

ANÁLISE DE DESEMPENHO DAS CARREIRAS NO CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

Avaliação dos médicos, dentistas e farmacêuticos do concurso público até o final do Curso de Formação de Oficiais

1º Ten Dent Ivie Lessa

Graduação em Odontologia. Especialização em Odontopediatria e Ortopedia Funcional dos Maxilares, Mestrado em Ortodontia.

RESUMO: O processo de seleção de médicos, dentistas e farmacêuticos de carreira no Exército Brasileiro consiste somente de exame intelectual, médico e físico, sem abordar outros aspectos, de ordem comportamental, ligados ao aspecto emocional. Contudo, a enorme discrepância da relação candidato-vaga entre as três carreiras, talvez possa influenciar neste processo. Uma relação candidato-vaga muito elevada pode requerer do candidato um empenho maior na sua preparação para o concurso, organizando adequadamente seu tempo, abdicando de outras atividades em prol deste objetivo, além de exigir persistência de vários anos de tentativa, antes de obter êxito e ser classificado entre os primeiros colocados. É possível que o candidato com este perfil obtenha maior aproveitamento durante o Curso de Formação de Oficiais (CFO). No presente trabalho, foram analisadas as relações candidato-vaga no concurso de seleção para o CFO nos anos de 2004 a 2008 e os conceitos de final de curso, sendo relacionados o percentual de alunos considerados excelentes dentro das três carreiras com a relação candidato-vaga por ocasião do concurso de admissão. A carreira de medicina mostrou a menor relação candidato-vaga, em média 3,5, correspondendo ao pior desempenho entre as três carreiras, com 10,9% dos discentes considerados excelentes. A carreira de odontologia, com relação candidato-vaga média de 45,71 correspondeu a um desempenho de, em média, 22% de discentes considerados excelentes e farmácia, com relação candidato-vaga média de 72,86, correspondeu a um desempenho de 19,8% dos discentes considerados excelentes. As carreiras de odontologia e farmácia, com relação candidato-vaga de 13 a 20 vezes maior no processo de seleção apresentaram aproximadamente o dobro de discentes considerados excelentes para o Exército Brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Relação candidato-vaga. Perfil do candidato. Desempenho do discente.

INTRODUÇÃO

A escolha da profissão é uma encruzilhada diante da qual todo homem se encontra em determinado momento da vida. Pesam-se os valores materiais em confronto com os valores morais e espirituais, que emanam do mais profundo recôndito do ser humano. Na carreira das armas, o bom profissional é um idealista, no qual as lides do cotidiano forjam seu caráter e retemperam suas energias (SCHIRMER, 2007).

Seguindo este raciocínio, uma reflexão acerca da seleção de candidatos para o ingresso na carreira militar torna-se pertinente. Um processo de seleção que aborda somente o aspecto cognitivo pode não ser tão eficiente quanto os processos atualmente utilizados em empresas do meio civil, que abordam aspectos comportamentais.

Sem abordar os valores da ética e transparência, que são princípios da instituição e parecem ser os motivos para um processo de seleção mais simples e impessoal, é possível que um fator externo esteja indiretamente influenciando no processo de seleção de candidatos para o Curso de Formação de Oficiais Médicos, Dentistas e Farmacêuticos do Exército. As diferentes oportunidades oferecidas pelo mercado de trabalho brasileiro para os profissionais de saúde nestas três profissões, pode gerar uma demanda maior de candidatos em determinadas carreiras. Os profissionais que obtêm classificação no concurso, talvez apresentem maior capacidade cognitiva, ou ainda, atributos da área afetiva (comportamental) tão exigidas no mercado de trabalho atualmente.

2 PERFIL PROFISSIONAL

O Perfil Profissiográfico dos concludentes do Curso de Formação de Oficiais inclui, além dos requisitos comuns à atuação de oficial: equilíbrio emocional, disciplina, apresentação, responsabilidade, disciplina intelectual, tato, sociabilidade, comunicabilidade, sensibilidade, camaradagem, imparcialidade, organização, direção, zelo e previsão, requisitos específicos para as diferentes carreiras.

2.1 REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA MÉDICOS

No desempenho das atividades específicas, O Oficial Médico evidencia conhecimento profissional, proficiência, habilidade e destreza manual no manuseio e na utilização do equipamento e instrumental médico, além do conhecimento das normas técnicas, requisitos básicos na obtenção dos elevados padrões de competência e segurança.

Tendo como tarefa crítica gerenciar as Seções de Saúde, prestando atendimento, ao público interno e

externo, o concludente demonstra no seu dia-a-dia responsabilidade, dedicação, organização, disciplina, iniciativa e decisão.

Demonstra resistência física e higidez compatíveis com as exigências da atividade, sendo capaz de permanecer horas de pé, sob intensa movimentação e esforço físico, seja em salas de cirurgia, em emergências e ambulatórios.

A atenção concentrada, aptidão motora, acuidade visual, olfativa e auditiva, capacitam-no ao desempenho funcional.

Realiza suas atividades com organização, zelo, pelos equipamentos que utiliza.

Demonstra em suas atividades diárias, sensibilidade (tato) no trato com pessoas que estejam sob sua responsabilidade.

Apresenta capacidade de agir de forma destemida e firme, diante de situações difíceis que envolvam risco de sua vida ou de outrem, seguindo normas de segurança.

A sociabilidade, comunicabilidade, apresentação e fluência verbal, são atributos indispensáveis para o exercício funcional.

2.2 REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA DENTISTAS

No desempenho das atividades específicas, o Oficial Dentista evidencia conhecimento profissional, proficiência, habilidade e destreza manual no manuseio e na utilização do equipamento e instrumental de Odontologia, além do conhecimento de normas técnicas, requisitos básicos na obtenção de elevados padrões de competência e segurança.

Tendo como tarefa crítica administrar o GO das Seções de Saúde OM e OMS, prestando atendimento, ao público interno e externo, o concludente demonstra no seu dia-a-dia responsabilidade, autoconfiança, sociabilidade, comunicabilidade, disciplina e persuasão.

Demonstra resistência física e higidez compatíveis com as exigências da atividade, sendo capaz de permanecer por horas de pé, sob intensa movimentação, seja em salas de cirurgia, em emergências e ambulatórios.

A atenção concentrada, aptidão motora e acuidade visual, olfativa e auditiva, capacitam-no ao desempenho funcional.

Realiza suas atividades com organização, zelo, pelos equipamentos que utiliza.

2.3 REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA FARMACÊUTICOS

No desempenho das atividades específicas, o Oficial Farmacêutico evidencia conhecimento pro-



fissional, proficiência, habilidade no manuseio e na utilização do equipamento e material, além do conhecimento de normas técnicas, requisitos básicos na obtenção de elevados padrões.

Está apto a ser empregado em situações que exijam rapidez de julgamento, apresentando equilíbrio emocional, autoconfiança, persistência e responsabilidade.

Demonstra resistência física e higidez compatíveis com as exigências da atividade.

A realização da tarefa em ambiente de risco exige do concludente atenção concentrada, aptidão motora, capacidade de avaliar quantitativamente e qualitativamente os materiais e substâncias, acuidade visual, olfativa e auditiva, além disso, organização, método, análise e responsabilidade.

3 RECURSOS HUMANOS NA ÁREA DE SAÚDE

Malik (2000) descreve características do setor da saúde apontadas por diferentes autores: dificuldade de definir/medir saídas ou produtos; quantidade de tarefas de caráter emergencial ou inadiável; gravidade de erros ou imprecisões; maior lealdade à corporação profissional que à organização; interdependência das atividades; atividades altamente especializadas; pouco controle hierárquico sobre o grupo gerador de trabalho, de despesas e de receita (os médicos); papel fundamental do cliente final no processo de trabalho.

3.1 PROCESSOS DE SELEÇÃO

Há diversos tipos de mecanismos de seleção, situando-se entre dois extremos: o concurso público, em que a lógica prevalente é oferecer a toda a população – desde que se encaixe no perfil exigido – o direito de se candidatar a um dado cargo e a indicação, segundo a qual o responsável consulta as pessoas em quem confia (ou de quem depende) a respeito do indivíduo ideal para exercer determinadas funções. O critério, nesse caso, pode ser técnico (a pessoa mais competente para realizar aquela função) e/ou político (a pessoa mais conveniente para realizar aquela função). (MALIK, 2000)

3.1.1 Exame Intelectual da EsSEx

O desempenho numa prova de seleção classifica os candidatos somente a nível cognitivo. Como sabemos, grande parte dos processos seletivos no Brasil têm privilegiado a noção de inteligência como capacidade de conhecimento (inteligência cristalizada).

3.1.2 Outros exames de seleção

Nos Estados Unidos ocorre o contrário: o Scholastic Assessment Test (SAT I) enfatiza mais a capacidade de raciocínio utilizando sub-testes de raciocínio verbal (analogias, completar sentenças e leitura crítica) e raciocínio matemático (problemas de aritmética, álgebra, geometria e raciocínio lógico). Um dos propósitos deste instrumento, construído na década de quarenta, foi a avaliação de aptidões para o desempenho escolar e não a avaliação de realização escolar. Recentemente, esta característica do SAT, ou sua maior proximidade aos testes de inteligência do que aos testes de conhecimento, tem sido alvo de críticas por aqueles que defendem avaliações centradas em conteúdos tratados no currículo. No Brasil, um novo sistema de avaliação, o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), parece ter mudado esta concepção, situando-se em algum lugar entre o propósito de avaliar o raciocínio e o conhecimento (PRIMI, 2002).

3.1.3 Desempenho no Processo de seleção para o Curso de Formação de Oficiais

Tabela 1 - Médias e relação candidato vaga no concurso do CFO.

CFO/ Ano do concurso	Curso	Média do concurso	Relação candidato/vaga
2004	Med	5,40	4,78
	Odont	6,02	37,90
	Farm	5,80	52,33
2005	Med	6,61	4,49
	Odont	6,25	40,40
	Farm	6,05	82,87
2006	Med	7,11	3,79
	Odont	6,33	45,6
	Farm	6,39	85,6
2007	Med	7,23	2,48
	Odont	6,52	42,92
	Farm	7,78	65,00
2008	Med	6,94	1,95
	Odont	5,49	61,75
	Farm	7,51	78,50



4 CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO DISCENTE

A estrutura que usualmente predomina no meio civil é a de um poder centralizado exercido, via de regra, pelo diretor da unidade ou auxiliar direto. Dele emanam decisões que vão desde a organização da prática pedagógica ao estabelecimento de normas de funcionamento da escola e formas de contato com Órgãos da Educação (ANDRÉ, 1990)

4.1 DESEMPENHO ESCOLAR DO CFO

No Exército Brasileiro, o documento que regula a avaliação do discente são as Normas para Avaliação Educacional (NAE), alteradas pela Port nº 112/DEP, de 26 Nov 04 e Port nº 96-DEP, de 05 Out 07.

4.1.1 Cálculo da nota final de curso/ano

Na 1ª Fase é feito o cálculo da nota das áreas cognitivas/psicomotora através da média ponderada entre as notas de todas as disciplinas (com peso 1) e a nota do Projeto Interdisciplinar (com peso entre 1,1 e 1,5).

$$NACP = \frac{(ND1) \times 1 + (ND2) \times 1 + (ND3) \times 1 + (NDn) \times 1 + (NPI) \times \text{peso do PI}}{n + \text{peso do PI}}$$

Na 2ª fase é feito o cálculo da nota final de curso/ano através da multiplicação da nota anual cognitiva e psicomotora pelo percentual estabelecido pelo DEP para estas áreas; calcular a média ponderada entre este resultado e a nota obtida na área afetiva, multiplicada pelo percentual estabelecido pelo DEP para esta área, definidos nos Critérios de Avaliação Educacional. Para reduzir a possibilidade de empate, a nota final de curso será com 3 (três) casas decimais para obtenção da classificação; em caso de igualdade nos resultados, os cálculos serão refeitos, sem arredondamento, adotando-se as decimais necessárias à obtenção da desigualdade e se for necessário o arredondamento, quando o primeiro algarismo a ser desprezado for 1, 2, 3 ou 4, deve ser sumariamente abandonado (arredondamento por falta); quando, porém, for 5, 6, 7, 8 ou 9 o último algarismo a permanecer será aumentado de uma unidade.

Persistindo, ainda, a coincidência dos resultados finais, a classificação geral obedece à ordem de precedência prescrita no Estatuto dos Militares. (Port nº 26-DEP, de 3 de abril de 2003).

A nota final decorrente da avaliação das áreas cognitiva/psicomotora contribuirá com o percentual de 90% e a nota final da área afetiva contribuirá com o percentual de 10% na composição do rendimento

escolar final do concludente do curso. (Port 38-DEP, de 03 de maio de 2006)

Tabela 2 - Desempenho escolar do CFO carreira de medicina.

Ano	Total de alunos	E	MB	B	R	I
2004	56	0	51	5	0	0
2005	58	4	52	2	0	0
2006	49	2	45	2	0	0
2007	67	6	55	6	0	0
2008	69	2	57	10	0	0

Fonte: Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

Tabela 3 - Desempenho escolar do CFO carreira de oodontologia.

Ano	Total de alunos	E	MB	B	R	I
2004	16	0	16	0	0	0
2005	22	6	16	0	0	0
2006	17	4	13	0	0	0
2007	24	5	18	1	0	0
2008	22	2	20	0	0	0

Fonte: Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

Tabela 4 - Desempenho escolar do CFO carreira de farmácia.

Ano	Total de alunos	E	MB	B	R	I
2004	11	0	10	1	0	0
2005	12	2	10	0	0	0
2006	8	1	6	1	0	0
2007	10	3	7	0	0	0
2008	10	2	8	0	0	0

Fonte: Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

A tabela das menções e correspondentes faixas de notas a ser utilizada nos Estabelecimentos de Ensino do Exército, com exceção dos Cursos de Altos Estudos Militares (Port 38-DEP, de 03 de maio de 2006).

Tabela 5 - Menções e notas correspondentes

Excelente (E)	De 9,500 a 10,000
Muito bem (MB)	De 8,000 a 9,499
Bem (B)	De 6,000 a 7,999
Regular (R)	De 5,000 a 5,999
Insuficiente (I)	Até 4,999

Fonte: Port 38-DEP, de 03 de maio de 2006.



5 RESULTADOS

A análise das notas de final de curso, considerando os alunos com média final do curso excelente, sendo considerados atributos das áreas cognitiva, comportamental (afetiva) e psicomotora, nos 5 últimos anos, mostra que a grande maioria dos discentes obtém nota final MB. O percentual de alunos, dentro das diferentes carreiras, que obtiveram conceito final excelente, correspondente à nota entre 9,5 e 10, variou de forma significativa, conforme é mostrado nas tabelas 6 a 10.

Nos 5 últimos anos, a relação candidato-vaga foi maior para a carreira de farmácia (entre 52,33 e 85,60 alunos por vaga), seguida da carreira de odontologia (entre 37,90 e 61,75) e por último a carreira de medicina (entre 1,95 e 4,78).

O percentual de alunos com média final excelente foi maior na carreira de farmácia nos anos de 2007 e 2008 e odontologia nos anos de 2005 e 2006.

TABELA 06 - Relação candidato-vaga e nota de final de curso em 2004.

	%E	relação candidato-vaga
Médicos	0,00	4,78
Dentistas	0,00	37,90
Farmacêuticos	0,00	52,33

Fonte: Seção de Concursos e Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

TABELA 07 - Relação candidato-vaga e nota de final de curso em 2005.

	%E	relação candidato-vaga
Médicos	6,89	4,49
Dentistas	27,27	40,40
Farmacêuticos	16,66	82,87

Fonte: Seção de Concursos e Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

TABELA 08 - Relação candidato-vaga e nota de final de curso em 2006.

	%E	relação candidato-vaga
Médicos	4,08	3,79
Dentistas	30,77	45,60
Farmacêuticos	12,5	85,60

Fonte: Seção de Concursos e Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

TABELA 09 - Relação candidato-vaga e nota de final de curso em 2007.

	%E	relação candidato-vaga
Médicos	8,95	2,48
Dentistas	20,83	42,92
Farmacêuticos	30,00	65,00

Fonte: Seção de Concursos e Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

TABELA 10 - Relação candidato-vaga e nota de final de curso em 2008.

	%E	relação candidato-vaga
Médicos	2,90	1,95
Dentistas	9,09	61,75
Farmacêuticos	20,00	78,50

Fonte: Seção de Concursos e Seção Técnica de Ensino da EsSEx.

6 DISCUSSÃO

O desempenho da profissão militar exige, além da formação cognitiva, uma série de atributos de ordem emocional. Da mesma forma acontece no meio civil, cada vez mais tem sido apontado que será necessário ao profissional das próximas gerações, não apenas o domínio de conhecimentos específicos, mas a capacidade de se adaptar rapidamente e assimilar novas informações de um mundo em constante transformação. Isso vem se tornando um pré-requisito básico para o perfil do profissional do novo milênio. (PRIMI, 2002)

Em detrimento de todos os conhecimentos a respeito das capacidades humanas e dos problemas encontrados nos recursos humanos da área de saúde, o Exército continua abordando em seus processos de seleção somente a área cognitiva. O rendimento dos discentes durante o Curso de Formação de Oficiais aborda também os aspectos afetivos (comportamentais) e psicomotores. A análise da nota final de curso pode mostrar discrepância entre o rendimento no concurso de seleção e o desempenho durante o curso.

Além disto, um outro fator importante é a análise da relação candidato-vaga. A grande discrepância entre os índices apresentados nas carreiras de medicina, odontologia e farmácia pode selecionar candidatos que apresentem, além da persistência, confiança, ideal, abnegação, disciplina, vontade, auto-estima e fé, consideradas por Schrimmer como virtudes militares.

Pessoas com melhor gerenciamento de suas próprias emoções são possivelmente as melhores sucedidas no mercado de trabalho (COBÊRO, 2006). Seria então a Inteligência Emocional um preditor de desempenho profissional?

Algumas características do setor da saúde, como gravidade de erros ou imprecisões; maior lealdade à corporação profissional que à organização e pouco controle hierárquico sobre o grupo gerador de trabalho seriam inaceitáveis no meio militar.

Por outro lado, é bastante evidente a discrepância da relação candidato vaga entre as diferentes carreiras. É possível que a maior dificuldade no concurso público, selecione candidatos que, além de maior capacidade cognitiva, apresentem alguns atributos de ordem emocional considerados importantes na



formação militar, e se destaquem também nas avaliações durante o Curso de Formação de Oficiais. Contudo, a área afetiva representa apenas 10% da nota de final de curso.

Este trabalho não visa analisar as possíveis causas da discrepância nas relações candidato-vaga entre as três carreiras, entretanto, este simples levantamento de dados pode estimular futuros trabalhos, que venham a esclarecer melhor o assunto.

7. CONCLUSÃO

A carreira de medicina mostrou a menor relação candidato-vaga, em média 3,5, correspondendo ao pior desempenho entre as três carreiras, com 10,9% dos discentes considerados excelentes. A carreira de odontologia, com relação candidato-vaga média de 45,71 correspondeu a um desempenho

de, em média, 22% de discentes considerados excelentes e farmácia, com relação candidato-vaga média de 72,86, correspondeu a um desempenho de 19,8% dos discentes considerados excelentes. As carreiras de odontologia e farmácia, com relação candidato-vaga de 13 a 20 vezes maior no processo de seleção apresentaram aproximadamente o dobro de discentes considerados excelentes para o Exército Brasileiro.

De acordo com os dados analisados, é possível concluir que uma relação candidato-vaga de no máximo 4,78 na carreira de medicina corresponde a um processo de seleção apresentando menor grau de dificuldade comparado ao concurso à relação candidato-vaga de até 85,60 alunos por vaga na carreira de farmácia ou de até 61,75 na carreira de odontologia, tendo reflexos no desempenho escolar do discente.

REFERÊNCIAS

AIUB, GW. Inteligência Empreendedora: Uma Proposta Para A Capacitação De Multiplicadores Da Cultura Empreendedora. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção), UFSC, Florianópolis 2002.

ANDRÉ, M. Avaliação da escola e avaliação na escola. Cadernos de Pesquisa. N.74. São Paulo. Fundação Carlos Chagas. P. 68-70. ago 1990.

BRASIL. Ministério da Defesa. Portaria nº 012-DEP, de 12 de maio de 1998. Aprova a Conceituação dos Atributos da Área Afetiva, para uso pelos Órgãos e

Estabelecimentos de Ensino subordinados, coordenados ou vinculados técnicopedagogicamente a este Departamento

BRASIL. Ministério da Defesa. Portaria nº 26-DEP, de 3 de abril de 2003. Aprova as Normas para Avaliação Educacional. (NAE).

BRASIL. Ministério da Defesa. Portaria nº 112-DEP, de 26 de novembro de 2004. Altera as Normas para Avaliação Educacional (NAE) aprovadas pela Portaria nº 26-DEP, de 3 de abril de 2003.

BRASIL. Ministério da Defesa. Portaria nº 96-DEP, de 05 de outubro de 2007. Altera as Normas para Avaliação Educacional. (NAE), aprovadas pela Portaria nº 26-DEP, de 03. Abr 2003.

BRASIL. Ministério da Defesa. Port 38-DEP, de 03 de maio de 2006. Aprova as Instruções Reguladoras dos Critérios de Avaliação Educacional a serem seguidos pelos Estb Ens e OM subordinados ou vinculados (IR 60-34).

COBÉRO, C. PRIMIZ, R. MUNIZ, M. Inteligência emocional e desempenho no trabalho. Cadernos de Psicologia e Educação - Paidéia, São Paulo, v. 16, n. 35, p. 337-348, 2006.

GARDNER, H. Inteligência: um conceito reformulado. Objetiva, Rio de Janeiro, 1999.

GOLEMAN, D P. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ for Character, Health and Lifelong Achievement. Bantam Books, New York. 1995.

KREBS, RJ. Novas tendências para o estudo do desenvolvimento humano. Dissertação de mestrado. Universidade do Estado de Santa Catarina

Florianópolis, 2001.

LONGEN, MT. Um Modelo Comportamental para o Estudo do

Perfil do Empreendedor, Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção),

UFSC, Florianópolis, 1997.

MALIK, AM. BRAGA JR, D. BRAGA, DG. SILVA, JC. AMORIM, JCM. Gestão de Recursos Humanos. Editora Fundação Petrópolis Ltda. São Paulo. 2008.

PRIMI, R. Habilidades Básicas e desempenho acadêmico em universitários ingressantes. Estudos de Psicologia v.7, n.1, p. 47-55. 2002

ROBERTS, R. D. ; Flores-Mendoza, C.E. ; NASCIMENTO, Elizabeth Do . Inteligência emocional: um construto científico?. Cadernos de Psicologia e Educação - Paidéia, São Paulo, v. 12, n. 13, p. 73-93, 2002

SCHRIMER, P. Das virtudes militares. Biblioteca do Exército Editora. Rio de Janeiro. 2007.

TRAVASSOS, LCP. Inteligências Múltiplas. Revista de Biologia e Ciências da Terra v.1, n.2, 2001

