeronaves são empregadas no atendimento de ocorrências policiais diversas e no socorro de vítimas de uma forma geral, o vôo é amparado por legislação própria, propiciando que altitudes mais baixas das demais aeronaves e pousos em locais não homologados sejam feitos. São exemplos de situações vivenciadas pelos aeronautas, empregados na missões que obriga os mesmos a conhecer e dominar o assunto. A doutrina de segurança de vôo deve ser matéria obrigatória tanto na formação dos tripulantes, quanto nos cursos de reciclagem feitos anualmente.

O quarto capítulo descreve as características dos aeronavegantes, descrevendo as funções do piloto policial e do tripulante operacional, possibilitando a

identificação do perfil de ambos, necessárias para o exercício da função. A confecção da descrição de cada cargo, chegando mesmo às minúcias, viabiliza a criação do perfil necessário ao indivíduo para o exercício da função; dessa forma, esse quadro completo pode ser analisado, definindo as características dos processos e requisitos necessários à execução de seleção de pessoas para ocupar os cargos de tripulantes das aeronaves policiais. Foram realizados contatos com Corporações de outros Estados e outras Organizações ligadas à atividade aérea e, por meio de entrevistas e solicitação de produção específica sobre o assunto, reuniu-se material, analisado e inserido na descrição dos cargos e na demonstração do perfil necessário aos aeronautas para o exercício das suas funções.

No quinto capítulo, são descritos os requisitos de seleção que foram observados em todas as Organizações visitadas e consultadas, servindo de base para a identificação dos melhores meios de aplicação de processos de seleção. São diversos os requisitos exigidos pelas Organizações consultadas e foi possível traçar a forma mais conveniente de aplicação de exames de seleção, após entrevistas realizadas, constatando-se os pontos negativos e positivos decorrentes dos efeitos da inclusão de pessoas em seus quadros funcionais.

O planejamento constante sobre as necessidades específicas de cada cargo a ser desempenhado dentro de cada Organização, a realização minuciosa de descrição dos cargos e a identificação do perfil para ser detectado nos candidatos que se apresentam auxiliam na fixação dos requisitos necessários para a seleção dos tripulantes e favorecem o alcance de níveis cada vez mais satisfatórios na colocação de pessoas com maior competência para o cargo.

1 HISTÓRICO

1.1 Aviação Policial

A história da aviação na Polícia Militar do Estado de São Paulo está próxima de completar seu centenário, tendo surgido no século passado, decorrente da própria condição do Estado de São Paulo, que apresentava pleno desenvolvimento de seus cafezais, aparecimento das primeiras indústrias e politização de seu povo. Esses fatos levaram os governantes a implementar a máquina administrativa a fim de acompanhar seu vertiginoso crescimento, e a Força Pública foi alvo de grandes reformas materiais, surgindo então, em 17 de dezembro de 1913, a Escola de Aviação na Força Pública, por meio da Lei 1395-A, transcrita na íntegra abaixo:

LEI N. 1.395-A – DE 17 DE DEZEMBRO DE 1913
Fixa a Força Publica do Estado para o exercício de 1914

O DOUTOR CARLOS AUGUSTO PEREIRA GUIMARÃES, Vice-Presidente do Estado de São Paulo, em exercício.

Faço saber que o Congresso Legislativo do Estado decretou e eu promulgo a lei seguinte:

Artigo 1º- A Força Publica do Estado, para o exercício de 1914, compor-se-á de 7.785 homens, distribuídos em um Estado-maior e Estado-menor, cinco batalhões de infantaria, um Corpo de Cavallaria, um Corpo de Bombeiros, dois Corpos de Guarda Cívica, um Curso Especial Militar, um Corpo Escola, um Corpo de Saúde e um Quadro de Auxiliares.

Artigo 2º- O pessoal da Força Publica será o que consta dos quadros annexos.

Artigo 3º- Os vencimentos dos officiaes, auxiliares e praças e as demais despesas da Força Publica, no exercício de 1914, serão os fixados nas tabellas annexas.

Artigo 4º- Para todos os effeitos, os vencimentos dos officiaes e praças e bem assim dos auxiliares que possuam titulo de nomeação serão contados dois terços como ordenado e um como gratificação.

Artigo 5º-As praças da Força Publica perceberão, quanto engajadas, o premio de 6\$000 mensaes, e, quando reengajadas, o de 12\$000 mensaes.

Artigo 6º- E fixada em 1\$000 a diária da alimentação das praças. Nas localidades em que o preço da alimentação fôr superior ao fixado, o Estado abonará a differença a cada praça, a titulo de indenização, não podendo o total da diária ser superior a 1\$500.

Artigo 7º- Quando em diligencia fóra do lugar do seu aquartelamento, será fornecido, a titulo de ajuda de custo, uma diária de 8\$000 a cada official e de 1\$500 a cada praça.

Artigo 8º- Aos inferiores e praças de destacados em Santos, será fornecido, a titulo de auxilio, uma gratificação de 15\$000 mensaes, e aos officiaes a de 50\$000 mensaes.

Artigo 9º- Os anspençadas e soldados da Guarda Cívica e do Corpo de Bombeiros serão divididos em três classes distinctas, sem remuneração, correspondente á conducta de cada um, cuja classificação será successivamente: exemplar, optima e bôa.

Parágrafo único- O governo expedirá as necessárias instrucções, regulamentado as disposições do presente artigo.

Artigo 10- As praças encarregadas do policiamento na Capital e as da Guarda Cívica empregadas no policiamento do respectivo perímetro central receberão, aquellas a gratificação mensal de 10\$000 e estas a de 15\$000, si dentro do mez não commetterem falta alguma no serviço.

Artigo 11- Os inferiores e praças empregados nas officinas da Força Publica, quando em effectivo exercício de sua profissão, terão uma gratificação especial, que será de:

30\$000 mensaes, no maximo, aos chefes e encarregados de officinas;

24\$000 mensaes, no maximo, aos mestres;

15\$000 mensaes, no maximo, aos demais artificies.

Artigo 12- O pessoal do Corpo de Saúde administrativa e disciplinarmente subordinado ao comando Geral da Força Publica.

Artigo 13- O presidente do Estado poderá escolher e designar para seus ajudantes de ordem, officiaes da Força Publica em actividade até o posto de major.

Artigo 14- Ficam creados na Força Publica do Estado, um Curso Especial Militar e uma Escola de Aviação.

§ 1º- O Curso Especial Militar será destinado a ministrar á Força Publica do Estado a instrucção que esta actualmente recebe da Missão Instructora.

§ 2º- A Escola de aviação terá por fim preparar, na Força Publica do Estado, aviadores militares que, estando convenientemente instruídos, constituam uma Secção de Aviação.

Artigo 15- O governo fará organizar os planos do Curso Especial Militar e da Escola de Aviação, com a indicação das matérias que devem ser ensinadas, do pessoal e material necessários e dos orçamentos das despesas com a sua installação e manutenção submettendo tudo á apreciação do Congresso.

Artigo 16- Revogam-se as disposições em contrario.

Palácio do Governo do Estado de São Paulo, 17 de dezembro de 1913.

CARLOS AUGUSTO PEREIRA GUIMARÃES,

Eloy de Miranda Chaves.

Publicada na Secretaria da Justiça e da Segurança Publica, Directoria de Justiça e Contabilidade, aos 17 de dezembro de 1913.

O Director Interino, F. Germano Medeiros.

Na época da criação da Escola, a aviação era um campo totalmente desconhecido e a ideia de o homem lançar-se aos ares ainda era sinônimo de alto

risco para a maioria da população; então, não se podia exigir inúmeros requisitos dos pretendentes a pilotos da Força, dependendo tão somente da coragem e audácia daqueles que se inscrevessem para início das atividades. Ainda assim foram 43 os inscritos, entre Oficiais, Sargentos e alguns civis, conforme relatam Canavó e Melo em *Asas e Glórias de São Paulo*.

Essa aviação, porém, foi efêmera, de pouca expressão, devido aos escassos recursos para a manutenção da frota, infraestrutura, carência de mecânicos e a ida de Edu Chaves para a Europa, tendo em vista a eclosão da Primeira Guerra Mundial. Paralisada, mas não extinta. Essa foi a condição em que permaneceu a Aviação Bandeirante, com seus aviões enferrujando no Campo do Guapira; somente em 1919, renasce já no Campo de Marte, a segunda fase da Aviação da Força Pública, com área própria de treinamento e hangares, conforme vemos abaixo:

Do entusiasmo à objetividade foi um passo, sendo aprovada a Lei 1675-A, de 9 de dezembro de 1919, restabelecendo a Escola de Aviação da Força Pública. Logo a seguir; o Governo sancionava, também, a Lei 1713, de 27 daquele mesmo mês, que fixava a Despesa e orçava a Receita para o ano de 1920, destinado à referida Escola a verba de 280 contos de réis, para compra de aparelhos e gastos em oficinas, hangares, acessórios e pagamento de instrutores e mecânicos.(CANAVÓ E MELO, 1978, p. 21).

Nessa segunda fase da nossa aviação, mais bem estruturada e preparada para a formação de aviadores, encontramos os primeiros sinais na tentativa de identificação de requisitos para processos seletivos auxiliares na escolha de futuros pilotos. Vislumbrou-se nessa época que a atividade aérea exigia dos ocupantes das aeronaves pessoas com condições físicas diferenciadas das demais, sendo então fixado, como requisito básico, uma rigorosa inspeção de saúde, conforme o artigo citado abaixo:

Nos termos do artigo 19.º das instruções baixadas com o ato de 31 de Dezembro, do ano passado, os candidatos à matrícula para a escola de aviação serão submetidos, no Hospital Militar, a uma rigorosa e geral inspeção de saúde, merecendo atencioso exame os órgãos visuais, auditivos, respiratórios e, especialmente o nariz.(CANAVÓ E MELO, 1978, p. 22).

Além da inspeção de saúde, a forma encontrada para identificar aqueles que apresentavam maior aptidão e destreza na condução das aeronaves, era a avaliação de um grupo formado por profissionais da atividade aérea, constituindo um Júri, a quem cabia a responsabilidade de analisar o desempenho individual de cada piloto através de prova prática e aprovar ou não a obtenção do brevê.

O Júri compunha-se do Capitão Etiene Latay, da Missão Francesa instrutora do Exército Nacional, Orton Hoover, diretor-técnico da Escola de Aviação da Força Pública, Edu Chaves, diretor da Escola Civil de Aviação, Cícero Marques, auxiliar desta Escola e Amadeu Saraiva. Também faziam parte do Juri, como representantes do Aeroclubes Brasileiro, os Srs Antônio Prado Júnior e Domício Pacheco Silva.

As provas de brevetagem foram presenciadas pelo Presidente do Estado, Dr Washington Luis Pereira de Souza, autoridades civis e militares. (CANAVÓ E MELO, 1978, p. 29).

Esses requisitos para seleção de novos pilotos atenderam às necessidades da aviação paulista até 1930, ano em que foram encerradas as atividades devido à intervenção federal. As aeronaves, os hangares e todo o Campo de Marte permaneceram sob guarda do Exército, e, em 1932, com a Revolução Constitucionalista, todo esse patrimônio foi incorporado definitivamente ao patrimônio da União. Após esse ocorrido, a aviação policial foi inexistente, em um lapso de aproximadamente 54 anos, retornando com as asas rotativas do helicóptero denominado “Águia 01” e a criação do “Grupamento de Radiopatrulha Aérea” em 15 de agosto de 1984, com seu vôo inaugural de patrulhamento sobre a cidade de São Paulo.

1.2 O Retorno da Aviação Policial

O retorno dessa aviação também ocorreu devido ao cenário em que se encontrava o Estado de São Paulo, numa fase de transição política, com agitações e protestos que muitas das vezes terminavam em depredações. Os índices criminais também aumentaram sensivelmente, principalmente os roubos a bancos, e novamente a Polícia Militar foi equipada para fazer frente aos problemas que abalavam a Ordem Pública e, para tanto, recebeu uma aeronave modelo AS 350 BA Esquilo, prefixo PP-EID com o intuito de potencializar seu patrulhamento e agilizar o

tempo resposta de atendimento às ocorrências, um reforço capaz de apoiar todas as Unidades Policiais nas mais variadas atividades. Dessa forma, 07 Oficiais foram selecionados para conduzir o equipamento, por meio de testes aplicados pela Força Aérea, assim como outros dois processos seletivos foram feitos com os mesmos critérios, em 1987 e 1990. Já no concurso de 1993, quando 12 Oficiais foram selecionados, os testes de seleção foram aplicados pela própria Corporação, pois já se visualizava que a função de Piloto Policial tratava-se de parte específica relacionada ao voo e, dessa forma, era necessária a identificação de requisitos específicos para exercer a função.

São inúmeras as atividades executadas pelo Grupamento de Radiopatrulha Aérea, e a tripulação deve estar pronta para realizá-las com eficiência e eficácia. Para melhor compreender a diversidade de situações que um tripulante estará exposto ao trabalhar embarcado em uma das aeronaves Esquilo, serão apresentadas algumas das missões que exigem pronto atendimento de todo o efetivo:

1.2.1 Resgate Aeromédico

Atividade de apoio ao Corpo de Bombeiros, em que a aeronave apresenta-se configurada como um suporte avançado de vida, prestando atendimento pré-hospitalar às vítimas.

Fazem parte da tripulação médico e enfermeiro, prestando os primeiros socorros no próprio local, como nos acidentes de trânsito, acidentes de trabalho, mal súbito, desastres em rodovias etc. Para condução da equipe médica até o local mais próximo da vítima, o pouso realizado requer proficiência da tripulação, pois muitas vezes é feito em locais que oferecem poucas facilidades. São feitos os primeiros atendimentos de urgência, e o paciente só é conduzido para o hospital após estar estabilizado em suas funções básicas de sobrevivência. Somente no ano de 2008, conforme dados estatísticos divulgados pela Divisão Operacional do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão, foram realizados cento e oitenta e oito resgates aeromédicos.

1.2.2 Remoção Aeromédica

Após criteriosa análise da equipe médica sobre as condições do paciente, as aeronaves são utilizadas para a remoção do mesmo de um hospital de menor recurso para outro centro que ofereça melhores condições de assistência. Para que essa missão se realize, é necessário o contato direto dos médicos envolvidos: do hospital de origem, do hospital de destino e o médico responsável pela utilização do helicóptero, pois devem analisar as condições do paciente, o material necessário para o transporte e outras particularidades, assim como a vaga disponível no destino. Essa missão depende de um planejamento minucioso para sua realização.

1.2.3 Policiamento Ostensivo

Após a identificação de áreas e horários de maiores incidências criminais da área de atuação, são realizados sobrevoos para a identificação de potenciais problemas e apoio às viaturas em situações críticas. A permanência da aeronave é facilmente identificada, oferecendo a sensação de tranquilidade ao cidadão e intimidando a realização de ilícitos.

1.2.4 Policiamento de Choque

Em ações críticas em que há o emprego da tropa de choque, tais como rebeliões, manifestações públicas, reintegração de posse, entre outras, as aeronaves são empregadas como plataforma de observação, fornecendo um quadro geral da situação aos comandantes, facilitando a tomada de decisões. Equipes especializadas também são transportadas até locais críticos, agilizando o atendimento.

1.2.5 Combate a Incêndios

Nos casos de grandes incêndios, as aeronaves podem ser empregadas de diversas formas: avaliação geral da situação, propiciando a melhor forma de combate; transporte de material; lançamento de água sobre o foco e resgate de vítimas cercadas pelo fogo, conforme operação realizada na favela Heliópolis em junho de 1996.

1.2.6 Defesa Civil

A utilização das aeronaves é fundamental para o apoio em grandes desastres e calamidades, transportando feridos, alimentos ou remédios, conduzindo também equipes médicas e retirando pessoas de locais de risco. No caso das enchentes que ocorreram no sul do Estado de São Paulo, em 1998, a utilização de aeronaves foi imprescindível, pois a maioria dos municípios atingidos ficou sem nenhuma ligação por rodovias, como no caso de Sete Barras, Eldorado, Iporanga, Apiaí, Itaoca, Barra do Turvo e Ribeira. Uma aeronave do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão permaneceu baseada no município de Registro, durante três semanas, no atendimento das necessidades da população de toda aquela região e retirou centenas de pessoas da área rural que tiveram suas casas arrastadas pela força das águas e aquelas que ainda permaneciam em locais prestes a desmoronar. A operação exigiu muito dos tripulantes, obrigando-os a longa jornada de trabalho, com exposição a ruídos e vibrações constantes, permanência em instalações inadequadas e em contato constante com desolação, miséria e sofrimento humano.

1.2.7 Transporte de Órgãos

Após a comunicação de disponibilidade de órgãos para a doação, as aeronaves são deslocadas até o local onde foram disponibilizados, sendo conduzidos até o hospital onde se encontra o receptor. É uma ação que depende de

extremo sincronismo entre as equipes envolvidas, pois o tempo para a utilização do órgão é limitado e a velocidade é um fator essencial.

1.2.8 Busca e Salvamento

Para a localização de pessoas perdidas em áreas extensas de mata ou em embarcações à deriva, as aeronaves são utilizadas e muitas vezes se deparam em locais que não apresentam condições de pouso, e diversos processos são efetuados para se ter acesso às vítimas.

As missões citadas acima são algumas das atividades realizadas pelas tripulações, apresentando momentos críticos durante o voo que dependem do sincronismo e gerenciamento de cabine para o sucesso das mesmas, sendo que todos os integrantes do Grupamento de Radiopatrulha Aérea têm que estar aptos para enfrentar qualquer situação de atendimento à população, pois são ocorrências em locais distantes, sem outros apoios, sem supervisão ou outros recursos. São situações distintas enfrentadas diariamente e, em alguns casos, particulares e diferenciadas, dependendo da região afetada, notadas pela existência de Bases destacadas, em cinco regiões diferentes do Estado e distantes da Capital, que necessitam adaptar-se à realidade local. Pela ordem de criação, temos as seguintes Cidades: Campinas, São José dos Campos, Bauru, Praia Grande e Ribeirão Preto. Cada uma dessas Bases conta com um helicóptero, e Bauru opera também com uma aeronave de asa fixa, utilizada principalmente em apoio ao Policiamento Ambiental e Rodoviário.

2 PROCESSOS DE SELEÇÃO

2.1 Seleção de Pessoas

Um dos maiores desafios da Administração é a colocação de pessoas nos locais em que suas qualidades, seus talentos e suas competências possam ser aproveitados da melhor forma, contribuindo sobremaneira para que os objetivos organizacionais sejam plenamente atingidos.

2.1.1 Recrutamento e Seleção

Nessa demanda de colocação de pessoas, a Unidade trabalha com dois processos distintos: Recrutamento e Seleção.

Recrutamento é o conjunto de técnicas e procedimentos com a finalidade de atrair pessoas capacitadas e com qualidades que atendam às exigências do cargo. Deve ser eficaz para atrair um número suficiente de candidatos, favorecendo adequadamente o processo de seleção, e claro o bastante para que a mão-de-obra que se apresenta tenha pleno conhecimento do que dela espera a Organização. Conforme CHIAVENATO, 2004, p. 165, observamos:

O recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização.

O recrutamento requer um cuidadoso planejamento, que constitui uma seqüência de três fases, a saber:

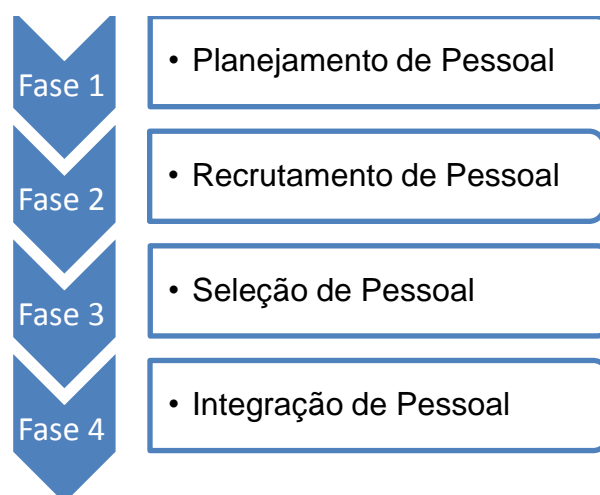
1. O que a organização precisa em termos de pessoas.
2. O que o mercado de RH pode oferecer.
3. Quais as técnicas de recrutamento a aplicar.

Daí, as três etapas do processo de recrutamento:

1. Pesquisa interna das necessidades.
2. Pesquisa externa do mercado.
3. Definição das técnicas de recrutamento a utilizar.

O planejamento do recrutamento tem, pois, a finalidade de estruturar o sistema de trabalho a ser desenvolvido.

Vemos então que o processo de seleção requer da Unidade um planejamento prévio e cuidadoso, pois precisa ter plena noção de suas necessidades imediatas para completar seus quadros, promover o detalhamento das funções necessárias aos seus objetivos organizacionais e, acima de tudo, visão de futuro. O planejamento, a médio e longo prazo, com foco no crescimento e desenvolvimento, envolvendo todas as áreas e todos os níveis da Organização deve ser contínuo e constante, propiciando ao Comandante, Chefe ou Diretor um quadro geral de suas carências de recursos humanos, proporcionando a fixação de número de vagas de pessoal necessário e a identificação de talentos e competências esperada do novo integrante. Esse é um processo extremamente importante e vital para a consecução contínua dos trabalhos da Unidade, garantindo processos ininterruptos com mão-de-obra qualificada na realização das missões a que se destina e evitando o colapso operacional gerado pela diminuição de efetivo, motivado por afastamentos, inatividade, entre outros, pois antecipa qual a força de trabalho que será utilizada em ações futuras.



Fonte: PONTES, 1988, p. 16.

Figura 1 - Fases de colocação de Pessoal.

Conforme a figura 1, notamos a sequência a ser tomada pela Organização no processo de colocação de pessoas. A fase 1 normalmente trabalha baseada nos itens especificados a seguir:



Fonte: PONTES, 1988, p. 17.

Figura 2 - Rodízio de pessoas nas Organizações

A fase 4 da figura 1 tem a finalidade de evitar a evasão do candidato após sua colocação, gerado por conflitos pessoais, incompatibilidade com a doutrina da Unidade ou desconhecimento parcial da função que irá executar diariamente. Por esse motivo, a integração de pessoal não deve ser adotada somente ao final dos trabalhos. Na verdade, precisa ser preparada durante a fase de recrutamento, no momento em que há um detalhamento total do cargo a ser preenchido, sendo especificadas no Edital de Convocação todas as ações que serão levadas a efeito rotineiramente, desde a assunção do serviço, até o término, assim como uma visão global da Unidade, sua missão, visão de futuro e atividades das bases destacadas, locais para onde pode haver a necessidade de colocação da mão-de-obra selecionada naquele momento. Dessa forma, o rodízio excessivo de pessoas pode e deve ser evitado, pelos motivos citados por PONTES, 1988. p.17:

A dinâmica de entrada e saída de pessoal em uma organização é chamada de Rotação de Recursos Humanos, flutuação ou ainda *turn-over*. Um número pequeno de rotação de pessoal é sadio. Os administradores devem, porém, se preocupar quando a rotação aumenta, uma vez que há um custo financeiro envolvido com as novas admissões de pessoal e com desligamentos, que são facilmente mensuráveis. Há, no entanto, outros custos, mais difíceis de serem medidos, como o custo com a integração e treinamento dos novos funcionários e os reflexos na atitude do pessoal. Este último traz conseqüências na motivação[...].

Um processo bem realizado tem a finalidade de atrair candidatos conscientes das exigências do cargo e da Unidade, em um número suficiente para se realizar uma seleção eficiente e possibilitar uma integração perfeita, economizando recursos utilizados na realização de cada fase, até o prejuízo causado pela não adaptação do indivíduo às suas funções, demonstrando descontentamento e desejo de movimentação para outro local.

Após realizada a fase de recrutamento, englobando a divulgação, o chamado e as atenções, pessoas são atraídas para o cargo, o que a torna uma fase positiva do processo. Temos a seguir a fase da seleção, em que os candidatos são analisados, avaliados, e muitos são barrados e excluídos, sendo então restritiva. Conforme Chiavenato, 2004, p. 185, vemos claramente a distinção das fases de recrutamento e seleção:

Enquanto a tarefa do *recrutamento* é a de atrair com seletividade, através de várias técnicas de comunicação os candidatos que possuam os requisitos mínimos do cargo a ser preenchido, a tarefa básica da seleção é a de escolher, entre os candidatos recrutados, aqueles que tenham maiores probabilidades de ajustar-se ao cargo vago e desempenhá-lo bem. Assim, o objetivo básico do recrutamento é abastecer o processo seletivo de sua matéria-prima básica: os candidatos. O objetivo básico da seleção é o de escolher e classificar os candidatos adequados às necessidades da organização.

A fase de seleção é a busca, pela Organização, do homem mais adequado para preencher a vaga existente. É a escolha da pessoa mais qualificada para uma determinada função e nesta fase os requisitos devem ser bem definidos, pois a busca não deve ser concentrada em valores gerais, buscando um número grande de habilidades, aptidões diversas e conhecimentos diversos, mas, sim, valores específicos para o cargo que vai ocupar, assegurando que o mesmo irá desempenhar com eficiência suas missões, garantindo sua total adequação ao que lhe é proposto. A fase de seleção visa identificar requisitos básicos e específicos para uma determinada função, em um universo de pessoas oriundas de diversos ramos de atividade, diferentes formações, características pessoais, ou que permaneceram durante muitos anos em unidades com rotinas imutáveis e diferentes doutrinas de trabalho, pouca especialização e interesses diversos. Esse aspecto é bem definido por CHIAVENATO, 2004, p. 185.:

Se todas as pessoas fossem iguais e reunissem as mesmas condições individuais para aprender e trabalhar, certamente a seleção de pessoal poderia ser dispensada. Contudo, a variabilidade humana é enorme: as diferenças individuais tanto no plano físico (estatura, peso, compleição física, força, acuidade visual e auditiva, resistência a fadiga etc.) como no plano psicológico (temperamento, caráter, inteligência, aptidões, habilidades mentais etc.) levam as pessoas a se comportarem diferentemente, a perceberem situações de maneira diferente e a terem desempenhos diferentes (com maior ou menor sucesso) nas organizações. As pessoas diferem entre si tanto na capacidade para aprender uma tarefa como na maneira de realizá-la após a aprendizagem. A estimação apriorística dessas duas variáveis – tempo de aprendizado e nível de execução – é a tarefa da seleção de pessoal.

O processo seletivo deve fornecer não somente um diagnóstico, mas principalmente um prognóstico a respeito dessas duas variáveis. Não apenas uma idéia atual, mas também uma projeção de como o aprendizado e a execução se situarão no futuro.

2.2 Seleção por Competência

Para que a organização atinja plenamente seus objetivos, é primordial que seja feito um planejamento perfeito, ou próximo da exatidão, em colocar a pessoa certa, em determinada função, na hora certa. Então, os requisitos buscados no processo seletivo devem identificar o conjunto de talentos e aptidões que garantirá ao candidato a competência esperada no exercício do seu trabalho.

A busca pela competência é um fator que justifica o processo seletivo, garantindo a identificação do universo de requisitos necessários para que o candidato execute suas missões. É um processo que permite diferenciar a pessoa que é competente daquela que tem competências. Apesar das definições serem muito próximas, pode haver um erro de julgamento, conforme vemos abaixo:

Ser competente está relacionado com um bom desempenho numa determinada tarefa, o que não garante que esse desempenho será bom sempre. Foi competente por casualidade. Ter competências para a realização de uma tarefa significa ter conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis com o desempenho dela e ser capaz de colocar esse potencial em prática sempre que for necessário.

Então podemos definir competência como um conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos que permitem ao indivíduo desempenhar com eficácia determinadas tarefas, em qualquer situação.

O perfil de competências é o diferencial competitivo de cada pessoa ou profissional.

Uma pessoa pode ter um conhecimento, mas nunca tê-lo colocado em prática, isto é, não desenvolveu **habilidade**. (RABAGLIO, 2001, p. 03)

Os processos seletivos tornam-se, então, imprescindíveis para qualquer Organização que almeja completar seus quadros com indivíduos competentes para exercer determinada função. A identificação de aptidões e capacidade de desenvolvimento de suas habilidades é fundamental e, realmente, muito diferente dos processos realizados anteriormente. Conforme FONTES, 1975, P.1, “[...]até 1940, a seleção se processava, no Brasil, em termos empíricos, embora já se verificasse o emprego esporádico de algumas técnicas e instrumentos utilizados da seleção científica”. Na obra do autor acima, intitulada “Manual de seleção na empresa moderna”, de 1975, já demonstrava a importância da identificação de mão-de-obra qualificada para um cargo específico, própria para aquela colocação, a melhor para um determinado contexto. A palavra “melhor” nesse caso não se refere a um número maior de qualidades ou às pessoas que apresentassem habilidades diversificadas, mas a “melhor” para a posição que a Organização pretende preencher.

2.2.1 Aptidão e Habilidade

Para a identificação de aptidões e habilidades pretendidas entre o universo de candidatos, torna-se necessária a aplicação de determinadas técnicas e processos que possibilitam o maior aproveitamento na escolha de funcionários. A simples convivência com determinada pessoa, grau de parentesco, realização de certas atividades em conjunto ou mesmo a constatação de resultados positivos em situações particulares ou em realizações de tarefas não é o bastante para a indicação de certos cargos e, dependendo da complexidade, pode ser considerado um risco para a segurança de todos aqueles que estão envolvidos nas operações. Para a melhor compreensão do exposto, torna-se necessária a seguinte citação:

A aptidão, segundo o conceito científico, é a disposição natural do indivíduo para determinada atividade, sem necessariamente uma aprendizagem prévia.
A aptidão, conforme a natureza, pode ser agrupada em categorias distintas.

Cris Argyris divide a aptidão nas três categorias:

1. Aptidão de conhecimento (cognitiva): aptidão para conhecer o nosso mundo (por ex., a inteligência)
2. Aptidão de atividade (motora): aptidão que nos permite realizar atos físicos (por ex., ver, trabalhar com as mãos, cheirar)
3. Aptidão emocional: aptidão de sentir as diversas e complexas emoções da vida e ter sensibilidade às emoções das outras pessoas.

Já Claparède propõe seu agrupamento em quatro categorias:

1. Aptidão sensorial: disposição para discriminar cores, perceber formas, distinguir ruídos, odores, temperaturas etc.
2. Aptidão motora: disposição para realizar movimentos.
3. Aptidão intelectual: disposição de caráter psicológico, tais como a atenção, a memória, a inteligência.
4. Aptidão afetiva: disposição para sentir o belo, o feio, o agradável, do desagradável etc.

A habilidade é adquirida por meio da aprendizagem e geralmente é empregada para significar a destreza manual, embora sua significação seja muito mais ampla e de várias ordens.

A palavra habilidade pode ser empregada para significar uma atividade vocacional, como também para representar o ser humano como um todo que reage ao seu meio ambiente. Os psicólogos referem-se a tipos de habilidades como inteligência, destreza manual e percepção profunda.

Fritz Roethlisberger classifica a habilidade nas seguintes formas:

1. A habilidade relaciona-se com o concreto e não com o abstrato; por meio da habilidade, uma pessoa relaciona-se diretamente com os fenômenos concretos.
2. A habilidade é uma forma de aprendizado; trata-se da maneira elementar de alguém aprender a aperfeiçoar suas relações com o meio externo.
3. A habilidade é um processo de crescimento equilibrado. Por meio da habilidade, qualquer pessoa desenvolve um conhecimento crescente da complexidade das relações nos fenômenos concretos, assim como uma crescente confiança em sua capacidade de lidar com eles.
4. A habilidade é, assim, um sistema de capacidade de reação, orgânico progressivo e crescente, que permite que um profissional reaja mais eficazmente a determinado problema, numa dada situação.
5. Habilidade em relações humanas é especificamente a capacidade que tem uma pessoa de comunicar seus sentimentos e conceitos a outras pessoas, e destas receber tais comunicações e retribuir aos seus sentimentos e conceitos, de modo que suscite cooperação adequada numa tarefa comum. (FONTES, 1975, p. 3)

Nota-se que vários são os fatores a serem analisados antes da colocação de pessoas em certas posições dentro da Organização, e, para um maior índice de acertos e segurança, as escolhas devem ser feitas por profissionais específicos para o estudo da mente, suas atividades e seus fenômenos, comportamento diante de

suas relações com o meio físico e social e até mesmo aqueles que se concentram na área das doenças da mente. São inúmeros os detalhes a serem identificados, sutis e não aflorados que podem conduzir às reações adversas em momentos de crise, comprometendo as pessoas ao redor.

2.2.2 Psicologia e Psicotécnica

Para a análise de fatores essenciais ao indivíduo para o exercício de uma função, são necessários determinados processos, como, por exemplo, a psicologia e a psicotécnica, que a princípio se confundem no seu sentido, sugerindo até que sejam sinônimas, mas serão definidas na sequência, uma vez que são básicas em qualquer processo seletivo consciente.

A Psicologia, na conceituação dos especialistas, é “um conjunto de técnicas e procedimentos que se dedica à análise objetiva dos fatos psíquicos. A Psicologia enfrenta os fenômenos psíquicos como realidades biológicas; estuda seus resultados e as inter-relações entre eles, baseando-se na investigação experimental, qualitativa e quantitativa, das reações psíquicas e psicofísicas”.

A Psicotécnica, segundo Sollier, não é uma ciência, mas um conjunto de processos fornecidos por diversas disciplinas, submetidos às regras gerais do método experimental e com uma finalidade comum: a melhor adaptação do homem ao trabalho e reciprocamente, daí o seu emprego tanto na seleção como na orientação. Pode-se dizer que a Psicotécnica é a Psicologia aplicada à técnica. A tendência atual é substituir a palavra Psicotécnica pela expressão “Psicologia Aplicada”, a qual, de acordo com as áreas de atividade, vem dando origem a nomes próprios, particularmente relacionados a cada uma dessas áreas, como por exemplo, Psicologia Industrial ou Psicologia do Trabalho, Psicologia Educacional, Psicologia Clínica e Psicologia Social. (FONTES, 1975, p. 3)

Além da identificação das habilidades e das competências técnicas, o processo seletivo tem também como objetivo determinar o perfil de comportamento do candidato. A forma de reação de cada indivíduo diante de situações diversas, o modo como se relaciona com seus pares, a postura e processo decisivo que apresenta diante da solução de problemas, a capacidade de conviver e acatar as ideias de um grupo e consciência situacional são requisitos tão importantes quanto suas competências.

2.2.3 Competência

Dentre os diversos enfoques dados à técnica e ao comportamento, citamos a seguinte:

As competências comportamentais têm sido foco de muitas atenções no mercado de trabalho, porque o mercado do passado só tinha olhos para as competências técnicas. Se o profissional fosse tecnicamente competente, já possuía os requisitos para ocupar seu lugar no mercado de trabalho.

Hoje, muitos profissionais, de todos os níveis, considerados exímios tecnicamente, têm sido desligados de suas empresas, porque não perceberam a importância das competências comportamentais e não se adequaram em tempo hábil.

No mundo organizacional de hoje, o comportamento é um diferencial competitivo para qualquer profissional que tem como meta uma carreira ascendente dentro da empresa.

Toda essa ilustração tem por objetivo mostrar que, quando definimos as competências para um determinado cargo, estamos descrevendo todas as características técnicas e comportamentais que o profissional precisa ter para realizar com sucesso todas as suas atribuições. (RABAGLIO, 2001, p. 04)

Notamos então que a simples nomeação para um cargo ou função, motivado apenas por indicação, ou então, baseada apenas por competência técnica não garante o melhor funcionamento da instituição, pois falhas podem aparecer até mesmo precocemente ou mesmo após determinado tempo da colocação do candidato aprovado em sua vaga. A escolha de determinada pessoa para um cargo dentro da Unidade não pode ser baseada apenas por técnica ou isoladamente por comportamento, principalmente em uma unidade aérea, onde a rotina diária apresenta uma série de riscos e a dependência entre os tripulantes é muito grande e define os resultados obtidos nas missões. Os próprios conceitos mostram essa importância:

Competências técnicas: conhecimento e habilidade em técnicas ou funções específicas. Ex.: programador de um *software* específico, técnico em contabilidade, desenhista projetista, etc.

O grande desafio consiste em desenvolver competências como flexibilidade, criatividade, inovação e empreendedorismo. O profissional que teve sua formação quando os valores do mercado eram apenas as competências técnicas, precisa reformular rapidamente, antes que o mercado o exclua.

Competências comportamentais: atitudes e comportamentos compatíveis com as atribuições a serem desempenhadas. Ex.:

iniciativa, criatividade, habilidade de relacionamento interpessoal, comunicação verbal, liderança, negociação, empreendedorismo, espírito de equipe, bom humor, entusiasmo, espírito de servir, humildade, extroversão, persuasão, atenção a detalhes, participação, cooperação, facilidade para trabalhar com metas, foco em resultados, flexibilidade, empatia, agilidade, etc. (RABAGLIO, 2001, p. 05)

Notamos, então, que a identificação e a conciliação das competências através de processos seletivos é a opção que melhor garante à Organização a admissão em seus quadros, por mão-de-obra qualificada, que a levará a atingir seus objetivos e com melhores resultados. Comportamentos satisfatórios devem ser esperados, mesmo em situações que ocorram distantes da Base e sem supervisão, onde as equipes aéreas são deslocadas para o atendimento de sinistros e catástrofes e muitas vezes agem sozinhas, sem apoio ou supervisão. A dependência entre os membros da tripulação é muito grande e possíveis desvios podem comprometer a missão e, mais ainda, a segurança de vôo, colocando em risco os ocupantes da aeronave, assim como as pessoas ao seu redor.

CONHECIMENTOS	HABILIDADES	ATITUDES
C	H	A
Saber	Saber Fazer	Querer fazer
Conhecimentos técnicos, escolaridade, cursos, especializações, etc.	Experiência nos conhecimentos técnicos, ter colocado em prática o saber.	Ter atitudes compatíveis para atingir eficácia em relação aos conhecimentos e habilidades adquiridos ou a serem adquiridos

Fonte: RABAGLIO, 2001, p. 06.

Quadro 1 - Competências

Em síntese, podemos visualizar, no quadro 1, as competências a serem identificadas nos candidatos, dentro da variação de cada uma delas, conforme o cargo a ser ocupado. São formas distintas do conhecimento que devem ser

analisadas para melhor avaliação dos candidatos no seu grau de competência. Apenas o conhecimento não o capacita e o torna apto para exercer determinada atividade. O conhecimento isolado é apenas o primeiro estágio alcançado, sendo necessária a colocação desse conhecimento na prática, definindo a habilidade. A terceira etapa, das atitudes, é aquela que definirá a aptidão da pessoa. É a forma como se demonstra a capacidade de aprendizado e a forma de se aplicar com eficácia os conhecimentos adquiridos.

A colocação de pessoas através da identificação de competência pode ser constatada no Planejamento Estratégico 2008-2011, da Polícia Militar do Estado de São Paulo, conforme verificado na letra “b” do item 4.3.1, citado a seguir:

- b. Movimentação de pessoal baseada em Relação de Prioridade de Transferência com critério inscrição pessoal e banco de dados de talentos visando equalizar os claros nas diversas OPM territoriais e atender a Matriz Organizacional, respectivamente[...].

2.3 Testes Psicológicos

Para se avaliar o item “conhecimento” citado do Quadro 1, podemos aplicar provas com questões específicas de matérias necessárias ao candidato para o exercício da função pretendida, porém, para a seleção de novos pilotos e tripulantes operacionais, torna-se necessária a aplicação de diversos testes psicológicos para uma apreciação profunda do perfil das pessoas, auxiliando na decisão de escolha, propiciando uma visão geral sobre suas aptidões, habilidades, desenvolvimento mental, traços de personalidade, enfim, é a oportunidade de conhecer, avaliar e diagnosticar se o candidato atende integralmente às necessidades, ou pelo menos apresenta condições para exercer as funções embarcado na aeronave, oferecendo um risco cada vez menor e, mais capacitado, contribua com toda a equipe na realização de missões com alto grau de segurança.

Na citação abaixo, encontramos as definições necessárias para a compreensão da importância da execução de testes psicológicos na seleção de tripulantes:

Enquanto as provas de conhecimentos ou de capacidade medem a capacidade de realização atual de uma pessoa, os testes psicológicos enfatizam as aptidões individuais. Há grande diferença entre aptidão e capacidade. A aptidão nasce com as pessoas, é inata e representa a predisposição ou potencialidade da pessoa em aprender determinada habilidade de comportamento. A aptidão, por ser inata, pode passar despercebida pela pessoa, que deixa de utilizá-la durante toda sua vida. Assim, a *aptidão* é uma habilidade em estado latente ou potencial na pessoa e que pode ser desenvolvida ou não por meio do exercício ou da prática.

Capacidade é a habilidade atual da pessoa em determinada atividade ou comportamento. Ela é adquirida do desenvolvimento de uma aptidão preexistente por meio do treinamento ou da prática ou exercício. Assim, a capacidade está plenamente disponível e pronta para ser utilizada pela pessoa em suas atividades. É a habilidade atual da pessoa.

Enquanto uma prova de conhecimento ou de capacidade oferece um diagnóstico atual das habilidades da pessoa, o teste de aptidão oferece um prognóstico futuro de seu potencial de desenvolvimento.

Uma interessante abordagem das aptidões é oferecida pela *teoria multifatorial de Thurstone*. Segundo ele, a estrutura mental das pessoas é formada por um número relativamente pequeno de grandes fatores mais ou menos independentes entre si, cada um deles responsável por determinada aptidão.[...](CHIAVENATO, 2004, p.201)

A definição da teoria de Thurstone também pode ser observada na ²Tese de Doutorado de Dalva Alice Rocha Mól, apresentada na PUC (Pontifícia Universidade Católica) de Campinas, onde a autora cita que é uma análise fatorial múltipla e que contribuiu para o desenvolvimento de propostas que procuravam identificar as várias habilidades que compõem a inteligência humana. A autora ainda relata que Thurstone desenvolveu os testes de habilidades mentais primárias com a intenção de medir separadamente as aptidões, descartando a ideia de um fator geral.

² Disponível em <http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2007-06-22T074825Z-1339/Publico/Dalva%20Alice%20Rocha%20Mol.pdf> - Acesso em: 18fev. 2009.

Sem a pretensão de fazer uma análise mais profunda da teoria de Thurstone, com a finalidade de identificar fatores específicos que, para o exercício da atividade aérea, necessitam apresentar-se em grau elevado, citam-se:

1. Fator V: Compreensão verbal. Relaciona-se com a facilidade no uso adequado das palavras. É denominada aptidão verbal e envolve raciocínio verbal.
2. Fator W: ou fluência de palavras (“*Word fluency*”). Relaciona-se com a fluência verbal, isto é, com a facilidade de falar.
3. Fator N: ou fator numérico. Está diretamente relacionado com a rapidez e exatidão em cálculos numéricos simples.
4. Fator S: ou relações espaciais. É a habilidade para visualizar relações espaciais em duas ou três dimensões.
5. Fator M: ou memória associativa. Envolve facilidade de memorização, que pode ser visual (de imagens, símbolos, palavras escritas etc), auditiva (palavras ouvidas, sons, música etc.) etc.
6. Fator P: ou rapidez perceptual. É a habilidade para perceber rápida e exatamente detalhes visuais ou reconhecer rapidamente similaridades e diferenças. É denominada aptidão burocrática ou atenção concentrada.
7. Fator R: ou raciocínio. Pode ser tanto o raciocínio indutivo ou concreto (das partes para o todo) como o raciocínio dedutivo ou abstrato (do todo para as partes).(CHIAVENATO, 2004. p. 201)

Aliada ainda a esses fatores, podemos citar a Inteligência emocional, definida por Daniel Goleman (1995) como “a capacidade de ter consciência de seus sentimentos e de saber usá-los, gerenciar seu temperamento, ser otimista e solidário e conseguir empatia com os sentimentos das outras pessoas.” Notamos que se trata de um fator essencial para aqueles que se destinam a trabalhar em equipe e pode ser fator determinante para se atingir resultados positivos em variadas missões, quer sejam rotineiras, quer sejam aquelas delicadas e de alto risco.

2.3.1 Personalidade

Igualmente importante e fruto de identificação nos testes psicológicos, a personalidade pode definir o sucesso no desempenho das funções, pois demarca a capacidade do indivíduo em se relacionar e se adaptar ao meio, conforme verificado na citação a seguir:

O estudo da personalidade humana é muito importante para a seleção de empregados para a empresa, pois dele depende a adaptação individual e de grupo. Pelo estudo da personalidade pode-

se chegar à identificação, relativa, de reações temperamentais e caracterológicas dos indivíduos e do seu provável comportamento na organização.

Tipos de personalidade

Os indivíduos podem ser classificados sob vários aspectos da personalidade sendo que, para os cargos de chefia, convém assinalar:

Introverso. É o indivíduo de projeção interior com excesso de autocrítica; vive mais da análise e da reflexão que da ação exterior. Sua timidez e sua indecisão não passam da aparência. Não gosta de manter relações, não busca criar afeições, embora não seja infenso à convivência social. Sua atitude é de indiferença e não de antipatia.

Extroverso. É o indivíduo de projeção exterior e com um mínimo de autocrítica. É amável e simpático. Mentalmente ágil, gosta de travar relações. É autoconfiante e superficial. Não gosta de ser contrariado em suas idéias e despreza a censura. É de ação rápida, embora reflita depois.

Ciclóide. É simpático e afável; faz amizades com muita facilidade, porém, o seu padrão moral é baixo. Não possui firmeza de atitudes, ri e chora com facilidade.

Esquizóide. É o indivíduo de temperamento difícil, complicado, anti-social e taciturno; seu procedimento exterior nem sempre corresponde à sua vida interior, isto é, pode apresentar elevado padrão moral quando, na realidade, é de baixo padrão de dignidade. Frio e calculista.

Astênico. É dado a crises e depressões nervosas. Prefere a linha do menor esforço, tem horror às dificuldades e desanima ao primeiro obstáculo.

Explosivo. Não tem serenidade e agride a qualquer pretexto. É impulsivo e perigoso, mas gosta de fazer relações. Age e depois pensa.

Instável. Vive em agitação constante. Muda facilmente de idéia e de opinião. Raramente chega ao fim de qualquer coisa. (FONTES, 1975, p. 6).

No universo de características necessárias para que um indivíduo assuma funções que dependam do senso de equipe, de reações estáveis e previsíveis, do relacionamento interpessoal, da capacidade de aprendizagem no manuseio de equipamentos específicos, de aptidões e habilidades que o tornam competente para uma determinada função, a avaliação psicológica é um requisito imprescindível para a identificação do perfil de todo candidato que se dispõe a trabalhar embarcado nas aeronaves que prestam serviço na área de Segurança Pública, objetivando a realização eficaz e eficiente de todas as missões, assim como o aprimoramento e a execução de voos com alto grau de segurança.

3 SEGURANÇA DE VOO

A segurança aérea é um conceito amplo, resultante do somatório de pequenos detalhes, observados nas atitudes de cada piloto na condução das aeronaves. Envolve também determinado efetivo em terra, controlando e favorecendo o afastamento de quem chega e sai da área de controle de pousos e decolagens. Para o ideal funcionamento de todas essas ações, há o aperfeiçoamento constante da doutrina de segurança de voo, e a Organização de Aviação Civil Internacional - OACI define a segurança como o "estado no qual o risco de ferir pessoas ou causar danos em coisas se limita a, ou está mantido em ou abaixo de, um nível aceitável, através de um processo contínuo de identificação de perigos e gerenciamento de riscos" (Doc 9859/OACI). É princípio basilar da atividade aérea e por esse motivo deve ser parte integrante de qualquer trabalho que trate de assuntos ligados à aviação.

3.1 Sistema de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos

Todas as Unidades aéreas, serviços de apoio, órgãos de controle e tripulações, constituem elos do SIPAER – Sistema de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos de modo a manter uma ligação constante entre todos os profissionais da aviação, assim como facilitar a difusão da doutrina de segurança de voo de modo sistêmico e a divulgação dos resultados obtidos nas investigações, com o intuito de impedir que outros acidentes ocorram decorrentes das mesmas causas.

3.2 Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos

O Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos (CENIPA) é o elo central do SIPAER e baseia-se no trinômio: homem, meio e máquina para nortear sua fundamentação. Compreende então todos os elementos envolvidos no voo, analisando o fator material que engloba a aeronave e todo o

processo de construção delas; os fatores operacionais envolvendo a meteorologia e a logística das missões e, por último, o fator humano. A este terceiro será dado destaque, pois é o fator mais suscetível a erros e pode desencadear a ocorrência de fatores contribuintes, conduzindo ao acidente. Merece atenção especial neste capítulo, pois este trabalho está voltado à análise de requisitos que são exigidos na seleção de candidatos para o exercício de funções a bordo de aeronaves, tornando-se elos do sistema de prevenção, que obrigatoriamente devem estar conscientes da segurança e responsabilidade com que o assunto deve ser tratado.

Apesar de grandes esforços concentrados na prevenção de acidentes aeronáuticos, ainda são necessárias atividades mais efetivas para que números verificados no gráfico a seguir sejam cada vez menores.

Gráfico 1 - Totais de acidentes na Aviação Civil Brasileira



Fonte: CENIPA

A preocupação com a segurança deve ser uma constante e tem que ser verificada muito antes dos primeiros contatos do aeronauta com a aeronave. Ela deve ser observada já nas primeiras constatações de que é necessária a aquisição de mão-de-obra destinada a exercer funções nas atividades ligadas ao voo. O discernimento na escolha dos processos de seleção já demonstra a responsabilidade com que o assunto deve ser tratado e a consciência de que as pessoas certas devem ser identificadas para integrar os quadros dos profissionais ligados à aviação. Essa deve ser uma característica fundamental a todos os administradores das Organizações aéreas. O candidato que se encaixa

perfeitamente dentro da descrição das atribuições e responsabilidades do cargo que irá ocupar representará um elo forte do sistema de prevenção e um multiplicador da doutrina de segurança de voo.

Trabalhar com atividades de segurança, de uma forma geral, é por demais complicado e exige de seus agentes a crença na doutrina, para que, antes de tentar influenciar as pessoas que o cercam, demonstrem também motivação em níveis consideráveis. Exige também que as ações nesse sentido sejam constantes, pois a segurança é uma sensação estanque, transitória que depende de uma série de fatores. Entre vários, podemos citar:

1. Ambiente: a mudança de cenário pode alterar imediatamente a sensação do indivíduo. Exemplo disso são as pessoas que estão no interior de edificações bem guardadas e saem para uma rua extremamente movimentada dos grandes centros, percebendo-se expostas.
2. Horário: em um mesmo local, reações distintas podem ser notadas, dependendo da hora. O período noturno adultera os conceitos de proteção, dificulta o reconhecimento de objetos, pessoas e lugares.
3. Mudança de rotina: alteração de horários e trajetos mantidos diariamente podem alterar consideravelmente as pessoas.
4. Situação de crise: pelo fato de presenciar, mesmo que a distância, situações críticas, como acidentes ou desinteligências, cria acentuada mudança no comportamento das pessoas, evidenciando a sensação de fragilidade e incerteza.

No caso específico da segurança de voo, nota-se um maior grau de dificuldade, pois o Agente de Segurança de Voo (ASV) tem a missão de difundir os preceitos do CENIPA a um público que nunca presenciou um acidente ou incidente aeronáutico e muitas das vezes se acham distantes de tais acontecimentos. Mesmo assim, o ASV deve observar todas as ocorrências ao seu redor e provocar ações corretivas desde as menores falhas apontadas.

O custo da atividade de segurança de voo é outro fator que pode restringir e limitar as ações a serem tomadas, uma vez que, após longos períodos em que não se verificam acidentes aeronáuticos, o tema acaba ficando em segundo plano, aliada a ideia de que gastos estão sendo contidos. Ao contrário do que se pensa, os valores empregados na prevenção não podem ser considerados como um gasto a mais pela empresa, mas sim como investimento no sentido de evitar perdas enormes, decorrentes de qualquer acidente.

Tão importante quanto a competência demonstrada no exercício das atividades aéreas, é a obrigação e a responsabilidade do aeronauta em conhecer os princípios da Segurança de Voo e ter a exata noção de que esta tem precedência sobre qualquer que seja a missão executada.

São oito os princípios básicos da filosofia SIPAER, sob a ótica da segurança operacional, verificados na ³Norma de Segurança do Comando da Aeronautica, nas Disposições Preliminares, e merecem ser lembrados em todas as oportunidades:

- a) Todo acidente aeronáutico deve ser evitado;
- b) Todo acidente aeronáutico resulta de vários eventos e nunca de uma causa isolada;
- c) Todo acidente aeronáutico tem um precedente;
- d) A Prevenção de Acidentes requer mobilização geral;
- e) O propósito da Prevenção de Acidentes não é restringir a atividade aérea, mas estimular o seu desenvolvimento com Segurança;
- f) A alta direção é a principal responsável pela Prevenção de Acidentes Aeronáuticos;
- g) Na Prevenção de Acidentes não há segredos nem bandeiras;
- h) Acusações e punições de Erros Humanos agem contra os interesses da Prevenção de Acidentes.

³ Norma de Segurança do Comando da Aeronáutica 3-3, nº 1.7: 2008

4 AERONAVEGANTES

4.1 Atividade Aérea

A atividade aérea, de uma forma geral, apresentou crescimento vertiginoso desde o marco de sua invenção, tanto na eficiência quanto na tecnologia empregada. Nos seus primórdios, da mesma forma que a então Força Pública conseguia seus candidatos a pilotos, fora dela ocorria da mesma forma, conforme descreve Juvenal Jr em seu ⁴artigo:

A aviação no começo era muito elementar, muito básica e pouco eficiente, como todo e qualquer meio de transporte no seu começo, então, pouco era preciso quanto à tripulação, um piloto aqui, outro ali já era suficiente.

Então com estudos e derivados, a aviação foi crescendo, tanto a tecnologia quanto a eficiência. E mais profissionais trabalhando para o bom funcionamento da aeronave eram precisos.

É inevitável não associar a aviação com as guerras. Com a chegada das grandes guerras, ou guerra mundial, aviões que eram usados nas batalhas, que ao término do fight retornavam sem funcionalidade para o estado, eram convertidos e usados como transporte de passageiros. E assim a aviação se via evoluindo como nada igual. A aviação cresceu em um ritmo absurdo nos últimos 50 anos.[...]

[...] Pilotos de avião são sempre muito requisitados, e sempre têm que estar em perfeita condição física, e psicológica. São submetidos ao cansaço excessivo, por causa de horas e horas de trabalho, muitas vezes na madrugada. Ou então, o que acontece nas aeronaves militares, são submetidos a forças G incríveis, e somando esses a diversos outros pontos, causa um stress sem precedente ao piloto.

Observamos nesse artigo que a transformação ocorrida na aviação trouxe também consequências para sua tripulação, gerando situações desgastantes relativas ao tráfego aéreo, responsabilidades cada vez maiores e um aumento de pressão na realização das diversas missões que um piloto pode executar.

A rapidez com que os equipamentos utilizados nos painéis das aeronaves são aprimorados é enorme e faz com que profissionais cada vez mais capacitados sejam selecionados, exigindo ainda que os profissionais da área se atualizem

⁴ Informação disponível em <<http://eaglesky.wordpress.com/2009/02/05/piloto-de-aeronave-a-historia>>. acesso em 26fev, 2009.

constantemente, estando sujeitos a constantes adaptações para acompanhar as transformações relativas à organização do seu trabalho, assim como estão expostos ao ritmo inconstante das operações e suas pausas, alternância entre os períodos diurnos e noturnos dos voos, hierarquia e relacionamentos interpessoais.

Aliado aos fatores tecnológicos constantes nas aeronaves, o voo propriamente dito deve ser analisado sob a ótica integral da segurança e o piloto não deve se deixar levar pelo fascínio, aventura e outros fatores que podem ser observados entre a decolagem e o pouso. A partir do acionamento dos motores, todos os sentidos devem estar aguçados e atenção nunca será demais. Cada passo a ser tomado, cada manobra executada dependem de uma série de decisões tomadas pelo piloto e podem ser instantâneas ou em um maior espaço de tempo, mas é certo que todas as ações devem ser antecipadas, prevendo e analisando todos os fatores aos quais a aeronave vai estar sujeita logo à frente de sua posição atual. Uma das características esperadas do piloto é a capacidade de examinar tudo o que ocorre a sua volta, desde ocorrências ligadas internamente à aeronave, tais como parâmetros, navegação, limites e o que ocorre externamente, compreendendo formas, distâncias e riscos, a fim de poder, após essa apreciação contínua, julgar a sequência de atitudes a serem tomadas, tanto em frações de segundos, minutos e até mesmo horas. Percebemos então que o exercício da função requer algumas peculiaridades do piloto, alguns detalhes específicos e de elevada importância que não são comuns a todas as pessoas, mas nem por isso o transformam em alguém superior ou inferior aos demais. São simplesmente características exigidas das pessoas para alcançar determinado cargo. Tal qual o executivo na administração de seus negócios ou profissionais da área de vendas que, da mesma forma, necessitam apresentar alguns requisitos básicos ao seu campo de atuação, também os pilotos devem apresentar determinados requisitos que os qualifiquem para conduzir aeronaves com um alto grau de segurança. Todos os esforços devem ser feitos para aumentar a segurança de voo, e a análise constante do fator “erro humano” deve ser uma preocupação diária de todos aqueles ligados à atividade aérea. Tal fato é notado no ⁵artigo do Comandante Simões, piloto aposentado da VASP, datado de 1983:

⁵ Informação disponível em <<http://www.airsafetygroup.com.br>>. acesso em 04jan, 2009.

Segundo estudo feito pela NASA, no período entre 1964 e 1969, acidentes aeronáuticos atribuídos a erro do piloto chegaram no mínimo a 58% do total e, atualmente, devido ao avanço tecnológico, esta percentagem tem aumentado consideravelmente. Contudo, esta conclusão tão comumente encontrada no final de relatórios aeronáuticos, parece ser por demais simplistas, pois, na maioria das vezes, acidentes ocorrem no final de uma seqüência de eventos que podem ter excedido a capacidade de qualquer piloto. É sabido, por exemplo, que o ser humano possui apenas um único "canal de decisão", e, por assim ser, toda informação precisa passar seqüencialmente por ele. Ora, um piloto está constantemente envolto por várias informações e esta capacidade limitada pode atrair situações em que, apesar de todos os componentes de seu cérebro estarem funcionando normalmente, existem ainda tantas informações que seu "canal de decisão" fica sobrecarregado. É preciso, então, que passos sejam dados rumo à redução na possibilidade da ocorrência de situações susceptíveis a este problema. Entretanto, se fosse simplesmente uma questão de ensinar técnicas de pilotagem a pilotos, tudo seria mais fácil. Infelizmente, enquanto que a comunidade aeronáutica possui um amplo conhecimento técnico, existe uma triste evidência que em certas áreas vitais as relações humanas permanecem num nível primário. As condições encontradas em vôo nunca são exatamente iguais àquelas usadas para desenvolver regulamentos de tráfego aéreo, procedimentos e limitações de performance. Desta maneira, a segurança em vôo depende de uma quantidade significativa de interpretações e avaliações feitas pelo piloto das condições existentes. Todavia, devido a crescente exigência de nossa sociedade por uma melhoria na segurança, economia e efetividade de nossos vôos, estamos sofrendo um aumento sensível na complexidade de nossas operações, e, apesar desse avanço tecnológico ter facilitado nosso trabalho em certos aspectos, muitas vezes somente criou maiores exigências para com nossas habilidades, conhecimento e bom senso. Nossas aeronaves, por exemplo, estão cada vez maiores, mais complexas e próximas de seus limites aerodinâmicos. Nosso sistema de navegação, no entanto, é ainda bastante precário em certos locais, e, ao piloto cabendo preencher este desnível, pode ter às vezes sua capacidade excedida. Daí que a cada 10 acidentes ocorridos em aproximações por instrumentos, 9 relacionam-se a aproximações de "não-precisão". Simplesmente erro do piloto? A maior anomalia, porém, ocorre na área de avaliação individual. Os métodos atuais usados em nosso sistema, fazem do piloto um mero cumpridor de ordens provenientes do fabricante de sua aeronave, controlador de vôo e de sua companhia. Todos combinados formam um sistema rotineiro onde o piloto se vê obrigado a acreditar em todo mundo, tendo, desta maneira, poucas oportunidades para exercer seu julgamento e autoridade em vôos normais. Entretanto, em horas críticas, a necessidade de uma decisão implacavelmente correta pode ser súbita, e a responsabilidade neste momento é totalmente do piloto. Se um acidente ocorre, a culpa é simplesmente sua. Vamos descobrindo, então, que o termo "erro do piloto" encobre uma gama bastante ampla de problemas sérios inerentes a aviação que, como os de habilidade visual e restrições à visibilidade, continuam a ser ignorados apesar de sua importância há muito ter sido reconhecida e de continuarem a contribuir na ocorrência de colisões

em vôo, acidentes durante o pouso e incontáveis incidentes envolvendo fatores perceptuais da visão. Concluímos que acidentes ocorrem não somente devido a aberrações pessoais, mas que são também consequência da falta de reconhecimento da importância na relação homem/máquina em um sistema que muitas vezes tem suas exigências incompatíveis com a capacidade humana.

4.2 Piloto Policial

Aliados a todos os fatores citados no início deste capítulo, temos a função do piloto que conduz aeronaves de Segurança Pública que ainda adiciona à atividade aérea os riscos inerentes da atividade policial, no momento em que é solicitado por equipes em terra para apoiar os policiais em situações de cercos a matagal, confronto com marginais, acompanhamentos de veículos, roubos, enfim, toda a gama de serviços prestados à comunidade. Este é um fator a mais de preocupação e análise para serem processadas pelo piloto, pois deve, mais do que nunca, manter a segurança de seus tripulantes e do pessoal em terra, tendo ainda a interferência de rádios para a comunicação com as viaturas e o rádio aeronáutico, para contato com o controle de voo local, ou seja, é o exercício da atividade aérea, função que exige um alto nível de atenção e responsabilidade, somados ainda com uma atividade que oferece alto grau de periculosidade, maior concentração, decisão, raciocínio, iniciativa, baixa ansiedade, entre outros fatores que serão descritos a seguir, no intuito de identificar os requisitos necessários para se conduzir aeronaves envolvidas no atendimento de ocorrências policiais.

Para a melhor compreensão das condições a que o piloto policial é submetido durante as missões que executa, serão descritas abaixo as situações mais críticas e inerentes às diversas ocorrências em que as aeronaves da Polícia Militar são empregadas:

Resgate Aeromédico: para o atendimento de emergências de pronto atendimento, o piloto deve conduzir o médico e enfermeiro até o ponto mais próximo da vítima e, para tanto, fazer uma análise de todas as áreas disponíveis naquele momento, a fim de realizar um pouso seguro. Na maioria dos casos, não há a disponibilidade de locais amplos e desimpedidos, o que exige do piloto total proficiência no domínio da aeronave, perfeito entrosamento de cabine e

confiabilidade das informações recebidas, o que permite a colocação do helicóptero a uma distância que não prejudique o rápido atendimento às vítimas e posterior embarque destas para a condução até o hospital.

Salvamento de vítimas de afogamento ou em locais de risco para banhistas: para esses atendimentos, a tripulação conta ainda com a presença de policiais do Corpo de Bombeiros e, após a constatação de pessoas em situação de risco, há a necessidade de aproximação da aeronave a uma altura entre um e dois metros da água (dependendo da altura das ondas, no caso de resgate no mar e alguns trechos de corredeiras, no caso de rios) para que o guarda-vidas seja lançado na água. Nesse caso, com a proximidade de um obstáculo móvel e, em muitas das vezes, sem um ponto de referência para auxílio, geram alta carga de estresse.

Combate a incêndios: para a realização desta missão é utilizado o ⁶*Bambi Bucket*. Para a captação de água, também é realizada aproximação junto a reservatórios e a curta distância. Para o lançamento, é necessário o sobrevoo a baixa altura na direção do fogo e, após liberar a água, são necessárias correções na atitude do helicóptero, pois há um alívio imediato de 540 quilos, o que provoca alteração brusca do padrão de voo que estava sendo realizado.

Apoio ao policiamento urbano: são diversas as situações em que o piloto se vê envolvido a fim de prestar apoio às viaturas em terra que colocam a aeronave como o alvo mais visível e vulnerável naquele momento. Cercos, acompanhamentos a veículos suspeitos e confronto com marginais são exemplos de algumas ocorrências críticas que exigem o máximo de competência do piloto.

Após essa verificação das situações críticas as quais o piloto é exposto nas mais variadas missões, é possível traçar-se o perfil profissiográfico esperado, considerando também a linha de raciocínio abaixo:

Recuperemos o conceito de perfil profissiográfico: *Perfil é o conjunto, a somatória de características, habilidades, aptidões e conhecimentos que se esperam do candidato, considerando-se o trabalho que irá desenvolver e o tecido cultural onde irá inserir-se. O*

⁶ Equipamento canadense que consiste em um recipiente com capacidade para 540 litros acoplado no gancho da aeronave, acionado eletricamente para o lançamento da água através de ação do piloto.

ponto principal não são as qualificações do candidato, mas sua habilidade para fazer o trabalho e aprender. (BUENO, 1994. p. 93)

No momento em que o autor cita “o trabalho que irá desenvolver e o tecido cultural onde irá inserir-se”, fica evidente a necessidade de conhecimento de todas as minúcias a serem executadas e, para tanto, deve o selecionador apresentar uma descrição geral do cargo, propiciando ao candidato uma auto análise para uma constatação inicial, sentindo-se este apto ou não em seguir em frente e submeter-se aos exames de seleção. Com o intuito de se traçar de maneira ampla a descrição, foi consultado o material enviado pela Sra. Andréa Gomes Moreira, Coordenadoria de Seleção, da VRG Linhas Aéreas S/A - Grupo GOL, com o documento da Diretoria de Operações nº 0391-OZ, sendo retirado o extrato transcrito a seguir:

REQUISITOS ESPECIAIS CARGO/FUNÇÃO

- Compromisso com o resultado – atua com foco nos objetivos e metas traçados e na obtenção dos resultados compromissados.
- Criatividade – busca e propõe soluções novas aos problemas comuns, tendo em vista a facilidade para transferir e adaptar soluções, procedimentos de uma dada situação para outra diferente.
- Administração de conflito: lida de modo flexível, empático e sensato, com divergências de opiniões, de valores e de conceitos em relação a situações específicas ou fatos.
- Liderança - demonstrar espírito de equipe e liderança, sendo capaz de administrar funções e delegar responsabilidades quando solicitado.

4.2.1 Descrição do Cargo

4.2.1.1 Resumo das atribuições do cargo

1. Efetuar pré-voos da aeronave ao assumir o serviço
2. Verificação da equipe
3. Verificação das condições de operação do aeródromo
4. Verificação das instalações e seções afetas ao voo
5. Condução técnica da aeronave até os locais de ocorrência

6. Observação constante as regras e a segurança de voo
7. Zelo pelo equipamento e pela segurança da tripulação
8. Realização de função administrativa além das atribuições ligadas ao voo
9. Compromisso com o resultado – atua com foco nos objetivos e metas traçados e na obtenção dos resultados compromissados.
10. Criatividade – busca e propõe soluções novas aos problemas comuns, tendo em vista a facilidade para transferir e adaptar soluções, procedimentos de uma dada situação para outra diferente.
11. Administração de conflito: lida de modo flexível, empático e sensato, com divergências de opiniões, de valores e de conceitos em relação a situações específicas ou fatos.
12. Liderança - demonstrar espírito de equipe e liderança, sendo capaz de administrar funções e delegar responsabilidades quando solicitado.

4.2.1.2 Detalhamento das atribuições do cargo

1. Efetuar o pré-voo observando as condições da aeronave, condição de funcionamento de instrumentos, luzes, documentação obrigatória, equipamentos que devem constar dependendo da operação que irá executar e conseqüente configuração da aeronave.
2. Observar lançamentos e reportes no Diário de Bordo, a fim de se verificarem os problemas e manutenções recentes.
3. Atualização constante nos assuntos referentes aos Regulamentos de Tráfego Aéreo, aos sistemas de navegação, à meteorologia, aos procedimentos operacionais da aeronave e de segurança de voo.
4. Desempenhar todas as atividades de interesse do órgão, cumprindo e fazendo cumprir a legislação em vigor.

4.2.1.3 Responsabilidades do cargo

1. Adiar ou suspender a partida da aeronave, quando julgar indispensável a segurança de voo.
2. Pela subordinação técnica e disciplinar dos demais tripulantes.
3. Assegurar as condições de peso e balanceamento da aeronave.
4. Assegurar as condições de aeronavegabilidade da aeronave.
5. Assegurar-se das condições meteorológicas conhecidas da rota e seu destino.
6. Assegurar-se que possui a bordo os documentos obrigatórios da aeronave, publicações aeronáuticas apropriadas e auxílios necessários ao voo.
7. Atenção máxima durante os voos.
8. Disciplina na condução da aeronave.
9. Tomada de decisão durante o sobrevoo em locais de risco.
10. Tomada de decisão para a continuidade do voo.
11. Observância das Regras de Tráfego Aéreo.

4.2.1.4 Providências que adota para correção de problemas

1. Comunicação verbal imediata ao superior imediato, confecção de documentos e busca de soluções.
2. No caso de problemas ligados à aeronave, lançamentos no Diário de Bordo após ter constatado e confirmado problemas que dificultem ou inviabilizem o voo;
3. Relatórios circunstanciados

4. Documento para fins disciplinares

4.2.1.5 Equipamentos que opera

1. Helicóptero AS-50
2. Instrumentos de navegação
3. Instrumentos de monitoração do voo
4. Instrumentos de monitoração da aeronave
5. Pistola ou revólver
6. Equipamento de infravermelho (Flir)
7. Farol de busca
8. Rádios

4.2.1.6 Tipos de leitura e ou escrita

1. Leitura de mapas, guias, manuais técnicos dos equipamentos que opera, confecção de relatórios e documentos.
2. Relatório de voo, se estiver na função de comandante de operações, ler livro de novidades e Ordens de Serviço.
3. Leitura de instrumentos do painel da aeronave referentes a parâmetros, navegação e medição.
4. Leitura de prognósticos meteorológicos.
5. Confecção de notificações e planos de voo.

4.2.1.7 Condições de trabalho

1. Escala de voo inconstante.
2. Alto nível de ruídos.
3. Alto nível de vibração.
4. Instalações físicas inadequadas.

Realizado o detalhamento do cargo do piloto, estudos foram feitos pelo Ten PM Mantovani, piloto e psicólogo do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão, em conjunto com psicólogos da Divisão de Seleção e Alistamento da Polícia Militar do Estado de São Paulo, com o intuito de traçar o perfil psicológico necessário ao oficial piloto policial militar de helicóptero. Para cada item selecionado, foi atribuído determinado nível para dimensionar a importância do quesito citado, explicados no quadro abaixo:

Níveis	Dimensão
Elevada/o	Muito acima dos níveis medianos
Boa/Bom	Acima dos níveis medianos
Adequada	Dentro dos níveis medianos
Diminuída	Abaixo dos níveis medianos
Ausente	Não apresenta a característica

Fonte: GRPAe

Quadro 2 - Níveis e dimensionamento

4.3 Perfil do Piloto Policial

Após análise de todas as situações relacionadas ao voo, envolvendo desde as mais simples, até aquelas que exigem o máximo da tripulação, foram

identificadas as competências e os talentos necessários à função do piloto, fator que auxilia na realização de testes psicológicos nos exames de seleção de novos integrantes dos quadros da Unidade. Além de garantir a proficiência dos candidatos no aprendizado prático da condução das aeronaves, nivela o potencial do grupo, reúne pessoas que apresentam características semelhantes ou, pelo menos, manifestam certa homogeneidade no que se refere ao comportamento e às reações. Para complementar a relação de competências do piloto policial, foram observados também os requisitos utilizados pelo Exército Brasileiro, enviados pela 1º Ten DANUZA, do Centro de Seleção do Comando da Aviação do Exército (CAvEx), por meio de correio eletrônico, recebido em 03 de março de 2009, transcrito parcialmente a seguir:

[...]na aviação avaliamos, num processo de seleção psicológica para aeronavegantes piloto: **Tonus Vital** que é a energia disponível e circulante, energia para ação. Isto porque a pilotagem exige grande tempo executando uma mesma atividade sem que o desempenho seja prejudicado; **Emotividade** que é o sentimento profundo de impressões que causa uma reação global. Devido aos momentos que exige extremo controle emocional, ou seja, ações que não podem ser dominadas pelo "calor" do momento e sim pela ação mais adequada; **Excitação/Inibição** que são as respostas frente aos estímulos. Porque tudo na aeronave é um estímulo que requer uma resposta a qual deve ser dada em tempo hábil, bem como, num grau de força adequado; E, por último, a **Agressividade** que é a força propulsora que leva a afirmação pessoal. Ou seja, para toda ação é necessário um nível de agressão, mas essa agressão não pode ser extrema que provoque a impulsividade, cólera ou auto-confiança, nem mínima que gere a depressão ou estagnação.(grifo nosso)

Controle Emocional	Elevado
Ansiedade	Diminuída
Impulsividade	Diminuída
Domínio psicomotor	Elevado
Resistência à frustração	Elevada
Rendimento sob pressão	Elevado
Assertividade	Elevado

continua

Relacionamento Interpessoal	Elevado
Espírito de equipe	Elevado
Equilíbrio emocional	Elevado
Memória auditiva	Elevada
Memória visual	Elevada
Controle e canalização produtiva da agressividade	Elevada
Iniciativa	Elevada
Tônus vital	Elevado
Inteligência	Elevada
Resistência	Elevada
Adaptabilidade	Elevada
Sinais fóbicos	Ausência

Fonte: GRPAe

Quadro 3 - Perfil do Piloto Policial

O quadro 3 sintetiza o perfil psicológico necessário ao piloto policial, garantindo a competência no exercício da função. Para o melhor entendimento de cada termo observado no quadro acima, os mesmos serão conceituados na sequência.

1. Controle Emocional

A habilidade de lidar com seus próprios sentimentos, adequando-os à situação e fazendo uso deles poderá ser um grande instrumento a ser utilizado. Pessoas pobres nessa habilidade afundam-se constantemente em sentimentos de incerteza, ao passo que aquelas com melhor controle emocional tendem a recuperar-se mais rapidamente dos reveses e dos contratempos da vida, buscando sempre saídas criativas diante dos conflitos. (FELLIPE, 1999. p.108)

2. Ansiedade

A ansiedade é o componente psicológico da resposta do organismo a uma situação de ameaça, ou seja, quando alguém está diante de um estressor, seu organismo responde preparando-o para fugir ou lutar. O componente fisiológico compreende mudanças corporais, como elevação da frequência cardíaca, pressão sanguínea e tensão muscular. (GUIMARÃES, 1999. p. 157)

3. Impulsividade

Fator de temperamento classificável como extraversão. A impulsividade é caracterizada pela ação direta espontânea, com pouca consideração pelas conseqüências. Há ligeira correlação entre impulsividade e fatores de inteligência, fluidez do pensamento e expressão. (ARNOLD, EYSENCK, MEILI, 1977. p. 213)

4. Domínio psicomotor

É o conjunto formado pela percepção (conhecimento dos objetos), pela propensão (disposição mental ou física), pela resposta dirigida (seleção da ação) pela estruturação (execução segura da ação) e pela operação externa complexa (ação executada com segurança total). O domínio psicomotor influi no desenvolvimento de habilidades. (BARÇANTE E PINTO, 2007. p. 57)

Os itens a seguir são conceituados por RABAGLIO (2008, passim)

5. Resistência à frustração

Capacidade de reagir de forma positiva e produtiva diante de pressões, frustrações e fortes impactos emocionais.

6. Rendimento sob pressão

Capacidade de desenvolver respostas rápidas e encontrar soluções para situações difíceis, diante de fortes pressões exercidas por clientes internos ou externos.

7. Relacionamento interpessoal

Capacidade de se relacionar de forma positiva e produtiva, com diferentes tipos de pessoas na convivência diária em busca de resultados comuns.

8. Espírito de equipe

Capacidade de cooperar, colaborar, ajudar a equipe ou os clientes internos onde for necessário para que os objetivos conjuntos sejam alcançados.

9. Equilíbrio emocional

Capacidade de manter a calma diante de situações adversas, sem perder o equilíbrio das emoções.

Os dois itens 10 e 11 são conceituados por COIMBRA (2001. p. 33)

10. Memória auditiva

É a capacidade de reconhecer e reproduzir experiências auditivas passadas.

11. Memória visual

Evidencia a capacidade de lembrar-se de experiências visuais passadas quando é solicitado a executar um padrão motor observado previamente.

12. Sinais fóbicos

[...]todo temor infundado ou desproporcionado, ante o qual o indivíduo se sente impotente para reagir, ainda quando reconheça a falta de um fundamento dessa impotência.(CARDOSO, 2007. p. 51)

Os itens restantes são conceituados, conforme LIMA (2005. passim)

13. Controle e canalização produtiva da agressividade

Capacidade de manter sob controle os impulsos auto ou hetero-agressivos, evitando que sejam descarregados de forma inadequada em si próprio ou no ambiente.

14. Iniciativa

A maioria das ocorrências policiais exige processos decisórios por parte das autoridades policiais, de forma que é necessário o exercício de decisões rápidas, corretas, eficientes e sempre adequadas às leis, normas e procedimentos policiais e com decisões que se adaptem ao problema em tela.

15. Tônus vital

Caracteriza a energia interna do indivíduo empregada para atingir metas e superar obstáculos.

16. Inteligência

Potencial individual para aprender, planejar e analisar. Capacidade para resolver problemas e encontrar soluções para situações de qualquer espécie.

17. Resistência

A necessidade de atuar eficaz e eficientemente às mesmas tarefas por longo período de tempo ou continuar a executá-las eficazmente, quando desgastado física e mentalmente, requer do agente da lei uma resistência acima do normal.

18. Adaptabilidade

Capacidade em se adequar às condições do ambiente, demonstrando flexibilidade e receptividade às mudanças ou inovações.

19. Assertividade

Caracteriza forma de atuação firme, que conduza à obtenção de resultados desejados, pois a profissão de polícia não permite erros.

Além de todos esses requisitos, o Ten PM Mantovani ainda inclui as aptidões específicas e seus níveis de dimensionamento:

raciocínio abstrato	Bom
raciocínio lógico	Elevado
raciocínio verbal	Bom
raciocínio espacial	Elevado
raciocínio rápido	Elevado
atenção concentrada	Boa
raciocínio flutuante	Bom

Fonte: GRPAe

Quadro 4 - Habilidades específicas

4.4 Tripulante Operacional

A tripulação básica das aeronaves da Polícia Militar para a realização das diversas missões as quais estão destinadas é composta por Piloto, Co-piloto e dois

tripulantes operacionais que ocupam os bancos traseiros, juntos às portas corrediças. São graduados que exercem diversas funções em terra e durante o voo, prestam auxílio de navegação para que o local da ocorrência seja alcançado o mais breve possível; nos locais de crise, são eles quem têm a visão geral do cenário, transmitindo ao piloto os fatos e o melhor posicionamento da aeronave. Com exceção das missões de resgate, o tripulante operacional é figura essencial na composição da equipe e tem participação ativa em todas as missões. Para tanto, deve apresentar proficiência em rapel,⁷ Mac Guire, maca de montanha, operação com guincho, montagem e desmontagem de equipamento de salvamento, montagem e desmontagem de equipamento de combate a incêndio, operação do farol de busca, rádios e tiro.

A importância da figura do tripulante operacional é inquestionável e reconhecida por vários operadores de aeronaves que executam missões policiais, como pode ser verificado no seguinte artigo de ⁸Kenneth Soloski, policial americano que trabalhou em aeronaves policiais:

O vôo oficial tático (TFO) em uma aeronave de aplicação da lei é talvez a mais anônima equipe de aviação policial heróica. Assim como em muitos filmes militares de Hollywood onde os *flyboys* obtêm toda a atenção e louros, enquanto as praças fazem todo o trabalho, o piloto policial recebe frequentemente a atenção enquanto o tripulante operacional é ignorado. O Tripulante Operacional é talvez a posição mais crítica para a missão policial aérea. O Tripulante Operacional é verdadeiramente o "lado da polícia" da aplicação da lei nas missões aérea.

O Tripulante Operacional - Deveres e Responsabilidades
Ao longo dos anos, na tática de vôo, ele foi conhecido como o observador, escudeiros ou uma miríade de outros menos descritivos (e por vezes irrisórios) nomes. Dificilmente refletindo as inúmeras funções e responsabilidades da posição, estes nomes indicam que esta posição exige apenas olhar para fora da janela do avião e "ajudar" o piloto.

Hoje, a tática de vôo oficial tem um vasto leque de funções e responsabilidades. Na rotina diária e nas operações de vôo o oficial tático é responsável por conhecer diariamente crime, relatórios, tendências e condições. Os Tripulantes Operacionais normalmente devem Pré-voar e inspecionar qualquer missão específica da polícia ou de emergência, incluindo primeiros socorros equipamento equipamentos, desfibriladores externos automáticos, tanques de oxigênio etc. Eles devem ter uma compreensão global, mesmo que

⁷ Técnica de transporte de tripulantes externamente à aeronave, ancorados por cabos, para desembarque em locais onde o pouso não é possível.

⁸ Artigo disponível em < http://www.lawofficer.com/news-and-articles/columns/Solosky/tactical_flight_officer.html?jsessionid=22B5CB5484CBBC1DC48F00E0887B0DD3> acesso em 20dez, 19:00h.

eles não tenham treinamento formal e específico de operações aéreas.

Durante uma missão de vôo, o principal dever do Tripulante Operacional é e será sempre a segurança dos vôos. Isto significa ajudar, com inúmeras funções, tais como: colisões, rádio e olhar para qualquer outra condição que possa afetar a segurança dos vôos. O tripulante deve também gerir a emergência via rádios. A aplicação da lei conta com aeronaves modernas, com incríveis capacidades e os rádios geralmente são bastante sofisticados. Não é incomum para o Tripulante Operacional ter de gerir até cinco frequências num mesmo momento.

Por último, os Tripulantes Operacionais devem manusear infravermelhos (FLIR), projetores e mapeamento computadorizado. Esta situação pode tornar-se um trabalho muito intenso, em especial durante o ritmo acelerado de uma missão. Por exemplo, durante uma perseguição a um automóvel, o Tripulante Operacional é incumbido de transmitir informações sobre a perseguição, o trabalho da câmera e manter um olho sobre a segurança dos vôos. Se outras aeronaves de imprensa estão em cena, o volume de trabalho aumenta drasticamente. Não são só as tarefas acima mencionadas, o Tripulante Operacional está constantemente a assistir o piloto, evitando as demais aeronaves. Na maioria das circunstâncias, as aeronaves de imprensa não interferem na aplicação da lei. Contudo, houve quase colisões entre aeronaves. Existem normalmente pessoas em pelo menos duas ou três frequências aéreas pedindo informações às aeronaves policiais sobre a perseguição, e muitas vezes a tripulação de bordo troca informações entre si através dos seus intercomunicadores. Tal como os seus companheiros em terra, as decisões devem ser feitas em segundos. Durante uma recente perseguição a um veículo na costa leste, numa grande cidade, um helicóptero da polícia acompanhou um veículo roubado ao longo de uma rodovia. À medida que se aproximava do grande aeroporto internacional da cidade, que estava muito ocupado controlando chegadas e partidas, o controle do tráfego aéreo precisou segurar o helicóptero da polícia para aguardar momentaneamente o pouso de dois aviões. Quando se tornou evidente a apreensão da tripulação policial aérea gerando confusão e dúvida entre as aeronaves comerciais, o Tripulante Operacional decidiu, no interesse da segurança, em encerrar a perseguição. Total de tempo para tomar a decisão: cinco a dez segundos.

Sempre existe uma interação com oficiais em terra, acentuando a carga de trabalho do Tripulante Operacional. Durante um exercício, o Tripulante deve tentar acompanhar o assunto, o terreno, funcionários diretos e gerir as rádios. Às vezes, a direção tomada pelas unidades em terra pode ser complicada, porque o Tripulante geralmente não conhece o local e estas podem ressentir-se disso. A bordo das Aeronaves Policiais tem-se uma perspectiva única e, por vezes, pode ver as lacunas no perímetro ou de outras condições que necessitam de atenção e devem solicitar às unidades em terra para responder a estas preocupações.

O Tripulante Operacional também deve aprender as funções e responsabilidades do piloto, incluindo a leitura de cartas aeronáuticas, compreensão do desempenho das aeronaves e, em alguns casos, sobre procedimentos em vôos de emergência. O conceito de gestão de recursos de tripulação é sempre uma

prioridade. Esse gerenciamento é simplesmente o conceito de que todas as informações e todos os membros da tripulação desempenham um papel vital e integrante da segurança de vôo. Os membros da tripulação na verdade são incentivados, estando autorizados a intervir, caso tenham alguma preocupação sobre a segurança dos vôos.(tradução nossa)

Da mesma forma com o procedimento que foi tomado em relação aos pilotos, faz-se necessário confeccionar a descrição do cargo do tripulante operacional, a fim de serem identificados os requisitos necessários para o exercício da função. Para completar essa descrição, foi analisado o material utilizado pela Polícia Rodoviária Federal, em meio do constante do nº 3 do Edital 001 do Processo Seletivo para o Curso de Especialização em Operador de Equipamentos Especiais – CEOEE/2008 transcrito a seguir:

3.1 – Operador de Equipamentos Especiais – OEE;

3.2 – DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATIVIDADES: Orientar os passageiros e a movimentação de pessoas junto à aeronave, impedindo o trânsito pelas áreas de risco gerado pelos rotores e por baixo do cone de cauda. Acomodar, a bordo ou no compartimento de carga, a bagagem de mão e o armamento conduzido por passageiro e que não seja necessário para uso em vôo. Auxiliar o socorrista no atendimento de enfermo, promover o embarque e desembarque de enfermo. Efetuar resgates em áreas de difícil acesso, em terra e água, inclusive em situações climáticas adversas. Fazer a assepsia da aeronave quando operando com a configuração de resgate, efetuar resgate em altura, aplicando técnicas de *rappel* e *macguire* (resgate de vítima por cabo fixado na aeronave), envolvendo decidas da aeronave em pleno vôo e içamento de vítima. Informar ao comandante da aeronave sobre qualquer irregularidade encontrada, orientar o piloto sobre qualquer risco à segurança observando o solo, antes do pouso. Coordenar a operação de reabastecimento de combustível. Operar o equipamento especial para o qual esteja treinado e designado, ou armamento portátil de dotação da DOA (carabina *Bushmaster*, calibre 5.56mm, ou qualquer outra adquirida para a atividade aeropolicial) sob sua responsabilidade, efetuando tiro embarcado quando necessário. Desempenhar todas as atividades de interesse do órgão, cumprindo e fazendo cumprir a legislação em vigor.

4.4.1 Descrição do Cargo

4.4.1.1 Resumo das atribuições do cargo

1. Controle de rádio, material de salvamento, conferência de armamento, munição, algema e coletes.
2. Deixar a sala de comunicações em ordem.
3. Fazer verificação do material de segurança da aeronave, cintos, rabo de macaco.
4. Navegar a aeronave até o local de ocorrência.
5. Em unidade aeromédica, fazer o papel de comandante de operações (restrito a Sargentos).

4.4.1.2 Detalhamento das atribuições do cargo:

1. Verificar o material de salvamento, armamento, munições, algemas, coletes, cabos, rádios.
2. Deixar a sala de comunicações em ordem e verificar o livro de novidades.
3. Verificar a aeronave em sua segurança interna, cintos, rabo de macaco, comunicação interna, guias, papel de rascunho e fuselagem.
4. Dar ciência operacional ao Centro de Operações da Polícia Militar (COPOM) e ao Centro de Operações do Corpo de Bombeiros (COBOM).
5. Orientar os passageiros e a circulação de pessoas ao redor da aeronave.

6. Efetuar resgates em áreas de difícil acesso, em terra e água, inclusive em situações climáticas adversas.
7. Orientar o piloto sobre qualquer risco à segurança.
8. Operar o equipamento especial para o qual esteja treinado e designado.
9. Em voo, navegar a aeronave até o local de ocorrência, com o apoio do guia.
10. Desempenhar todas as atividades de interesse do órgão, cumprindo e fazendo cumprir a legislação em vigor.
11. Fazer a segurança do piloto.
12. Colher dados de ocorrência.
13. Apresentar dados ao Distrito Policial.

4.4.1.3 Responsabilidades do Cargo

1. Atenção máxima em voo.
2. Verificar a altitude da aeronave, para evitar acidentes.
3. Orientar o piloto nas manobras.
4. Antecipar os movimentos para o piloto.

4.4.1.4 Providências que adota para correção de problemas surgidos

1. Notificar em relatório de perigo ou verbalmente.
2. Abortar a missão.

4.4.1.5 Tipo e número de máquinas que opera

1. Pistola, Fuzil Fal (Fuzil automático leve), Beretta, Rádios (todos),
2. Equipamento de segurança pessoal, guincho, ⁹puçá, cesto bambi buket, flyer (infravermelho), maca de montanha, cabos.

4.4.1.6 Tipo de leitura e ou escrita que precisa fazer:

1. Leitura de mapas, guias, manuais técnicos dos equipamentos que opera, confecção de relatórios e documentos.
2. Relatório de voo, se estiver na função de comandante de operações, ler livro de novidades e Ordens de Serviço.

4.4.1.7 Condições do trabalho:

1. Carga horária de 12 X 36.
2. Alto índice de ruído.
3. Alto índice de vibração
4. Instalações físicas inadequadas.

4.5 Perfil do Tripulante Operacional

Após o detalhamento do cargo de tripulante operacional, foram traçados pelo Ten PM Mantovani e equipe de psicólogos da Divisão de Seleção e

⁹ Equipamento preso ao gancho da aeronave, utilizado para a retirada de pessoas da água.

Alistamento, os requisitos pessoais necessários para o exercício da função. Os níveis de dimensionamento destes requisitos são identificados apenas em: (*) Necessário e (**) Imprescindível.

1. INTELECTUAIS:

Inteligência geral. *

Raciocínio espacial. *

Raciocínio verbal. *

Raciocínio rápido. **

Atenção concentrada. **

Capacidade de percepção. *

Capacidade de avaliação e julgamento. *

Capacidade de improvisação. **

Criatividade. *

2. PERSONALIDADE:

Ponderado. *

Cuidadoso. *

Autêntico. *

Prudente. **

Flexível. **

Calmo. **

Controle emocional. **

3. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:

Sociável. *

Cortês. *

Saber falar. *

Saber ouvir. *

Hábil no trato. *

Atencioso. *

4. CONDUTA:

Responsável. *

Coerente. *

Incentivadora. *

Leal. *

5. QUALIFICAÇÃO ADMINISTRATIVA:

Planejar. *

Organizar. *

Fazer relatórios. *

Saber decidir. *

Possuir senso de prioridade. *

6. HABILIDADES GERENCIAIS:

Saber lidar com pessoas. *

Saber coordenar. *

Ser participativo. *

Possuir espírito de equipe. **

7. FORMAÇÃO ESCOLAR:

BÁSICA: *

De acordo com a graduação.

COMPLEMENTAR: *

Curso de Tripulante.

8. EXPERIÊNCIA ESPECÍFICA:

De rua, patrulheiro.

9. QUALIFICAÇÃO TÉCNICA:

Curso de resgate, Salvamento.

O trabalho de confecção do perfil profissiográfico é essencial para a seleção baseada na identificação de competências, facilitando o trabalho da equipe de psicólogos que está envolvida no processo de escolha dos testes que serão aplicados a todos os candidatos.

5 POLÍCIA COMPARADA

Com a finalidade de se constatar a importância de exigir requisitos fundamentais para o exercício da atividade aérea, foram contatadas Unidades Aéreas de outros Estados que empregam helicópteros nas atividades de Segurança Pública e Defesa Civil, assim como empresa da aviação civil, a saber:

1. Grupamento de Operações Aéreas – GOA – DF: contatado Maj PM Ricardo Yamazaki Santiago, Comandante, em 12 de fevereiro de 2009, às 14:00h.
2. 3º Batalhão de Busca e Salvamento – DF: contatado o Cel André Luiz Dinis Raposo, Comandante, em 11 de fevereiro de 2009, às 11:00h.
3. Divisão de Operações Aéreas – DOA – DF: contatado o Investigador Robério Pinheiro Maia, Chefe, em 11 de fevereiro de 2009, às 09:00h.
4. Polícia Federal: contatado o Delegado Rubens José Maleiner, Coordenador, em 13 de fevereiro de 2009, às 09:00h.
5. CAVEx – Comando de Aviação do Exército: Entrevista com a 1º Ten Danuza, psicóloga do CAVEx, em 04 de março, às 15:00h.
6. Polícia Rodoviária Federal: contatado Sr Múcio de Arruda Alves, Chefe, em 12 de fevereiro de 2009, às 09:00h.
7. Comissão para Implantação de Aviação no Estado de Tocantins: contato comando@pm.to.gov.br em 07 de fevereiro de 2009.
8. Força Nacional: contatado Maj PM Josilei Albino Gonçalves de Freitas, em 11 de fevereiro, às 14:00h.
9. Gol Linhas Aéreas: Diretoria de Operações, Doc nº 0391-OZ.
10. *United States Coast Guard: Coast Guard Helicopter Rescue Swimmer Manual, Washington: 2000.*

11. Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão – PMESP – Ten Cel Júlio Shergue – Comandante.

5.1 Requisitos Gerais

Após análise de todo o material das Organizações citadas, foram observados diversos critérios utilizados para a seleção de novos aeronautas, conceituados a seguir para melhor compreensão e visualização das exigências de cada um deles. Não serão citados os casos específicos adotados de cada Unidade contatada a fim de preservar as fontes, tendo em vista os resultados verificados apresentarem aspectos positivos e negativos.

5.1.1 Certificado de habilidade técnica

O ingresso do candidato na Organização é feito apenas com a apresentação da Carteira de Piloto Privado (PP), ou da Carteira de Piloto Comercial (PC), emitidas pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), assim como a apresentação do Certificado de Capacidade Física (CCF), emitido pelos Hospitais da Aeronáutica, independente do tempo de experiência na atividade. Tal procedimento é tomado em Organizações que não adotam a contratação de Escolas de Formação de Pilotos particulares ou então aquelas que não dispõem de um efetivo considerável que favoreça a aplicação de exames de seleção. Pelo fato de que, para obter o CCF, os aeronautas realizam em seus exames iniciais testes psicológicos básicos, algumas Organizações deixam de aplicar testes psicológicos complementares, pelo entendimento de que os testes iniciais são suficientes para a identificação do perfil do aeronauta.

5.1.2 Tempo de serviço

Requisito não exigido isoladamente, complementa os demais de acordo com as necessidades da Organização. Quando os candidatos aprovados vão realizar curso de pilotagem em escolas contratadas é frequente que seja estipulado

um tempo máximo de serviço, geralmente 10 anos, pois o novo tripulante realizará curso de formação, estágios para adaptação na função e somente após exercerá suas atividades plenamente. No caso dos pilotos do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão, o tempo despendido entre o ingresso e a assunção do comando de uma aeronave varia entre cinco e seis anos. No caso dos tripulantes operacionais, esse tempo pode chegar a dois anos. Dessa forma, o tempo máximo de serviço é exigido, a fim de realizar um processo de formação minucioso e a certeza de retorno do capital investido na formação, através do tempo de serviço que o tripulante pode oferecer de retorno à Unidade. Nos casos em que o candidato já possui os Certificados de Habilitação Técnica, o tempo de serviço considerado pode ser bem maior, pois não há gastos na formação do piloto. Três das Organizações acima citadas admitem que seus candidatos tenham até vinte anos de serviço.

5.1.3 Prova intelectual

Prova que exige do candidato o conhecimento prévio da função ligada à atividade aérea, noções gerais sobre regulamentos, legislações estaduais e federais, ou ainda o conhecimento de Procedimentos Operacionais Padrão relativos ao modo de execução dos trabalhos de sua Organização.

5.1.4 Testes de aptidão física

Aplicados pela maioria das Organizações, de modo a verificar o condicionamento do candidato, aplicando-se provas diversas que irão compor um resultado numérico final obtido pelo somatório das marcas atingidas em cada teste, pontuadas de acordo com a idade do candidato. Serão demonstrados abaixo os valores aplicados pela Polícia Militar do Estado de São Paulo na seleção de candidatos, sendo observados valores diferenciados para homens e mulheres. O material está disponível somente na rede interna da PMESP, em www.intranet.polmil.sp.gov.br, na página da Seção de Seleção e Treinamento da Diretoria de Telemática (D Tel).

TESTES				PONTOS					
Cabo Vertical (m)	Abdominal	Corrida de 40 seg (m)	Corrida de 12min (m)	Até 25 anos	De 26 a 30 anos	De 31 a 35 anos	De 36 a 40 anos	De 41 a 46 anos	46 anos ou mais
2,50	26	230	1800						20
2,50	28	230	1900					20	30
2,50	30	235	2000				20	30	40
2,50	32	240	2100			20	30	40	50
2,50	34	245	2200		20	30	40	50	60
2,50	36	250	2300	20	30	40	50	60	70
3,00	38	255	2400	30	40	50	60	70	80
3,50	40	260	2500	40	50	60	70	80	90
4,00	42	265	2600	50	60	70	80	90	100
4,50	44	270	2700	60	70	80	90	100	
5,00	46	275	2800	70	80	90	100		
5,50	48	280	2900	80	90	100			
6,00	50	285	3000	90	100				
6,50	52	290	3100	100					

Fonte: PMESP

Quadro 5 - Pontuação de resultados do TAF - Homens

TESTES				PONTOS					
Cabo Vertical (m)	Abdominal	Corrida de 40Seg (m)	Corrida de 12min (m)	Até 25 anos	De 26 a 30 anos	De 31 a 35 anos	De 36 a 40 anos	De 41 a 45 anos	46 anos ou mais
2,50	20	180	1400						20
2,50	22	180	1500					20	30
2,50	24	185	1600				20	30	40
2,50	26	190	1700			20	30	40	50
2,50	28	195	1800		20	30	40	50	60
2,50	30	200	1900	20	30	40	50	60	70
3,00	32	205	2000	30	40	50	60	70	80
3,50	34	210	2100	40	50	60	70	80	90
5,00	40	225	2400	70	80	90	100		
5,50	42	230	2500	80	90	100			
6,00	44	235	2600	90	100				

Fonte: PMESP

Quadro 6 - Pontuação dos resultados do TAF – Mulheres

Além da capacidade física básica que o candidato deve apresentar, é de grande valia a aplicação de testes para a verificação de habilidades físicas específicas necessárias para a atividade, descritas a seguir:

1. Travessia em altura no ¹⁰pórtico: aplicado para verificar se o candidato apresenta aerofobia. São assegurados todos os equipamentos de segurança para a passagem em plataforma elevada, sendo computado tempo máximo para a execução. No caso do Grupamento de Radiopatrulha Aérea– João Negrão, foram convencionados os valores de 20 metros de plataforma, quinze metros de altura no tempo máximo de 2 minutos para a passagem completa (subida na escada, transposição e descida até o solo).

2. Provas de natação e flutuabilidade: desempenho do candidato em meio líquido, sendo avaliada a capacidade de mobilidade, assim como a capacidade de se manter flutuando na posição vertical, sem qualquer tipo de apoio auxiliar. No caso do Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão, foram convencionados os seguintes valores e estilo: Natação – estilo *crawl*, 100 metros e tempo máximo de execução de homens – 2 minutos e 45 segundos e mulheres – 3 minutos e quinze segundos. O tempo exigido para a prova de flutuabilidade é de quinze minutos.

A aplicação de testes realizados na água são justificados pelo emprego da aeronave em diversas situações em que são necessários deslocamentos de curta duração em cima de trechos de mar e rios. Apesar de as aeronaves não efetuarem voos distantes das margens e praias, de modo a atingirem terra firme em casos de panes que impeçam a continuidade do deslocamento, há a possibilidade de queda na água, o que exigirá da tripulação habilidade no meio, para garantir sua sobrevivência.

5.1.5 Testes psicológicos

Para sua aplicação, é necessário estudo apurado das funções que serão executadas, desde as mais simples até aquelas que apresentam certo grau de

¹⁰ Plataforma elevada do solo, sustentada por colunas ou pilares

dificuldade, para que possibilite a Unidade interessada, confeccionar um quadro com todo o detalhamento de determinado cargo. Esse procedimento possibilita que a equipe responsável pelos testes defina o perfil que o candidato deve apresentar para exercer com eficácia e eficiência as suas atividades.

5.1.6 Posto ou graduação

Requisito utilizado apenas por poucas Organizações contatadas, pois só admite o candidato de posse de todas as carteiras necessárias ao voo. Tal requisito só é aplicado no caso de pilotos e é condicional: candidatos até o posto de Major ou até vinte anos de serviço.

5.1.7 Indicação

Neste caso, o candidato é indicado por terceiros com influência sobre a Organização, por ser possuidor de Certificado de Habilidade Técnica, ou pelo fato de que a autoridade que o indicou julgue que ele possui competências para exercer a atividade aérea. É o requisito de menor incidência entre os locais pesquisados, porém ainda é verificada sua ocorrência. Não apresenta mérito na sua qualidade, pois é baseado em análises superficiais sem fundamentação acadêmica e em conceitos particulares.

5.1.8 Entrevista técnica

Entrevista realizada pelo comandante da Unidade e ou uma comissão de Oficiais Pilotos, a fim de verificar os conhecimentos profissionais do candidato. São formuladas questões cujas respostas obrigam o conhecimento sobre a padronização de procedimentos policiais militares, cidadania,¹¹ deontologia policial-militar, valores e deveres policiais militares. A entrevista tem caráter reservado, não sendo aberta ao público, pois todos os candidatos responderão a questões de idêntico teor. Para

¹¹ Ética profissional

as soluções apresentadas, são atribuídos os seguintes conceitos: I (inferior), N (normal) e S (superior). Após isso, os conceitos serão convertidos em valores numéricos e a Banca Avaliadora elaborará uma lista dos candidatos com suas respectivas classificações, baseada na média aritmética obtida na entrevista.

5.1.9 Conselho de Voo

O Conselho de Voo é composto pelo Comandante, Chefe, Diretor ou Coordenador na Unidade Aérea, pelo Oficial de Segurança de Voo e pelos pilotos mais experientes. Para casos específicos que necessitem o auxílio de profissionais especializados, também podem fazer parte desse Júri o médico e o psicólogo da Organização. São três os aspectos observados pelo Conselho de Voo: formação, padronização e correção. O Conselho pode ser considerado como o último requisito na seleção dos aeronautas, pois avalia os novos pilotos em seu processo de formação e analisa todos os procedimentos tomados pelo aluno durante o voo, autorizando ou não seu ingresso nas missões operacionais. A padronização de todos os procedimentos relacionados ao voo também deve ser realizada pelo Conselho, onde se discutem os problemas verificados pelo Oficial de Segurança de Voo e ações são tomadas para definir padrões de segurança a todas as etapas das operações aéreas. Por último, observamos a questão da correção de atitudes.

Vejamos a importância do Conselho de Voo no caso do Grupamento Aéreo – João Negrão, da Polícia Militar do Estado de São Paulo. Para essa análise, devemos observar o contido na Portaria do Comandante Geral nº CORREGPM-04/305/01 de 14 de março de 2001, nos seguintes números do parágrafo 13º:

- 77 - afastar-se, quando em atividade policial-militar com veículo automotor, aeronave, embarcação ou a pé, da área em que deveria permanecer ou não cumprir roteiro de patrulhamento predeterminado (G);
- 100 - desrespeitar regras de trânsito, de tráfego aéreo ou de navegação marítima, lacustre ou fluvial (M);
- 101 - autorizar, promover ou executar manobras perigosas com viaturas, aeronaves, embarcações ou animais (M)

Para essa análise, faz-se necessária também a citação da ¹²ICA nº 0606, de 08 de junho de 2006, dos números que seguem:

4 CONDIÇÕES ESPECIAIS DE OPERAÇÃO

4.1 As condições especiais citadas neste capítulo somente poderão ser utilizadas pelas aeronaves engajadas em operação aérea de segurança pública e/ou de defesa civil, desde que:

- a) o objetivo da missão seja a proteção e o socorro público ou o combate a incêndios florestais; e
- b) o órgão de segurança pública e/ou de defesa civil responsável tenha estabelecido procedimentos padronizados de operação e de segurança de vôo, com a finalidade de orientar a conduta das tripulações nestas condições especiais.

A primeira citação é referente à Portaria do Comandante Geral e prevê como falha de conduta o não cumprimento de roteiro de patrulhamento predeterminado, o desrespeito às regras de tráfego aéreo e a execução de manobras perigosas. Nesses casos, a única autoridade competente para julgar a inobservância dessas normas é o próprio Comandante e seu Conselho de Voo, aliado ainda ao fato de que a ICA 0606, em seu número 4, citado acima, ainda prevê condições especiais para as operações de Segurança Pública e Defesa Civil, o que torna pouco provável a identificação de que determinada manobra é perigosa ou não por outros membros da Corporação, mesmo que estejam embarcados na aeronave. Tal procedimento só pode ser avaliado como perigoso por membros da respectiva Unidade aérea ou por outros profissionais da área. Cabem exclusivamente ao Conselho as medidas corretivas para esse evento.

A figura dessa reunião de pilotos e de seu comandante para a avaliação dos demais pilotos é a própria continuidade do primeiro Júri formado em 1919, citado no Capítulo 1 deste trabalho, em 1.1 Aviação Policial, onde um grupo de profissionais da área de aviação eram reunidos para a avaliação dos testes práticos nos novos pilotos da então Força Pública. Hoje, da mesma forma que nos primórdios da aviação policial, o Conselho de Voo é uma ferramenta eficaz na avaliação dos pilotos e na manutenção da segurança de voo.

Para sua criação, composição e atuação, o Conselho de Voo depende de normatização própria a fim de regulamentar suas atribuições e garantir-lhe a soberania e a legitimidade de suas decisões. Com a finalidade de servir como fonte

¹² Instruções do Comando da Aeronáutica

de consulta, consta no Anexo “A” a Resolução do Comandante Geral de Minas Gerais N° 270, de 08 de novembro de 2007, criando o Conselho daquela Instituição e constante no Anexo “B” a Portaria n° 002-CAOP/DIREX/DPF, de 29 de novembro de 2006, que apresenta finalidade semelhante.

5.2 Constações

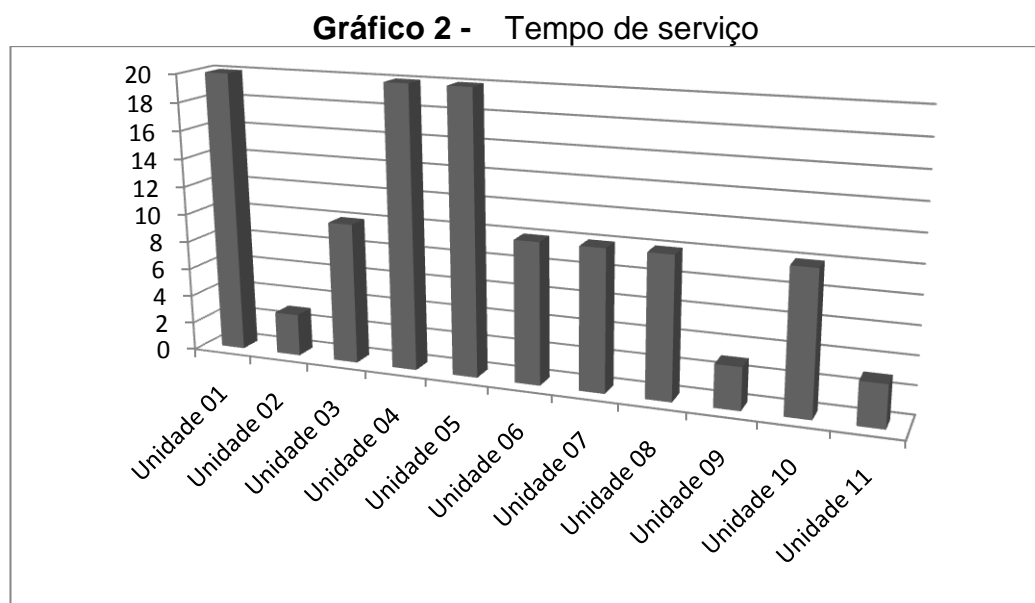
A tabela abaixo favorece a visualização dos requisitos mais utilizados na seleção de tripulantes entre as Organizações pesquisadas, onde o número “1” indica que é realizado e o “0” indica que não é realizado. Os nomes das Unidades foram mais uma vez preservados e colocados em ordem diferente daquela apresentada no início deste capítulo, tendo em vista alguns pontos negativos que foram observados e que serão destacados a seguir.

UNIDADES	INDICAÇÃO	SELEÇÃO	TAF	TESTES PSICOLÓGICOS	HABILIDADE TÉCNICA	APENAS CCF	INTELECTUAL
Unidade 01	1	0	1	0	1	1	0
Unidade 02	1	0	1	0	1	1	0
Unidade 03	0	1	1	1	0	0	0
Unidade 04	0	0	0	0	1	1	0
Unidade 05	0	0	0	0	1	1	0
Unidade 06	0	1	1	0	1	0	0
Unidade 07	0	1	1	1	0	0	0
Unidade 08	0	1	1	1	0	0	0
Unidade 09	0	1	0	1	1	0	1
Unidade 10	0	1	1	1	0	0	0
Unidade 11	0	1	1	1	1	0	1

Quadro 7 - Demonstrativos dos requisitos exigidos

Também foi observado que, conforme os requisitos exigidos pelas Organizações, devido a recursos, universo de candidatos e outras razões, a variação da exigência no que se refere ao tempo máximo de serviço e ao tempo mínimo de experiência na atividade varia da mesma forma. Nos locais onde os processos de seleção são mais complexos e as escolas de formação de pilotos, contratadas por meio de processo licitatório, são exigidos o máximo de dez anos de serviço efetivo, tendo em vista o custo de seleção e formação, havendo então a expectativa de

retorno do investimento com a maior permanência na função. Nos locais onde é exigida apenas a habilitação técnica e teste de aptidão física, o tempo máximo de serviço aumenta para vinte anos, pois não necessita de tempo de formação do candidato, e o prazo de dez anos para prestação de serviços é suficiente. Outras Organizações exigem a habilitação técnica e os exames médicos complementares, mas partem do período mínimo de experiência na atividade aérea de três anos. Os requisitos exigidos para o ingresso na atividade aérea variam conforme o entendimento de cada Organização analisada. Observando-se de maneira global, a forma de admissão para o exercício das funções a bordo de aeronaves não é uniforme, sem padronização nas exigências de uma forma geral, assim como, mesmo analisando somente um dos requisitos isoladamente, se notam diversos valores utilizados, a fim de compensar carências ou formas facilitadoras do processo de seleção. O gráfico a seguir facilita a visualização dessa inconstância:



Por intermédio do material coletado e das entrevistas com os responsáveis pelas Unidades Aéreas contatadas, verificou-se que os modelos adotados nos processos de seleção servem como parâmetro para avaliar futuros problemas que serão enfrentados ou seus resultados positivos com a perfeita coordenação dos trabalhos e operações cada vez mais seguras. Inúmeros são os pontos que definem esse sincronismo dos mecanismos das Organizações, e foi

constatado que aquelas que optam por maior rigor na detecção dos requisitos para a atividade aérea conseguem abster-se de problemas de causas simples, como o relacionamento interpessoal, até aqueles mais graves, relacionados aos problemas de segurança de voo.

Dois casos observados indicam claramente essa afirmação, por meio dos requisitos exigidos no processo de seleção. O primeiro deles foi constatado na Organização 01 do quadro 5, onde são requisitos para sua seleção: indicação por terceiros, certificados de habilidade técnica e de capacidade física e teste de aptidão física. Aquela Organização não realiza a aplicação de testes psicológicos, por entender que a entrevista e os testes aplicados na obtenção da carteira inicial de capacidade física já definem os aspectos positivos do candidato que o habilita a trabalhar a bordo de aeronaves que desempenham papel de Segurança Pública. Ocorre que, de uma forma geral, tem ocorrido a perda de pessoal pelo fato de não se adaptarem àquela função, ou não conseguirem trabalhar em equipe, assim como problemas da ordem de relacionamento interpessoal. Conforme informação fornecida pela própria Organização, houve uma perda de 20% do pessoal aprovado no último processo de seleção, antes mesmo de completarem um ano na atividade, por apresentarem problemas diversos de adaptação à função, horários, regime de escala, chegando mesmo a interferir na segurança de voo. Nesse caso, algumas considerações são necessárias no que diz respeito ao entendimento dos testes psicológicos realizados uma única vez, no momento em que o aeronauta faz os exames iniciais necessários para a obtenção de seu Certificado de Capacidade Física. O contido na subparte “D” do Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica 61 apresenta os requisitos a serem atendidos para as devidas concessões de licenças para pilotos privados, e a subparte “E”, os requisitos para a expedição de licença para piloto comercial. Porém, a obtenção das licenças citadas servem apenas para autorizar o detentor a conduzir determinado tipo de equipamentos, indicando que o aeronauta possui habilidade para operá-los, mas em nenhum momento indica que o possuidor da licença está apto a exercer determinada função específica relativa à atividade aérea. O mesmo pode ser observado no Regulamento Brasileiro de Homologação Aeronáutica de número 67, que trata da Inspeção de Saúde e Certificado de Capacidade Física, que na parte introdutória especifica a sua abordagem e estabelece os requisitos mínimos de

aptidão psicofísica baseados na OACI – Organização de Aviação Civil Internacional e, no item 67.31, encontramos o seguinte:

67.31 Requisitos Psiquiátricos

(a) O candidato não deve ter antecedentes e nem diagnóstico de:

(1) Psicose;

(2) Alcoolismo;

(3) Dependência de fármacos;

(4) Desordens da personalidade; e

(5) Anomalia mental e/ou neurose que dificultem o solicitante de exercer com segurança as atribuições correspondentes às licenças que solicitou ou possui.

(b) Nos exames subseqüentes, o inspecionado não deve apresentar quadro clínico ou patologia psiquiátrica.

(c) Testes psicológicos fazem parte do exame psiquiátrico das inspeções iniciais. Nas revalidações, a critério do especialista.

Notamos que os requisitos observados durante os exames efetuados para a obtenção do Certificado de Capacidade Física são superficiais e poderiam ser indicados para a avaliação de qualquer pessoa que queira conduzir veículos motorizados de uma forma geral, não somente para aeronaves, demonstrando que o avaliado tem condições para operações elementares no manuseio de equipamentos. Não são realizados testes na identificação de traços específicos exigidos para cada atividade em particular, o que transmite essa responsabilidade para os comandantes, chefes, diretores e coordenadores das Organizações que recrutam candidatos para desempenhar as funções a bordo de aeronaves.

No caso da Organização 04 da tabela 01, os requisitos resumem-se apenas na apresentação do Certificado de Habilidade Técnica e do Certificado de Capacidade Física, sendo detectados, nesse caso, problemas sérios de relacionamento, desenvolvimento dos trabalhos e casos graves da busca apenas dos interesses individuais, permanecendo a equipe em segundo plano.

Durante entrevista com o comandante da Organização 06, foi verificada a existência de processo de seleção, sendo exigido apenas o Teste de Aptidão Física, habilidade (possuir os Certificados de Habilidade Técnica e de Capacidade Física) e, por fim, a realização de entrevista técnica, momento em que o candidato apresenta dissertação sobre os motivos do seu interesse pela atividade. Na ocasião, foi dado conhecimento que uma de suas aeronaves foi totalmente destruída durante ocorrência de salvamento e o óbito de toda a tripulação. A causa do acidente foi

essencialmente em decorrência de falha humana, na seguinte sequência: falha ao operar equipamentos de resgate, falha de verificação e erro de decisão. Foram constatados desvios da função em mais de um tripulante envolvido na mesma operação, favorecendo o erro e a queda da aeronave. Um processo de seleção bem elaborado tem o objetivo de identificar a aptidão e os talentos necessários para executar determinada função com maior competência. No caso da atividade aérea, a realização de tarefas com o mais alto grau de segurança e a prevenção de acidentes são metas a ser atingidas, e a identificação de nível de atenção, habilidades com equipamentos e processos decisórios são essenciais. Os acidentes ou incidentes de voo trazem consequências imediatas, ligados ao trauma da perda de pessoas do convívio diário, assim como aquelas que perduram por tempo indefinido, alterando o moral da equipe, gerando insegurança na realização nas operações subsequentes e um forte sentimento de incerteza. A visão geral sobre as situações enfrentadas pelos aeronautas deve ser tomada durante todas as etapas dos voos que realizam, analisados caso a caso dentro de cada modalidade em que as aeronaves são empregadas. Assim sendo, devem-se levar em conta todas as etapas realizadas nas missões de resgate, busca e salvamento, combate a incêndios, ocorrências policiais de uma forma geral, adicionando-se a isso condições imprevisíveis à aeronave que podem alterar sua atitude de estabilidade, tais como pannes e condições climáticas. Feita essa análise, observa-se que o piloto deve apresentar um conjunto de habilidades e talentos que ofereçam suporte para a solução de problemas em casos de extrema gravidade, e geralmente esse quadro se apresenta no momento em que a velocidade é reduzida e a altitude é pouca para o tempo normal de tomada de procedimentos de emergência, exigindo reflexos diferenciados e concentração nas ações tomadas para a preservação da vida, impedindo também a destruição de bens. A principal qualidade esperada do aeronauta é a capacidade de reagir de forma positiva nas situações de crise extrema, e não somente a perícia com que conduz a aeronave em um ambiente favorável, sem a apresentação de fatores complicadores que possam alterar o voo.

5.3 Condição Favorável

As Organizações que apresentaram melhores resultados nos processos de seleção, adquirindo mão-de-obra com sinais mais evidentes de aptidão e competência, além, é claro, de inserir em seus quadros profissionais com alto grau de interesse na sua atividade, desempenhando também outras funções que não aquelas ligadas ao voo com alto grau de resultados, disciplina e total integração à equipe, foram aquelas que exigem nos seus processos de seleção os seguintes requisitos:

1. Tempo máximo de Serviço
2. Exames Psicológicos e Psicotécnicos
3. Teste de Aptidão Física e habilidades específicas
4. Entrevista Técnica
5. Exames médicos.
6. Conselho de voo

Para a aplicação dos exames psicológicos, essas Organizações confeccionaram uma descrição do cargo e traçaram o perfil esperado dos aeronautas, selecionando as características básicas que o indivíduo deve apresentar para o exercício da função. Em três casos analisados, a descrição do cargo e o perfil utilizado pelas Unidades é o material desenvolvido e empregado pelo Grupamento de Radiopatrulha Aérea – João Negrão nos últimos processos seletivos, material de que vem sendo atualizado e adaptado a cada período de seleção, como mostra nítida que a escolha de pessoas competentes para esse tipo de atividade é primordial.

A exigência de carteiras de voos mantidas como um requisito adicional, sendo esperado do candidato horas de experiência, acelera o processo de formação e a sua entrada em serviço na escala das aeronaves, porém o voo policial apresenta diversos detalhes diferenciados dos demais, peculiaridades decorrentes das missões de Segurança Pública e, em razão disso, voos de adaptação devem ser realizados para a preparação do aeronauta. A condição mais favorável ainda é a obtenção de

candidatos aprovados nos exames de seleção, com o perfil esperado pela Organização e sem a experiência de voo. A formação inicial, voltada para o voo policial, com detalhamento específico de manobras e situações adversas, favorece o melhor desempenho das funções e dispensa custos extras com voos de adaptação.

Nos locais em que esse padrão de seleção é utilizado, os desvios de comportamento e relacionamento são mínimos e o entrosamento de todo o efetivo é considerável. Não foram notados também problemas relacionados com a doutrina de segurança de voo e limitações no aprendizado teórico e prático por parte dos aeronautas.

No caso dos tripulantes operacionais, os requisitos exigidos para o ingresso do candidato na atividade aérea seguem praticamente o mesmo padrão, verificando-se a aplicação dos seguintes testes na maioria dos locais pesquisados: Prova Intelectual, Teste de Aptidão Física/habilidades específicas, Exames Médicos e Entrevista Técnica.

A Indicação aparece novamente neste caso e é visível a problemática que causa principalmente ao Comandante, Diretor ou Chefe da Organização, uma vez que recebe ingerências que ferem a doutrina adotada na seleção e formação de seu pessoal, rotina operacional e na segurança. Tem que administrar também o fato de que a Indicação de pessoas gera problemas de relacionamento interpessoal, uma vez que cria classes distintas: aquelas que realmente conquistaram o cargo por meio de testes e verificações, comprovadamente qualificadas para o exercício de suas atividades e aquelas que pularam essas etapas e que vão exercer as mesmas atividades, fato que pode ofender, inclusive, a segurança de voo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O emprego de aeronaves nas atividades de Segurança Pública e Defesa Civil apresenta diversas peculiaridades e legislação específica com a finalidade de amparar os procedimentos que devem ser tomados durante o atendimento das mais variadas ocorrências. Por esse motivo, todas as variáveis do voo devem ser analisadas constantemente, visando executar as missões com o mais alto nível de segurança, oferecendo também serviços de qualidade, profissionalismo e eficiência a cada decolagem e pouso realizados.

O Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos (CENIPA) baseia-se no trinômio homem, meio e máquina como alicerce da fundamentação dos seus princípios, formatando a Doutrina de Segurança de Voo como filosofia empregada de modo imprescindível por todos os aeronautas. O fator humano é que merece maior atenção, por ser o mais suscetível a erros ou falhas. É certo que os acidentes não ocorrem devido a um evento isolado, mas sim pelo somatório deles, verificação que se encontra citada na letra “b”, do número 1.7 das Normas de Segurança do Comando da Aeronáutica: “Todo acidente aeronáutico resulta de vários eventos e nunca de uma causa isolada”.

A preocupação com o fator humano pode ser notada desde os primórdios da aviação policial, que teve seu início no segundo decênio do século passado, criada por meio da Lei 1395-A, datada de 17 de dezembro de 1913. Na segunda oportunidade em que foi realizada a seleção de pilotos para integrar o quadro de aviadores da então Força Pública, com a finalidade de operacionalizar as aeronaves e as pistas de pousos e decolagens do recém-inaugurado aeródromo do Campo de Marte, alguns requisitos foram fixados para a realização desse processo. Como exemplo temos os exames médicos rigorosos baseados no entendimento de que a atividade aérea exigia dos aeronautas uma capacidade física superior, devido ao desgaste apresentado para o exercício da função. Também pôde ser verificada a formação de um júri, composto por profissionais da área, destinado a proceder à avaliação dos testes práticos aos quais os pilotos eram submetidos ao final do curso, visando à concessão da carteira de voo. Essa forma de avaliação, composta por um júri, perdura até os dias atuais, denominado atualmente “Conselho de Voo”,

constatado em algumas das Organizações aéreas dos Estados que utilizam aeronaves nas ações de Segurança Pública e Defesa Civil. É composto essencialmente pelo comandante, chefe ou diretor das Unidades, assessorado pelo elemento credenciado (responsável pela segurança de voo) e por pilotos que apresentam maior experiência na atividade.

A tecnologia empregada nas aeronaves, de uma forma geral, e a velocidade com que se aperfeiçoam são fatores que exigem aprimoramento constante das tripulações para que esses recursos sejam utilizados de forma eficaz. A atualização e os treinamentos periódicos também devem ser realizados, para que os equipamentos empregados nas mais variadas missões sejam operados com proficiência nas situações de crise, momentos em que erros não são aceitos.

A atividade aérea favorece o desgaste físico devido às vibrações e aos altos níveis de ruídos, assim como a tensão envolvida nas missões policiais obriga a conciliação da Doutrina de Segurança Pública e de Segurança de Voo, impondo alta concentração e níveis consideráveis de atenção na realização das operações, sendo inúmeros os procedimentos sob responsabilidade da tripulação, e estas constatações requerem a escolha minuciosa dos aeronautas que irão compor os quadros operacionais das Organizações Aéreas Policiais.

Para garantir o aprimoramento da atividade aérea policial, a análise das considerações citadas anteriormente, ligadas essencialmente ao fator humano, leva ao entendimento de que medidas devem ser adotadas para possibilitar a identificação de pessoas competentes para emprego na atividade aérea, garantindo voos cada vez mais seguros. Para alcançar esse objetivo, todo o processo de seleção deve ser estruturado de forma detalhada, identificando os requisitos necessários a serem exigidos dos candidatos.

O primeiro passo tomado para se compreender como se consegue vencer o desafio de colocar a pessoa certa no lugar certo foi o entendimento das fases básicas a qualquer seleção, ou seja: planejamento, recrutamento, seleção e interação de pessoal. O planejamento não se refere somente ao modo de execução da seleção, mas é um sintoma da visão de futuro do administrador, no momento em que demonstra conhecimento das necessidades que terá em relação à mão-de-obra com muita antecedência. O recrutamento e a seleção são processos distintos, pois o

primeiro é a fase de chamamento que mostra a possibilidade de ingresso para muitos, e a seleção, em contrapartida, é a fase que tem como tarefa a escolha daqueles que melhor se enquadram no perfil exigido, implicando cortes de onde resultarão poucos indivíduos, portanto, é a mais crítica. A interação é a fase presente de forma conjunta com as demais, desde a hora em que o detalhamento do cargo é divulgado, dando a exata noção a todos os candidatos de quais as funções a serem executadas, no momento em que será colocado e adaptado ao cargo.

A seleção por competência é aquela que melhor atende às necessidades do preenchimento de vagas para exercer funções a bordo de aeronaves, pois está direcionada na identificação do perfil cogente para ocupar o cargo. Para que as habilidades, as aptidões e os talentos sejam detectados, é necessário o detalhamento prévio de todas as minúcias da função, descrevendo as atribuições, responsabilidades, atitudes, problemas que enfrentam e a rotina diária. Após esse trabalho, é possível mapear todos os componentes que resultam no melhor perfil, aquele que atenderá às necessidades das Organizações.

Por meio de visitas, entrevistas e contatos via correio eletrônico com uma série de Organizações militares e civis ligadas às atividades aéreas, foi possível analisar e comparar as funções executadas pelos pilotos e tripulantes operacionais, assim como verificar o nível de exigência de cada local e os requisitos utilizados em cada um dos processos de seleção. Possibilitou também observar que não há nenhum padrão estabelecido para esse fim, mas formas de entendimento que propiciam aumentar o efetivo de aeronautas diante das carências e dificuldades que as Organizações apresentam. Poucas são aquelas que contam com suporte ideal para realizar exames de seleção ou com setores específicos para tanto.

Os requisitos verificados durante os contatos feitos encontram-se descritos no Capítulo 5 deste trabalho, no número 5.1, detalhados de uma forma geral, sem entrar no mérito individual de cada Unidade. Analisando as diversas formas de seleção e sua combinação variada dos requisitos exigidos, verificou-se que diferentes consequências também são notadas, trazendo reflexos tanto na parte operacional, quanto na administrativa. A ênfase dada apenas na habilidade e no tempo de experiência na atividade aeronáutica resolve com rapidez a chegada do candidato, da seleção à aeronave, porém apresenta problemas de perda do material humano selecionado, pelo fato de não se adaptar às operações desempenhadas,

gerando rotatividade desnecessária de pessoal e inconstância das escalas de voos das tripulações que permanecem. A ausência da aplicação dos testes psicológicos para a identificação do perfil pretendido foi detectada como a condição mais desfavorável, tendo reflexos negativos em períodos de curto e longo prazo. Os problemas visualizados nessa forma de seleção são referentes ao relacionamento interpessoal, adaptação às exigências do cargo, diversidade de atitudes e reações adversas durante a realização das missões, interferindo diretamente na Segurança de Voo.

Os melhores resultados atingidos pelas Organizações são os decorrentes de um completo planejamento voltado para a seleção, com foco na segurança e na competência, a fim de constituir um grupo de trabalho coeso, homogêneo e diretamente envolvido para que os objetivos organizacionais sejam alcançados. A proposta para um processo de seleção que apresente melhores resultados, independente da missão a ser realizada, está descrita no Capítulo 5, no número 5.3, aliada aos procedimentos contidos no Capítulo 4, no que se refere à confecção da descrição dos cargos que serão ocupados e os correspondentes perfis necessários aos aeronautas para que o desempenho de suas funções atinjam maior eficiência, eficácia e o mais alto nível de segurança.

REFERÊNCIAS

ANAC, **RBHA n° 61**. Brasília, 2008

ANAC, **RBHA n° 67**, Brasília, 2008.

ARNOLD, Wilhelm e outros. **Dicionário de psicologia**. 1. ed. São Paulo: Edições Loyola, 1977.

BARÇANTE, Luiz César e PINTO, Fernando Castro. **Jogos, Negócios e Empresas**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

BUENO, José Hamilton. **Manual do selecionador de pessoal**. 1.ed. São Paulo, LTr, 1994.

CARDOSO, Roberta Rocha Monteiro dos Santos. **Emoções que adoecem**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

COIMBRA, Edu Antunes. **Método Sensorial no Futebol**. 1. ed. Rio de Janeiro: Mauad Ed Ltda. 2001.

FAB. **Norma de Segurança do Comando da Aeronáutica 3-3**. Brasília, 2008.

FELLIPE, Maria Inês. **4 Cs Para Competir Com Criatividade e Inivação**. 1.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

FONTES, Lauro Barreto. **Manual de seleção na empresa moderna**. 1.ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1975.

GOLEMAN, Daniel. **Emotional Intelligence**. New York: Bantam, 1995.

GUIMARÃES, Kátia Burle. **Saúde Mental Do Medico E Do Estudante de Medicina**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

LIMA, João Cavalim. **Atividade policial e o confronto armado**. 1. ed. Paraná: Jurua, 2005.

PF, **Portaria N° 002-CAOP/DIREX/DPF**, Brasília, 2006

PMESP. **Planejamento Estratégico 2008-2011**. São Paulo: 2008.

_____. **Portaria do Comandante Geral n° CORREGPM-04/305/01**. São Paulo: 2001

PMMG, **Resolução CMT G CBMG N° 270**, Belo Horizonte, 2007

PONTES, B.R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 2.ed. São Paulo, LTr, 1988.

RABAGLIO, Maria Odete. **GESTÃO POR COMPETÊNCIAS - Ferramentas para Atração e Captação de Talentos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competência**. 2.ed. São Paulo: Educator, 2001.

UNITED STATES COAST GUARD, **Coast Guard Helicopter Rescue Swimmer Manual**, Washington: 2000.

FILHO, Jorge Kersul. Depoimento na Comissão Parlamentar de Inquérito do Apagão Aéreo. Disponível em <http://www.direito2.com.br/asen/2007/mai/29/chefe-do-cenipa-diz-que-sistema-de-controle-de-voos-e-seguro>. Acesso em 10nov,08, 21:30h.

JÚNIOR, Juvenal. **Pilotos de Aeronaves**. Disponível em <http://eaglesky.wordpress.com/2009/02/05/piloto-de-aeronave-a-historia>. Acesso em 26fev09, 20:30.

MÓL, Dalva Alice Rocha. **Avaliação das habilidades cognitivas de crianças com e sem indicação de dificuldades de aprendizagem pela bateria Woodcock-Johnson III**. Disponível em http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2007-06-22T074825Z-1339/Publico/Dalva%20Alice%20Rocha%20Mol.pdf - Acesso em 18fev09, 21:00h.

SIMÕES. **Segurança de Voo.** Disponível em <http://www.airsafetygroup.com.br>. Acesso em 04/01/09, 21:00h.

SOLOSKI, Kenneth. **Tripulante Operacional.** Disponível em <http://www.lawofficer.com/news-and-articles/columns/Solosky>. Acesso em 20dez08, 19:30h.

ANEXO A – CONSELHO DE VÔO CBMG

RESOLUÇÃO Nº 270 DE 08 DE NOVEMBRO DE 2007.

Cria o Conselho de Vôo do CBMMG.

O CORONEL BM COMANDANTE-GERAL DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS, no uso de sua competência legal prevista no art. 6º da Lei Complementar nº 54, de 13 de dezembro de 1999 RESOLVE:

Capítulo I

Da Definição e Estrutura

Art 1º - Criar o Conselho de Vôo do CBMMG, que tem por finalidade avaliar a conduta na aviação dos militares e civis envolvidos na atividade aérea da Corporação, e assessorar o Comandante do Batalhão de Operações Aéreas – BOA, quanto à conveniência da adoção de medidas corretivas.

Art 2º - O Conselho de Vôo terá a seguinte constituição, sendo desejável que seus integrantes possuam o Curso de Segurança de Vôo do CENIPA:

I – Subcomandante do BOA;

II – 01 Oficial do EMBM;

III – 01 Comandante de Aeronaves, oficial da ativa ou da reserva do CBMMG;

§1º - O presidente será o oficial mais antigo;

§2º - O secretário será o oficial mais moderno, ou um quarto oficial nomeado pelo Presidente, neste caso, sem direito a voto.

Art 3º - A designação dos integrantes do Conselho de Vôo será feita por meio de ato do Comandante-Geral, publicado em Boletim Geral do CBMMG (BGBM).

Art 4º - O conselho de vôo expedirá anualmente, *ex officio*, uma avaliação sobre a conduta na aviação dos militares e civis envolvidos na atividade aérea da Corporação.

Art 5º - A convocação do Conselho de Vôo será feita através de ato fundamentado:

I – do Comandante-Geral, do Subcomandante-Geral ou do Cmt do BOA;

II – do Presidente do Conselho de Vôo, *ex officio*;

III – por solicitação ao Cmt do BOA, de 2/3 (dois terços) dos oficiais pilotos do CBMMG, não-membros do Conselho;

§ único – No que se refere ao inciso III, em se tratando de avaliação de conduta de oficial superior, a solicitação devera ser encaminhada ao CHEM.

Capítulo II

Da Competência

Art 6º - Compete ao Conselho de Vôo:

I – avaliar a conduta na aviação dos militares e civis envolvidos na atividade aérea da Corporação, considerando o vôo e as demais atividades correlatas, em qualquer tempo, declarando-os “indicados” ou “contra-indicados” para exercere m suas funções nas missões do BOA;

II – avaliar a conduta na aviação, dos militares e civis, alunos de cursos de aviação do CBMMG, ao final de cada módulo ou etapa;

III – avaliar a conduta na aviação de co-pilotos que estiverem em condições de assumir a função de Comandantes de Aeronave;

IV – sugerir ao Comandante do BOA a adoção de medidas corretivas.

Capítulo III

Das formas de submissão ao conselho e recursos

Art 7º - A instrução e o julgamento da conduta deverão ser formalizados em termos, perícias, relatórios ou atas, podendo em casos específicos, haver assessoria técnica por solicitação do presidente do conselho.

Art 8º - Qualquer componente do Conselho poderá ser substituído nas situações de impedimento e suspeição prevista no Código de Processo Penal Militar.

Art 9º - Para julgamento de conduta referente de um componente do Conselho de Vôo será nomeado um conselho específico.

Art 10 - Para julgamento de conduta de oficial superior será nomeado um conselho próprio, podendo caso necessário, ter a participação de oficial da reserva do CBMMG.

Capítulo IV

Das medidas corretivas

Art 11 - O Conselho de Vôo poderá sugerir a adoção das seguintes medidas corretivas:

&nb sp;

I – Orientação ao militar;

II – Reciclagem de vôo ou da atividade;

III – Suspensão do vôo, temporária ou definitiva;

IV – Suspensão do exercício da atividade aérea, temporária ou definitiva.

§ 1º - As medidas corretivas deverão ser aplicadas de forma sucessiva e gradual, da mais leve para a mais grave.

§ 2º - Somente em casos excepcionais, nos quais o Conselho julgue fundamental, poderá ser aplicada inicialmente uma medida corretiva grave.

Capítulo V

Disposições finais

Art 12 - Relatórios de Perigo não poderão ser apreciados pelo Conselho de Vão para fins de assessoramento na aplicação de medida disciplinar, nos termos da legislação vigente.

Art 13 - O desdobramento desta resolução será definido em regimento interno, que será elaborado pelo primeiro conselho nomeado, num prazo de 60 dias após sua nomeação.

Art 14 - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Quartel em Belo Horizonte, 08 de novembro de 2007.

JOSÉ HONORATO AMENO, CEL BM.

COMANDANTE GERAL

ANEXO B – CONSELHO DE VÔO - PF

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA
DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL
BRASÍLIA-DF, SEXTA-FEIRA, 29 DE DEZEMBRO DE 2006
BOLETIM DE SERVIÇO N.º 249

PORTARIA N.º 002-CAOP/DIREX/DPF, DE 29 DE NOVEMBRO DE 2006

O COORDENADOR DE AVIAÇÃO OPERACIONAL, no uso das atribuições que lhe confere o inciso IV, do artigo 37, do Regimento Interno do DPF, aprovado pela Portaria n.º 1.825, de 13 de outubro de 2006, do Excelentíssimo Senhor Ministro de Estado da Justiça, publicada na Seção 1 do DOU 198, de 16 de outubro de 2006, tendo em vista o disposto nos incisos II e III, do artigo 261, da Instrução Normativa n.º 013/2005-DG/DPF, de 15 de junho de 2005, publicada no Suplemento ao Boletim de Serviço n.º 113, de 16 de junho de 2005,

R E S O L V E :

Art. 1.º Estruturar o Conselho de Vôo da Coordenação de Aviação Operacional – CAOP/DIREX.

Art. 2.º Aprovar o Regimento Interno do Conselho de Vôo da CAOP/DIREX, na forma do anexo a esta Portaria.

Art. 3.º Revogam-se a Portaria n.º 004/2002-CGAv/DPF, de 11 de junho de 2002, e demais disposições em contrário.

Art. 4.º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação em Boletim de Serviço.

ANEXO

REGIMENTO INTERNO DO CONSELHO DE VÔO DA CAOP/DIREX

CAPÍTULO I DA CATEGORIA E FINALIDADE

Art. 1º. O Conselho de Vôo constitui-se em um grupo consultivo qualificado, no âmbito da Coordenação de Aviação Operacional – CAOP/DIREX, cuja finalidade é examinar a conduta de seus tripulantes direta ou indiretamente relacionada à sua atividade aérea.

Parágrafo único. São objetivos fundamentais do Conselho de Vôo:

I - aprimorar o processo decisório sobre questões relacionadas à conduta dos tripulantes, à segurança de vôo, à disciplina, à hierarquia e à boa ordem no serviço das operações aéreas no âmbito da CAOP/DIREX/DPF;

II - desenvolver procedimentos adequados, céleres e garantidores do direito de defesa aos que tiverem suas condutas submetidas a exame;

III - assegurar a prevalência dos interesses da Administração Policial Federal no campo aeronáutico sobre os interesses e anseios pessoais de seus participantes.

CAPÍTULO II DA ORGANIZAÇÃO

Art. 2º. O Conselho de Vôo compõe-se de:

I - Conselheiros efetivos;

II - Conselheiros auxiliares;

III - membros eventuais.

§ 1º O Coordenador de Aviação Operacional é o Presidente do Conselho de Vôo.

§ 2º O Relator para cada processo será designado, previamente, pelo Presidente do Conselho, dentre seus Conselheiros efetivos ou auxiliares, quando de sua convocação, podendo o designado valer-se de secretário para seu assessoramento direto em aspectos documentais.

§ 3º São Conselheiros efetivos:

I - o Coordenador de Aviação Operacional;

II - o Chefe do Serviço de Operações Aéreas;

III - o Chefe do Serviço de Manutenção;

IV - o Responsável pela Área de Segurança de Vôo.

§ 4º São Conselheiros auxiliares:

I - o responsável pelas operações de avião;

II - o responsável pelas operações de helicópteros;

III - o responsável pelo aerotático;

IV - o responsável pelo treinamento de avião;

V - o responsável pelo treinamento de helicóptero;

VI - o responsável pelo treinamento aerotático.

§ 5º São membros eventuais do Conselho quaisquer servidores lotados na CAOP/DIREX ou mesmo outros servidores do DPF que, por sua formação, qualificação profissional, experiência profissional ou ascendência funcional ou hierárquica, sejam, por ato do Presidente do Conselho, convidados a participar de determinada sessão.

§ 6º O quórum mínimo para realização de uma sessão é de cinco integrantes incluídos sempre, o Presidente do Conselho e, no mínimo, mais dois Conselheiros efetivos.

§ 7º Quando o servidor ocupante de cargo de chefia não puder estar presente à sessão, seu substituto legal integrará o Conselho.

Art. 3º O direito a voto é inerente aos Conselheiros efetivos.

Parágrafo único. A critério do Presidente do Conselho, o direito ao voto poderá ser, a cada sessão, expressamente concedido aos Conselheiros auxiliares.

CAPÍTULO III DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 4º São atribuições do Conselho de Vôo:

I - manifestar-se acerca do ingresso de novos servidores na CAOP/DIREX quando destinados ao exercício de atividade aérea que compreenda a pilotagem de aeronaves, a operação de equipamentos

especiais/operações aerotáticas e o planejamento, a execução e o controle de procedimentos de manutenção;

II - manifestar-se acerca de eventos aéreos anormais como incidentes ou acidentes aéreos;

III - manifestar-se sobre aspectos diversos da conduta dos tripulantes das aeronaves da CAOP/DIREX, que direta ou indiretamente influenciem nas operações aéreas da Coordenação;

IV - decidir sobre a ascendência de tripulantes à condição de primeiro-piloto (comandante) em cada espécie de aeronave operada pela CAOP/DIREX;

V - manifestar-se e decidir a respeito de outros assuntos correlatos à atividade aérea, assim admitidos pelo Presidente do Conselho;

VI - aplicar medidas de precaução, corretivas ou saneadoras aos tripulantes cuja conduta tenha sido objeto de apreciação.

§ 1º. São medidas de precaução, corretivas ou saneadoras:

I - expedição de recomendações determinadas;

II - submissão a avaliações e/ou treinamentos especiais;

III - estipulação de limitações de exercício de funções a bordo;

IV - afastamento por período determinado ou condicional do vôo;

V - desligamento da CAOP/DIREX;

VI - outras estipuladas pelo Conselho de Vôo.

§ 2º A previsão da aplicação das medidas mencionadas no parágrafo anterior não exclui a possibilidade de serem adotadas pelo Coordenador de Aviação Operacional e pelos demais dirigentes da Coordenação, de forma imediata e provisória, sobre seus subordinados, quando se verificarem situações anormais ou que representem risco à segurança da operação das aeronaves e tripulações da CAOP/DIREX.

CAPÍTULO IV DO FUNCIONAMENTO

Art. 5º O Conselho de vôo se reunirá em sessões convocadas prévia e exclusivamente por seu Presidente.

Art. 6º A convocação poderá ocorrer de ofício ou mediante acolhimento de representação motivada para a realização de sessão do Conselho de Vôo.

§ 1º São legitimados para representar pela realização de sessão do Conselho de Vôo, os integrantes listados nos parágrafos 3º e 4º do artigo 2º deste Regimento.

§ 2º A representação deverá ser dirigida ao Presidente do Conselho.

Art. 7º Recebida a representação de que trata o artigo anterior, o Presidente do Conselho adotará uma das seguintes medidas:

I - rejeição motivada;

II - acolhimento, com subsequente

convocação;

III - desencadeamento de averiguação e instrução acerca do objeto da representação, para posterior decisão de rejeição ou acolhimento.

Art. 8º O ato de convocação deverá conter:

I - sucintamente, o tema ou os temas a serem apreciados;

II - o local, a data e o horário a ser realizada a sessão;

III - os nomes dos Conselheiros e dos membros eventuais convocados a participar, com indicação de Relator.

Seção I

Da Averiguação e Instrução acerca do Objeto de Representação

Art. 9º Ao determinar a averiguação e instrução acerca do objeto da representação, o Presidente do Conselho designará Relator que colherá os elementos úteis e pertinentes ao caso, possibilitando inclusive manifestação defensiva do tripulante que tenha sua conduta sob análise.

§ 1º O Relator possibilitará plena ciência ao tripulante dos fatos em exame e fixará prazo não inferior a cinco dias, nem superior a dez, para que este apresente sua defesa, já instruída com as provas que julgar pertinentes, se for o caso.

Art. 10. Ocorrida a preclusão consumativa, lógica ou temporal da faculdade defensiva garantida ao tripulante, o Relator emitirá parecer, remetendo o expediente ao Coordenador de Aviação Operacional que, por sua vez, arquivará o expediente ou convocará o Conselho de Vôo.

Seção II

Das Sessões

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 11. As sessões serão iniciadas e encerradas pelo Presidente do Conselho, sendo os trabalhos conduzidos pelo Relator que apresentará o caso, seguindo-se das discussões pertinentes.

Parágrafo único. Com o fim de evitar potenciais conflitos de ordem subjetiva entre tripulantes, que comprometam a segurança de vôo, as sessões do Conselho transcorrerão de forma reservada e restrita aos membros convocados.

Art. 12. Será elaborada, a cada sessão, ata resumida das manifestações e debates que será lida e assinada por todos os convocados presentes.

Subseção II

Das Votações

Art. 13. Conforme a natureza do tema e a critério do Presidente do Conselho poderão ser formulados quesitos objetivos para serem respondidos pelos integrantes, registrando-se numericamente os resultados.

Art. 14. As votações poderão ser abertas ou fechadas, conforme determinar o Presidente do Conselho.

Art. 15. Os integrantes convocados poderão solicitar o registro específico de suas posições, quando relevantes e contrárias à posição da maioria do Conselho.

Subseção III

Da Eficácia dos Atos e Manifestações do Conselho e dos Recursos

Art. 16. Os atos executórios adotados pelo Coordenador de Aviação Operacional, decorrentes das decisões e manifestações do Conselho de Vôo, quando necessário, terão aplicação imediata, podendo aqueles que sejam diretamente afetados, apresentar, no prazo de cinco dias contados da data de sua cientificação, pedido de reconsideração, já devidamente instruído.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração interposto terá apenas efeito devolutivo.

Art. 17. Apresentado o pedido de reconsideração, o Coordenador de Aviação Operacional poderá apreciá-lo ou convocar o Conselho de Vôo para que o aprecie, decidindo, em seguida, sobre seu provimento.

Art. 18. Caberá, outrossim, recurso hierárquico ao Diretor Executivo, da decisão indeferitória do pedido de reconsideração, a ser interposto, já devidamente instruído, no prazo de cinco dias.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Os processos desencadeados receberão numeração própria na seguinte conformidade: “processo n^o. XXX/ano-CV/CAOP/DIREX”, tendo suas folhas numeradas e rubricadas pelo Relator.

Art. 20. Os casos omissos serão resolvidos por decisão do Coordenador de Aviação Operacional, especialmente orientado aos objetivos fundamentais do Conselho de Vôo, elencados do parágrafo único do artigo 1^o deste Regimento, sobretudo aqueles expostos no inciso I do referido parágrafo.