

**ACADEMIA MILITAR DAS AGULHAS NEGRAS  
ACADEMIA REAL MILITAR (1810)  
CURSO DE CIÊNCIAS MILITARES**

**Guilherme do Nascimento Cassemiro**

**A RELAÇÃO ENTRE O DESENVOLVIMENTO ATITUDINAL NA AMAN E AS  
ATITUDES EXIGIDAS PARA O OFICIAL EXERCER A FUNÇÃO DE  
OBSERVADOR MILITAR DA ONU**

**Resende  
2021**

**Guilherme do Nascimento Casemiro**

**A RELAÇÃO ENTRE O DESENVOLVIMENTO ATITUDINAL NA AMAN E AS  
ATITUDES EXIGIDAS PARA O OFICIAL EXERCER A FUNÇÃO DE  
OBSERVADOR MILITAR DA ONU**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Militares, da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, RJ), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Ciências Militares**.

Orientador: Luiz Gustavo Ribeiro  
Co-orientador: Silvio José Melo de Brito

Resende  
2021

**Guilherme do Nascimento Casemiro**

**A RELAÇÃO ENTRE O DESENVOLVIMENTO ATITUDINAL NA AMAN E AS  
ATITUDES EXIGIDAS PARA O OFICIAL EXERCER A FUNÇÃO DE  
OBSERVADOR MILITAR DA ONU**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Ciências Militares, da Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN, RJ), como requisito parcial para obtenção do título de **Bacharel em Ciências Militares**.

Aprovado em de 27 de maio de 2021

Banca examinadora:

---

**Luiz Gustavo Ribeiro, 1º Tenente**

(Presidente/Orientador)

---

**Rodrigo Neves do Nascimento, Capitão**

---

**Leandro Martins Parra, Capitão**

Resende  
2021

A todos que entenderam o significado do lema: “Tudo por um ideal”.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente aos meus pais e familiares que sempre me apoiaram nas minhas decisões e sem esse apoio eu não chegaria tão longe.

Aos meus companheiros de turma e equipe que me ensinaram o valor de uma sã camaradagem.

Ao Exército Brasileiro que, com seus mestres, instrutores e monitores, forjaram meu caráter aos moldes dos valores que a instituição exige.

Ao meu orientador e co-orientador, Tenente Ribeiro e Coronel Brito, por terem a abnegação e dedicação para conseguirem dar a devida atenção ao que se diz respeito a todo trabalho que foi feito.

A todos que de alguma forma me apoiaram e contribuíram para que esse trabalho fosse concluído.

## RESUMO

### **A RELAÇÃO ENTRE O DESENVOLVIMENTO ATITUDINAL NA AMAN E AS ATITUDES EXIGIDAS PARA O OFICIAL EXERCER A FUNÇÃO DE OBSERVADOR MILITAR DA ONU**

AUTOR: Guilherme do Nascimento Casemiro

ORIENTADOR: Luiz Gustavo Ribeiro

Este trabalho diz respeito a relacionar as atitudes desenvolvidas na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) com as atitudes necessárias para desempenhar a função de observador militar da Organização das Nações Unidas (ONU), baseado numa entrevista respondida por militares formados na AMAN que puderam representar o Brasil como observadores militares da ONU. Após uma apreciação da definição que o Exército Brasileiro dá para os atributos da área afetiva e para as atitudes que são desenvolvidas na instituição, foi feita uma passageira recapitulação da relação que a ONU possui com o Brasil, descrevendo desde de sua fundação, objetivos, tipos de operações a qual participa, até a contribuição brasileira para a organização. Em seguida, a descrição das atribuições de um observador militar que representa a ONU, com as particularidades da preparação no Brasil para esta missão, que se dá no CCOPAB, relacionando as atitudes exigidas no estágio de preparação para missão de paz com as atitudes desenvolvidas na AMAN. Desta forma, com todo o referencial teórico exposto, analisou-se a entrevista respondida por militares que frequentaram a AMAN, o estágio de preparação do CCOPAB e desempenharam a função de observador militar da ONU, esclarecendo qual é a relação de todas essas atitudes com as exigidas para possuir êxito como observador militar nas mais diversas missões da ONU.

**Palavras-chaves:** Atitudes. Observador militar da ONU.

## ABSTRACT

### **THE RELATIONSHIP BETWEEN ATTITUDINAL DEVELOPMENT IN AMAN AND THE ATTITUDES REQUIRED FOR THE OFFICER TO EXERCISE THE FUNCTION OF UN MILITARY OBSERVER**

AUTHOR: Guilherme do Nascimento Casemiro

ADVISOR: Luiz Gustavo Ribeiro

This work relates to relating the attitudes developed at the Military Academy of Agulhas Negras (AMAN) with the attitudes necessary to perform the role of United Nations (UN) military observer, based on an interview answered by military personnel trained in AMAN who could represent the Brazil as UN military observers. After an appreciation of the definition that the Brazilian Army gives to the attributes of affective area and to the attitudes that are developed in the institution, a brief recap of the relationship that the UN has with Brazil was made, describing since its foundation, objectives, types of operations in which it participates, up to the Brazilian contribution to the organization. Then, the description of the duties of a military observer representing the UN, with the particularities of the preparation in Brazil for the mission, which takes place at CCOPAB, relating the attitudes required in the preparation stage for peacekeeping with the attitudes developed in the AMAN. In this way, with all the theoretical framework exposed, the interview answered by military personnel who attended AMAN, the CCOPAB preparation stage and played the role of UN military observer, was analyzed, clarifying what is the relationship of all these attitudes with the required to succeed as a military observer on the most diverse UN missions.

**Keywords:** Attitudes. UN Military Observer.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 — Capa do Manual EB60-N-05.013.....	16
Figura 2 — Primeira reunião da ONU em 1945.....	20
Figura 3 — Unidade médica em Missão da ONU.....	23
Figura 4 — Contingente do EB no Haiti, MINUSTAH.....	25
Figura 5 — Efetivo brasileiro em preparação para missão da ONU.....	26
Figura 6 — Fachada do Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil.....	28
Figura 7 — Subordinação do CCOPAB.....	29
Figura 8 — Exercício realizado durante o EPMP.....	30
Figura 9 — PLANID do EPMP 2018.....	31
Figura 10 — Portão Monumental da AMAN.....	32
Figura 11 — Arquivo pessoal do entrevistado.....	37



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 — Representação gráfica das relações atitudinais .....	38
--	----

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 — Atitudes e suas definições, conforme o manual EB60-N-05.013 .....	17
Tabela 2 — Resultado da primeira parte da entrevista.....	35

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

%	Percentual
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
CCOPAB	Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil
CEPAEB	Centro de Preparação e Avaliação para missões de paz do Exército Brasileiro
COTER	Comando de Operações Terrestres
CPTM	Core Pre deployment Training Materials
CS	Conselho de Segurança
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
EAD	Ensino a Distância
EB	Exército Brasileiro
EPMP	Estágio de Preparação para Missão de Paz
MD	Ministério da Defesa
MINUSTAH	Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti
MONUSCO	Missão de Organização das Nações Unidas na República Democrática do Congo
ONU	Organização das Nações Unidas
PLADIS	Plano de Disciplina
PLANID	Plano Integrado de Disciplina
QGAEs	Quadro Geral das Atividades Escolares
UNEF I	Primeira Força de Emergência das Nações Unidas
UNSCOB	Comitê Especial das Nações Unidas para os Bálcãs

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1	OBJETIVO DO ESTUDO .....	12
1.2	TEMÁTICA PRINCIPAL.....	12
1.3	ANTECEDENTES DO PROBLEMA .....	12
1.4	O PROBLEMA DA PESQUISA .....	13
1.5	OBJETIVOS.....	13
<b>1.5.1</b>	<b>Objetivos gerais .....</b>	<b>13</b>
<b>1.5.2</b>	<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>13</b>
1.6	RELEVÂNCIA DO TRABALHO .....	13
1.7	JUSTIFICATIVA PARA O TRABALHO.....	14
1.8	DIVISÕES DOS CAPÍTULOS.....	14
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>15</b>
2.1	O EXÉRCITO BRASILEIRO E O DESENVOLVIMENTO ATITUDINAL .....	15
2.2	ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E O BRASIL .....	19
<b>2.2.1</b>	<b>A ONU e sua origem.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2.2</b>	<b>A Carta Das Nações Amigas.....</b>	<b>22</b>
<b>2.2.3</b>	<b>A classificação das Operações da ONU .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2.4</b>	<b>A contribuição brasileira para a ONU .....</b>	<b>24</b>
2.3	O OBSERVADOR MILITAR DA ONU E O BRASIL .....	26
<b>2.3.1</b>	<b>A missão do observador militar .....</b>	<b>26</b>
<b>2.3.2</b>	<b>O Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil.....</b>	<b>27</b>
<b>2.3.3</b>	<b>Estágio de Preparação para Missão de Paz .....</b>	<b>29</b>
<b>2.3.4</b>	<b>A Academia Militar das Agulhas Negras .....</b>	<b>31</b>
<b>3</b>	<b>REFERENCIAL METODOLÓGICO .....</b>	<b>33</b>
3.1	MÉTODO DE PESQUISA .....	33
3.2	TIPO DE PESQUISA.....	33
3.3	ETAPAS DA PESQUISA (FASEAMENTO) .....	33
3.4	INSTRUMENTOS DA PESQUISA .....	33
<b>4</b>	<b>RESULTADO E DISCUSSÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO E SUGESTÕES .....</b>	<b>40</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>41</b>
	<b>APÊNDICE A - Modelo da Entrevista Aplicada.....</b>	<b>43</b>

# 1 INTRODUÇÃO

## 1.1 OBJETIVO DO ESTUDO

O objetivo geral do estudo consistiu em verificar a existência da relação entre as atitudes desenvolvidas na formação do oficial combatente da AMAN e quais delas são exigidas para o militar exercer a função de observador militar da ONU, baseado na entrevista respondida por oficiais que tiveram oportunidade de desempenhar essa função em alguma missão de paz.

## 1.2 TEMÁTICA PRINCIPAL

O tema que norteou a pesquisa foi: a relação entre o desenvolvimento atitudinal na AMAN e as atitudes exigidas para o oficial exercer a função de observador militar da ONU.

## 1.3 ANTECEDENTES DO PROBLEMA

Na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN) o cadete recebe instruções básicas de soldado, conteúdo teórico da Divisão de Ensino, treinamento físico militar, conteúdo específico de cada arma, quadro e serviço e principalmente o desenvolvimento das atitudes e valores que são inerentes, não apenas ao oficial combatente de carreira das armas, mas também a todos os militares do Exército Brasileiro (EB)

Já o Estágio Preparatório para Missões de Paz possui o objetivo de preparar o oficial para exercer a função de observador militar da ONU. E para isso, deve-se capacitar cada militar a analisar a estrutura das Nações Unidas em Missões de Paz, a demonstrar competências linguísticas para exercer sua função, a trabalhar em um ambiente multicultural e a evidenciar atributos da área afetiva.

Com o passar do tempo, o Brasil passou a ser bastante requisitado para participar de missões de paz da ONU, resultado do êxito atingido em missões anteriores. Sendo assim, o EB tem se preocupado muito para conseguir forjar, formar e preparar os militares da melhor possível para que consigam manter o nível de excelência que já tem mostrado ao mundo em missões da ONU.

## 1.4 O PROBLEMA DA PESQUISA

O problema central que deu início a essa pesquisa foi: existe alguma relação entre as atitudes que são desenvolvidos na AMAN com as atitudes exigidas para exercer a função de observador militar da ONU?

## 1.5 OBJETIVOS

Os objetivos da investigação a ser realizada podem ser assim descritos:

### 1.5.1 Objetivos gerais

O objetivo geral deste TCC foi verificar a relação entre o desenvolvimento atitudinal na AMAN e as atitudes exigidas para o oficial exercer a função de observador militar da ONU.

### 1.5.2 Objetivos específicos

Serão observados os seguintes objetivos específicos: identificar as particularidades das atitudes desenvolvidas na AMAN e do Estágio de Preparação para Missão de Paz, analisando-as e relacionando-as conforme questionário respondido por militares que passaram por experiências como observador militar da ONU.

## 1.6 RELEVÂNCIA DO TRABALHO

A pesquisa foi baseada na possibilidade de melhor orientar o futuro observador militar, independente de qual seja sua arma, quadro ou serviço, dando-lhe a certeza moral de que sua formação na AMAN e sua preparação no CCOPAB serão suficientes para exercer com qualidade a função de observador militar da ONU e comprovando a qualidade do militar brasileiro no cenário mundial.

## 1.7 JUSTIFICATIVA PARA O TRABALHO

Esta pesquisa é justificada pela possibilidade de uma perspectiva de aprimoramento, adaptação ou observação com um olhar diferente sobre a formação e preparação dos militares que representarão o Exército Brasileiro e o Brasil em missões no exterior, focando especificamente nas atitudes.

## 1.8 DIVISÕES DOS CAPÍTULOS

Este trabalho está dividido em cinco capítulos: Introdução, Referencial Teórico, Referencial metodológico, Resultado e Discussão e por último Conclusão e Sugestões.

O primeiro expõe, define e delimita os objetivos a serem tratados neste trabalho, balizados pelo tema: a relação entre o desenvolvimento atitudinal na AMAN e as atitudes exigidas para o oficial exercer a função de observador militar da ONU.

O segundo é a base teórica necessária para compreender e contextualizar o que são atributos da área afetiva e atitudes, o que é a ONU e como se deu sua origem, qual é a relação do Brasil com a ONU, qual é o papel de um observador militar, como o Brasil prepara seus militares para exercerem a função de observadores militares e a importância da formação da AMAN para o desenvolvimento atitudinal.

O terceiro capítulo enquadra os métodos utilizados neste trabalho para alcançar seus objetivos, no qual foi utilizado uma entrevista que foi respondido por militares que desempenharam a função de observador militar da ONU.

O quarto capítulo utiliza da base teórica, dos problemas que deram início ao trabalho e a entrevista para discutir soluções e resultados alcançados pela pesquisa

O último capítulo oferece a conclusão que se alcançou com o final da pesquisa e a apresentação de contribuições para o Exército Brasileiro.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 O EXÉRCITO BRASILEIRO E O DESENVOLVIMENTO ATITUDINAL

O Exército Brasileiro (EB), como instituição nacional permanente e regular, possui enorme preocupação de manter seus pilares: a hierarquia e a disciplina, além de sempre cultivar suas tradições e tem como base do sistema os seus recursos humanos. (BRASIL, 2014).

Esses recursos humanos, profissionais da guerra, são os gerentes do campo de batalha, que planejam e conduzem as operações, cumprindo as missões e tarefas que vão decidir o combate. Para compreender a ciência e a arte da guerra, é essencial entender quão importante é o constante aprimoramento técnico profissional de cada militar, além de desenvolver e cultivar os valores e as atitudes que caracterizam o soldado do EB. (BRASIL, 2014).

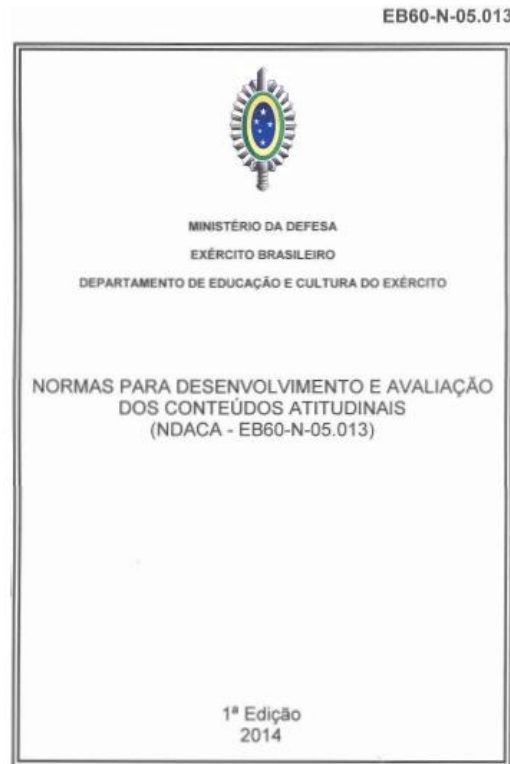
Os valores e as atitudes que caracterizam o profissional militar e a necessidade da constante capacitação profissional são desenvolvidos .

por meio do serviço diário, da orientação constante, de um cuidadoso e realístico programa de ensino e de instrução, que abrange aulas, conferências, exercícios práticos e manobras, em que o risco estará sempre presente, como em qualquer atividade militar. (O EXÉRCITO..., 2014, p. 4-15).

Desta forma, pensando em melhor preparar os recursos humanos do EB, foi criada a Portaria nº 012, de 12 de maio de 1998 do Exército Brasileiro, definindo os atributos da área afetiva para o uso dos órgãos e estabelecimentos de ensino subordinados, coordenados ou vinculados técnico pedagogicamente ao EB. No ano de 2014 foi publicada a 1ª edição do manual EB60-N-05.013, o qual possui a finalidade de padronizar uma única definição para cada atitude ao nível da Força Terrestre, além de criar normas para desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais. (BRASIL, 2014).



Figura 1 — Capa do Manual EB60-N-05.013.



Fonte: Ministério da Defesa (2014)

O manual EB60-N-05.013 (2014, p.11) define os documentos e a necessidade de constar especificamente o que estará desenvolvendo na instrução ou avaliação a ser aplicada:

Art. 13. Os documentos do ensino que se relacionam com o desenvolvimento e a avaliação dos conteúdos atitudinais são:

I - O Plano Integrado de Disciplina (PLANID);

II – O Plano de Disciplina (PLADIS);

III – O Plano de Sessão.

Art. 14. O PLANID indica quais conteúdos atitudinais devem ser desenvolvidos nas situações integradoras.

Parágrafo único. O desenvolvimento dos conteúdos atitudinais será descrito no PLANID, no item que trata sobre “Orientações para a Situação Integradora”, que operacionaliza os objetivos da aprendizagem do Eixo Transversal das Orientações Metodológicas.

Art. 15. O PLADIS indica quais conteúdos atitudinais devem ser desenvolvidos nos assuntos.

Parágrafo único. O desenvolvimento dos conteúdos atitudinais será descrito no PLADIS no item que trata sobre “Procedimentos Didáticos”, que operacionaliza os objetivos da aprendizagem do Eixo Transversal das Orientações Metodológicas.

Art. 17. O Plano de Sessão indicará quais conteúdos atitudinais devem ser desenvolvidos durante o estudo de assunto ou conjunto de assuntos.

Sendo assim, pensando em simplificar o entendimento, procedimento de avaliação e aprimoramento, seja ao aplicar por uma instituição de ensino subordinada ao Exército ou até mesmo pela autoavaliação do próprio militar, das atitudes que devem ser avaliadas, em

contexto profissional militar, relacionado a convivência social ou relacionadas a si mesmo, o manual EB60-N-05.013 definiu cada atitude. (BRASIL, 2014).

Tabela 1 — Atitudes e suas definições, conforme o manual EB60-N-05.013.

<b>ABNEGAÇÃO</b>	capacidade de renunciar aos interesses pessoais em favor da instituição, grupos e / ou pessoas.
<b>ADAPTABILIDADE</b>	capacidade de se ajustar apropriadamente às mudanças de situações.
<b>APRESENTAÇÃO</b>	capacidade de demonstrar atitudes e porte condizentes com os padrões militares.
<b>AUTOCONFIANÇA</b>	capacidade de demonstrar segurança e convicção em suas atitudes, nas diferentes circunstâncias.
<b>AUTOCRÍTICA</b>	capacidade de avaliar as próprias potencialidades e limitações frente à ideias, sentimentos e / ou ações.
<b>CAMARADAGEM</b>	capacidade de estabelecer relações amistosas com superiores, pares e subordinados.
<b>CIVILIDADE</b>	capacidade de agir de acordo com as normas que regem as relações interpessoais.
<b>COERÊNCIA</b>	capacidade de agir em conformidade com as próprias ideias e valores, em qualquer situação.
<b>COMBATIVIDADE</b>	capacidade de lutar, sem esmorecer, pelas ideias e causas em que acredita ou por aquelas sob sua responsabilidade.
<b>COMPETITIVIDADE</b>	capacidade de disputar, simultaneamente, com outrem, visando um objetivo.
<b>COMUNICABILIDADE</b>	capacidade de relacionar-se com outros por meio de ideias e ações.
<b>COOPERAÇÃO</b>	capacidade de contribuir espontaneamente para o trabalho de alguém e/ou de uma equipe.
<b>CORAGEM</b>	capacidade para agir de forma firme e destemida, diante de situações difíceis e perigosas, seguindo as normas de segurança.
<b>CRIATIVIDADE</b>	capacidade de produzir novos dados, ideias e/ou realizar combinações originais, na busca de uma solução eficiente e eficaz.
<b>DECISÃO</b>	capacidade de optar pela alternativa mais adequada, em tempo útil e com convicção.
<b>DEDICAÇÃO</b>	capacidade de realizar, espontaneamente, atividades com empenho e entusiasmo.
<b>DINAMISMO</b>	capacidade de atuar ativamente com intenção determinada.
<b>DIREÇÃO</b>	capacidade de conduzir e coordenar grupos e/ou pessoas, na consecução de determinado objetivo.
<b>DISCIPLINA</b>	capacidade de proceder conforme normas, leis e regulamentos que regem a instituição.

<b>DISCIPLINA INTELECTUAL</b>	capacidade de adotar e defender a decisão superior e/ou do grupo mesmo tendo opinado em contrário.
<b>DISCRIÇÃO</b>	capacidade de manter reserva sobre fatos de seu conhecimento que não devam ser divulgados.
<b>EQUILÍBRIO EMOCIONAL</b>	capacidade de controlar as próprias reações para continuar a agir, apropriadamente, nas diferentes situações.
<b>FLEXIBILIDADE</b>	capacidade de reformular planejamentos e comportamentos, com prontidão, diante de novas exigências.
<b>HONESTIDADE</b>	conduta que se caracteriza pelo respeito ao direito alheio, especialmente no que se refere à fraude e à mentira.
<b>IMPARCIALIDADE</b>	capacidade de julgar, com isenção, sem se envolver emocionalmente.
<b>INICIATIVA</b>	capacidade para agir, de forma adequada e oportuna, sem depender de ordem ou decisão superior.
<b>INTEGRIDADE</b>	conduta orientada pelos valores morais e éticos próprios, da instituição e da sociedade em que vive.
<b>LEALDADE</b>	atitude de fidelidade a pessoas, grupos e instituições, em função dos ideais e valores que defendem e representam.
<b>LIDERANÇA</b>	capacidade de dirigir, orientar e propiciar modificações nas atitudes dos membros de um grupo, visando atingir os propósitos da instituição.
<b>METICULOSIDADE</b>	capacidade de agir atendo-se a detalhes significativos.
<b>OBJETIVIDADE</b>	capacidade de destacar o fundamental do supérfluo para a realização de uma tarefa ou solução de um problema.
<b>ORGANIZAÇÃO</b>	capacidade de desenvolver atividades de forma sistemática e eficiente.
<b>PERSISTÊNCIA</b>	capacidade de manter-se em ação continuamente, a fim de executar uma tarefa vencendo as dificuldades encontradas
<b>PERSPICÁCIA</b>	capacidade de perceber, pronta e integralmente, os detalhes de uma situação ou problema, seus significados práticos e implicações.
<b>PERSUASÃO</b>	capacidade de convencer pessoas a adotarem ideias ou atitudes que sugere.
<b>PREVISÃO</b>	capacidade de antecipar-se a fatos e situações, antevendo alternativas viáveis, de modo a evitar e/ou eliminar possíveis falhas na execução de uma tarefa.
<b>RESPONSABILIDADE</b>	capacidade de cumprir suas atribuições assumindo e enfrentando as consequências de suas atitudes e decisões.
<b>RESISTÊNCIA</b>	capacidade de suportar, pelo maior tempo possível, a fadiga resultante de esforços físicos e/ou mentais, mantendo a eficiência.
<b>RUSTICIDADE</b>	capacidade de adaptar-se a situações de restrição e/ou privação, mantendo a eficiência.

<b>SENSIBILIDADE</b>	capacidade de perceber e compreender o ambiente, as características e sentimentos de pessoas e/ou grupos, buscando atender aos seus interesses e necessidades.
<b>SOBRIEDADE</b>	capacidade de agir com austeridade em relação a hábitos, costumes e procedimentos na vida particular e profissional.
<b>SOCIABILIDADE</b>	capacidade de estabelecer interação com as pessoas propiciando um ambiente cordial.
<b>TATO</b>	capacidade de lidar com as pessoas sem ferir suscetibilidades.
<b>TOLERÂNCIA</b>	capacidade de respeitar e conviver com ideias, atitudes e comportamentos diferentes dos seus.
<b>ZELO</b>	capacidade de cuidar dos bens móveis e imóveis que estão ou não sob sua responsabilidade.

Fonte: Ministério da Defesa (2014)

## 2.2 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E O BRASIL

### 2.2.1 A ONU e sua origem

Com a finalidade de promover a integração de diferentes nações foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU), substituindo, após a Segunda Guerra Mundial, a Liga das Nações, pois, apresentou-se pouco eficiente diante do cenário político internacional da época.

García (2013, p. 19) expõe algumas das limitações da Liga das Nações.

A ONU, criada em 1945, teve como antecessor a Liga das Nações. O estabelecimento dessa Liga foi uma consequência da Conferência de Paris realizada no período de 18/01 a 28/04/1919, com representantes de 27 países, entre eles o Brasil, onde foi selada a paz com a Alemanha por ocasião do fim da Primeira Guerra Mundial. O Pacto da Liga das Nações, decorrente dessa Conferência, entrou em vigor no dia 10 de janeiro de 1920. A Liga das Nações funcionou em um período em que a maioria dos atuais países estava sob o domínio colonial e sem o poder de voto. Uma das principais causas do seu fracasso resultou de sua inserção num tratado de paz julgado injusto para os derrotados, e profundamente benéfico para os vencedores. Além disso, não pregava a harmonia mundial, pois, até 1926, os países derrotados estiveram proibidos dela participar. Muitas das principais potências não participaram das atividades da Liga. Os Estados Unidos sequer chegaram a ser membro e quando, em 1934, a União Soviética fez seu ingresso, o Brasil, a Alemanha e o Japão já haviam se retirado.

Em contrapartida, a Organização das Nações Unidas foi criada com o objetivo de manter a paz mundial, responsável por prevenir, reportar e intervir em situações que infligem os direitos humanos, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Papel amplo, o

qual aborda pessoas que participam de conflitos, assim como as que não participam, como deslocados de guerra e situações de crises humanitárias. Basta que aconteçam fatos que infligem os objetivos da organização, que ela se prontificará, conforme a votação de seus membros, a recolocar a ordem e paz no território desejado.

Figura 2 — Primeira reunião da ONU em 1945



Fonte: ONU (2010)

Segundo Fontoura (2005), durante décadas, a ONU pode contribuir com o fim de conflitos com seu órgão de responsabilidade primária, o Conselho de Segurança, conforme a Carta das Nações Unidas para a manutenção da paz e segurança internacional. Nas situações em que um país membro fazia alguma queixa relativa a uma possível ameaça, o Conselho entra em ação, primeiramente com a intenção de que as duas partes entrem em um acordo com meios pacíficos. Em algumas situações, o próprio Conselho pode realizar investigações e mediações. Possui o poder de nomear representantes especiais ou solicitar ao Secretário-Geral que nomeie alguém de sua confiança.

Quando a mediação antes do conflito não tem sucesso e a disputa é levada ao início de um combate, o Conselho tem como prioridade controlar as duas partes o mais rápido possível. É comum que o Conselho consiga momentos de trégua durante os conflitos, conforme as diretrizes do cessar-fogo, possuindo um papel fundamental na prevenção do agravamento de hostilidades no campo de batalha e busca-se esse acordo, mesmo que seja apenas temporário, o mais rápido possível. Com as mesmas intenções preventivas, missões de manutenção da paz das Nações Unidas são implementadas para ajudar a controlar tensões em áreas que podem gerar problemas maiores, mantendo separadas as forças opostas e sempre tendo iniciativa com

o intuito de viabilizar todas as condições para que a paz seja mantida, mesmo que seja necessário utilizar medidas de execução, sanções econômicas ou ações militares coletivas. (FONTOURA, 2005).

A diplomacia preventiva e o desarmamento preventivo costumam ser as duas ferramentas mais utilizadas pelo Conselho de Segurança da ONU, por apresentarem maior eficiência e eficácia para evitar que disputas evoluam a ponto de darem início a conflitos armados. A diplomacia preventiva é composta por medidas com o objetivo de evitar o surgimento, desenvolvimento e agravamento de qualquer divergência que possa desencadear em algum conflito, utilizando-se da mediação, conciliação ou negociação, para que haja o controle total da situação. Já o desarmamento preventivo, é uma ação mais firme a ser tomada, aplicada quando há grande possibilidade de que a diplomacia preventiva não seja suficiente e as disputas evoluam a ponto de darem início a conflitos armados. (FONTOURA, 2005).

As Nações Unidas acompanham cada acontecimento ao redor do mundo para que consiga alertar de forma mais precoce possível ao Conselho de Segurança e o Secretário-geral, possibilitando, dessa forma, que as medidas cabíveis sejam tomadas de forma preventiva. Para isso, são enviados representantes a fim de iniciarem a mediação das duas partes, geralmente, com a cooperação de organizações regionais. A simples presença de um mediador pode ser significativa para que a situação seja controlada de forma tranquila e justa. (FONTOURA, 2005).

A prevenção exige a colaboração, em primeiro lugar, do Estados envolvido, que, na intenção de prevenir e deter o genocídio e as atrocidades que podem acontecer, deve reportar aos representantes da ONU esta possibilidade. A comunidade internacional também possui um papel fundamental nessa vigilância, a qual não pode ser bloqueada pela invocação da soberania. A soberania não é apenas a proteção de um Estado contra interferências estrangeiras, mas também, é a responsabilidade de garantir o bem-estar de seu povo. Desta forma, esse princípio está constando no artigo 1º da Convenção sobre o Genocídio, no princípio da “soberania como responsabilidade” e no conceito de “responsabilidade de proteger”. (FONTOURA, 2005).

O Conselho Especial para a Prevenção do Genocídio atua de forma intensa e significativa para conscientizar sobre as possíveis causas que podem levar a um genocídio, para comunicar os atores onde há riscos, para defender e para mobilizar medidas apropriadas. Cabe ao Consultor Especial liderar o desenvolvimento conceitual, político, institucional e operacional da “responsabilidade de proteger”. Já seu Escritório, possui a atribuição de alertar

seus atores sobre a possibilidade de cometerem o crime de genocídio, crime de guerra, limpeza étnica e crimes contra a humanidade, viabilizando maiores capacidades de fiscalização e de prevenção para as Nações Unidas. (FONTOURA, 2005).

### **2.2.2 A Carta Das Nações Amigas**

Segundo Oliveira (2007, p. 54), a Carta das Nações Unidas, assinada em 24 de outubro de 1945, “firmou o funcionamento da Organização das Nações Unidas com 50 membros. A carta, também vista como um acordo, é a entidade máxima da discussão do direito internacional e fórum de relações supranacionais”.

Após a Segunda Guerra Mundial, essa Carta determinou que a ordem internacional seria baseada na cooperação entre as principais potências aliadas da época: União Soviética (atualmente Rússia), Reino Unido, França, Estados Unidos e China. Desta forma, ficou estabelecido que, caso houvesse algum conflito que não pudesse resolver de forma pacífica, esses membros permanentes do Conselho de Segurança da ONU, em conjunto, entrariam em consenso a fim de tomar alguma atitude para evitar a guerra. (OLIVEIRA, 2007).

De forma clara e concisa, na Carta da ONU, os capítulos VI, VII, e VIII abordam as soluções para as devidas situações, sendo elas conflitos internacionais, ameaças à paz, perturbações de paz e atos de agressão, incluindo a maneira com a qual deve-se orientar as partes envolvidas e as medidas a serem tomadas para a solução pacífica das disputas locais.

Capítulo VI da Carta da ONU - O Capítulo VI se refere à “Solução Pacífica de Controvérsias”. Este Capítulo prevê que controvérsias entre Partes que possam vir a se constituir em ameaças à paz e às seguranças internacionais podem ser trazidas à consideração do Conselho de Segurança (CS), que possui mandato expresso para: determinar aos litigantes que cessem as divergências por meios pacíficos; recomendar métodos adequados de procedimentos ou de ajustamentos e, além disso, recomendar as condições para a cessação da disputa. No contexto deste Capítulo, a ação do CS é limitada a recomendações às partes envolvidas, devendo estas conseguir o estabelecimento de um entendimento por elas mesmas, agindo de forma voluntária no atendimento ao CS. Capítulo VII da Carta da ONU - O Capítulo VII estabelece as condições de atuação da Organização no caso de “Ação Relativa a Ameaças à Paz, Ruptura da Paz e Atos de Agressão”. É essencialmente coercitivo e prevê que quando o CS considera a existência de qualquer ameaça à paz, ruptura de paz ou ato de agressão, fará recomendações ou decidirá por medidas repressivas, incluindo o emprego de Força Armada, com vistas à manutenção ou restabelecimento da paz e da segurança internacionais. Capítulo VIII da Carta da ONU - O Capítulo VIII enfatiza a adoção de medidas de caráter regional para a solução pacífica de disputas antes de submetê-las ao CS. Quando apropriado, o CS pode empregar Organismos Regionais para ações de imposição da paz sob sua autoridade (GARCÍA, 2013, p. 41).

### 2.2.3 A classificação das Operações da ONU

Segundo Oliveira (2007), o Secretário-Geral da ONU, Boutros Boutros-Ghali, apresentou um documento que classificou as atividades desenvolvidas pelas Nações Unidas no campo de segurança e da paz, chamado de “Uma Agenda para a Paz”. Esse Documento conta com cinco definições de emprego, que são elas: imposição da paz, consolidação da paz, manutenção da paz, promoção da paz e diplomacia preventiva.

Figura 3 — Unidade médica em Missão da ONU.



Fonte: ONU (2017)

Fontoura (2005, p. 33) definiu, de forma comentada, cada uma dessas categorias:

Diplomacia preventiva (preventive diplomacy): Compreende as atividades destinadas a prevenir o surgimento de disputas entre as partes, a evitar que as disputas existentes degenerem em conflitos armados, e a impedir que estes, uma vez eclodidos, se alastrem. Contempla as diferentes modalidades de atuação mencionadas no capítulo VI da Carta das Nações Unidas (solução pacífica das controvérsias) e outras que venham a ser acordadas entre os interessados, tal como a iniciativa inovadora de emprego preventivo de tropas por parte da ONU na ex-República Iugoslava da Macedônia. Alguns autores preferem diferenciar entre a diplomacia preventiva propriamente dita e o emprego preventivo de tropas (chamado de preventive deployment), pois a primeira seria uma ação consentida sem uso da força, enquanto o desdobramento preventivo de tropas seria uma ação consentida com uso da força. Promoção da paz (peacemaking): Designa as ações diplomáticas posteriores ao início do conflito, para levar as partes litigantes a suspender as hostilidades e a negociarem. As ações de promoção da paz baseiam-se nos meios de solução pacífica de controvérsias previstos no capítulo VI da Carta das Nações Unidas, os quais podem incluir, em casos extremos, dependendo do mandato dos mediadores, o isolamento diplomático e a imposição de sanções, adentrando então nas ações coercitivas previstas no capítulo VII. Manutenção da paz



(peacekeeping): Trata das atividades levadas a cabo no terreno com o consentimento das partes em conflito, por militares, policiais e civis, para implementar ou monitorar a execução de arranjos relativos ao controle de conflitos (cessar-fogo, separação de forças etc.) e sua solução (acordos de paz abrangentes ou parciais), em complemento aos esforços políticos realizados para encontrar uma solução pacífica e duradoura para o conflito. Nos anos 90, essas operações passaram a ser utilizadas, mormente, em contendas de natureza interna, caracterizadas, muitas vezes, por uma proliferação de atores ou pela falta de autoridade no local. Nessas circunstâncias, questiona-se o recurso indiscriminado às operações de manutenção da paz, visto que a situação volátil que enfrentam no terreno exige cada vez mais que os integrantes disponham de armas para fazer cumprir o seu mandato e mesmo para autodefesa.

Consolidação da paz (post-conflict peace-building): Refere-se às iniciativas executadas na sequência da assinatura de um acordo de paz, visando a fortalecer o processo de reconciliação nacional por meio de implementação de projetos destinados a recompor as estruturas institucionais, a recuperar a infraestrutura física e a ajudar na retomada da atividade econômica. Essas ações, voltadas basicamente para o desenvolvimento econômico e social do país anfitrião, são empreendidas preferencialmente por outros órgãos das 16 Nações Unidas, mas, dependendo das dificuldades no terreno, podem requerer a atuação militar.

Imposição da paz (peace-enforcement): Corresponde às ações adotadas ao abrigo do capítulo VII da Carta, incluindo o uso de força armada para manter ou restaurar a paz e a segurança internacionais em situações nas quais o Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) tenha determinado a existência de uma ameaça à paz, ruptura da paz ou ato de agressão. Nesses casos, o CSNU tem delegado a coalizões de países ou organizações regionais e sub-regionais a execução, mas não a condução política do mandato de intervenção. Muitos autores vêm criticando a abrangência dessa categoria, que estaria abarcando, por exemplo, as intervenções em cenários de desastres humanitários, que mereceriam uma classificação à parte.

Sendo que, não precisam ser executados de forma única e isolada. Há situações em que a ONU possui mais de uma participação, com finalidades diferentes, no mesmo território.

#### **2.2.4 A contribuição brasileira para a ONU**

Desde o ano de 1945 o Brasil demonstrou disponibilidade para contribuir com os objetivos da ONU, porém, foi apenas em 1948 que as Forças Armadas Brasileiras começaram a cooperar efetivamente com suas capacidades militares, ao enviar dois oficiais representando a Marinha e o Exército para compor o Comitê Especial das Nações Unidas para os Bálcãs (UNSCOB), caracterizada pela missão de observação, uma vez que o objetivo era evitar novos conflitos na região. (MD, 2020).

No período de 1957 e 1967 o Brasil participou com um batalhão de Infantaria de aproximadamente 600 homens, o chamado Batalhão Suez, na Primeira Força de Emergência das Nações Unidas (UNEF I), localizada na Península do Sinai e na Faixa de Gaza, que se revezaram até o término da missão, totalizando a participação de um efetivo de 6.300 militares do Exército Brasileiro. Após o cumprimento desta missão, aumentou significativamente a confiança a qual os países membros da ONU possuíam diante das tropas

brasileiras e conseqüentemente o número de missões para que as Forças Armadas Brasileiras enviassem seus representantes e demonstrassem sua competência militar diante cada problema. (MD, 2020).

Após enviar contingentes para diversos países, desde a América Latina, Europa, até mesmo para a África, foi no ano de 2004 que se deu início a missão que melhor explorou as qualidades brasileiras numa Missão de Paz. A Missão das Nações Unidas para Estabilização do Haiti (MINUSTAH) foi criada por Resolução do Conselho de Segurança da ONU, com o objetivo de restabelecer a segurança e normalidade institucional do país que havia passado por sucessivos episódios de instabilidade política e violência. A presença da MINUSTAH viabilizou a realização de eleições presidenciais de forma legítima em 2006 e 2010, com passagem pacífica do poder. A missão da ONU também trabalhou no esforço de reconstruir o Haiti após o terremoto devastador de janeiro de 2010. O Brasil comandou as forças de paz no Haiti, que teve a participação de tropas de diversos outros países. Com o término da MINUSTAH, o Brasil fez a repatriação final de seus meios e pessoal, marcando nesses 13 anos de participação, uma estória de sucesso para a história brasileira no contexto das Operações de Paz. (MD, 2020).

Figura 4 — Contingente do EB no Haiti, MINUSTAH



Fonte: Ministério da Defesa (2017)

Atualmente, o Brasil é responsável por enviar militares para as mais diversas missões no mundo representando a ONU, porém, foi na República Democrática do Congo

(MONUSCO) que o Brasil pode atingir o auge do comando de uma Operação de Paz, sob comando do General Santos Cruz, no papel de Force Commander, no ano de 2013. Em 2018 o General Elias assumiu o cargo de FC da missão juntamente com os oficiais e sargentos encarregados de sua segurança e atualmente é comandado pelo General Costa Neves, antigo comandante da Academia Militar das Agulhas Negras. (MD, 2020).

## 2.3 O OBSERVADOR MILITAR DA ONU E O BRASIL

### 2.3.1 A missão do observador militar

Observador Militar é uma função que se designa para os estados-membros das Nações Unidas. É de costume agraciar o militar oficial para desempenhar a função de dar suporte a determinadas missões que a ONU desempenha ou na operação de paz, propriamente dita. Representando o conselho de segurança da ONU, são encarregados de “ouvir” e “observar”, fiscalizando o andamento e respeito de acordos e contratos pós-guerra. (UNMEE, 2008).

Figura 5 — Efetivo brasileiro em preparação para missão da ONU.



Fonte: Ministério da Defesa (2017)

Está dentro das atribuições do observador militar o acompanhamento e mediação de acordos de cessar-fogo e monitoramento da posição ou, se for o caso, da retirada de tropas militares da região determinada. Faz parte também de sua função transitar pelos territórios dos envolvidos, patrulhando nas áreas de conflitos e neutras, sejam elas terrestres, aéreas ou marítimas. É de grande importância que investiguem situações mais específicas como a

violação de acordos de uma ou das duas partes do conflito, ou então a conduta de milícias e polícias na zona de segurança temporária (zona segura a qual a ONU mantém sob sua administração temporariamente). (CCOPAB, 2017).

Em relação a ajuda humanitária, o observador militar oferece apoio de forma significativa em problemas que são consequências de conflitos, como deslocados e refugiados; podendo também cooperar na mediação e verificação da possibilidade de um referendo popular, além de cooperarem na resolução de possíveis problemas que são específicos dos locais. Logo, possuem um papel demasiadamente importante na construção e manutenção do relacionamento com os habitantes locais que não participam do conflito, porém, estão ali presentes, e de dessa forma, fiscalizar o respeito aos direitos humanos. Basicamente, acabam sendo o elo de ligação da missão da ONU com as pessoas que habitam a área do conflito. (CCOPAB, 2017).

### **2.3.2 O Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil**

Conforme o sítio do próprio CCOPAB, a partir do momento em que coube ao Brasil designar tropas de seu contingente com a finalidade de apoiar missões no exterior, iniciou-se o período de preparação para que pudessem ter o melhor desempenho possível em cada missão que fossem participar e esse nivelamento ficava sempre a cargo da própria tropa que recebesse tal. Posteriormente, a 5ª Subchefia do Estado-Maior do Exército encarregou-se de planejar, centralizar e padronizar as formas mais adequadas para preparação desse contingente que representaria o Brasil no exterior.

Foi criado na Divisão de Missão de Paz do COTER, no ano de 2001, o Centro de Preparação e Avaliação para Missões de Paz do Exército Brasileiro (CEPAEB), com a missão de orientar o preparo de todos os brasileiros militares que foram designados para integrar Missões de Paz. (CCOPAB, 2017).

Dado que cada vez mais os Estados membros se mobilizaram internacionalmente para estabelecer uma estrutura que pratique e divulgue os atuais procedimentos e normas vigentes das missões de paz, o Exército Brasileiro, com maior expressão dentro do que rege as Forças Armadas brasileiras, criou o Centro de Instrução de Operações de Paz, conforme a Portaria do Comandante do Exército Número 090, de 23 de fevereiro de 2005.

Como resultado dos recentes compromissos internacionais assumidos em relação à Missão das Nações Unidas para a Estabilização do Haiti (MINUSTAH), O Centro de

Instruções de Operações de Paz iniciou todas as atividades necessárias na época para condução do preparo da Brigada Haiti. Mais tarde, a partir do terceiro contingente, adaptando-se a Carta das Nações Unidas, mais especificamente ao capítulo VII (“ação relativa a ameaças à paz, ruptura da paz e atos de agressão”), foram promovidas mudanças significativas na conduta da tropa no terreno. (CCOPAB, 2017).

Com a portaria N° 952-MD de 15 de junho de 2010, foi designado ao Centro de Instrução de Operações de Paz, do Exército Brasileiro, a preparação de não apenas militares brasileiros envolvidos em missões de paz, mas também civis e militares de nações amigas, alterando então, sua denominação para Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil. (CCOPAB, 2017).

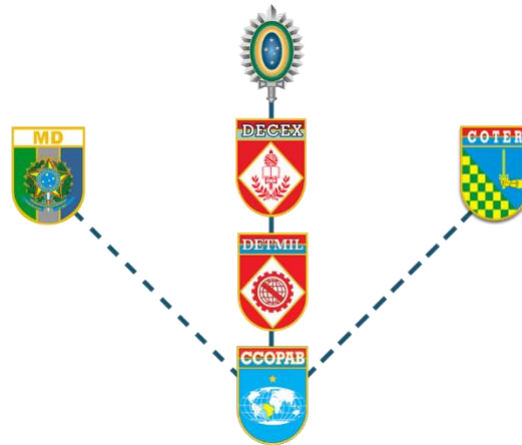
Figura 6 — Fachada do Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil.



Fonte: CCOPAB (2017)

O Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil é uma organização militar diretamente ligada ao Ministério da Defesa Nacional, além de ser subordinado ao Exército Brasileiro por meio do Departamento de Educação e Cultura do Exército dentro da Secretaria de Educação Técnica Militar. A unidade está vinculada ao Comando de Ação Terrestre e tem como objetivo planejar, dirigir e supervisionar as atividades de orientação e treinamento. (CCOPAB, 2017).

Figura 7 — Subordinação do CCOPAB



Fonte: CCOPAB (2017)

### 2.3.3 Estágio de Preparação para Missão de Paz

O Estágio de Preparação para Missão de Paz (EPMP), conforme o próprio sítio do CCOPAB, é o estágio que possui como principal competência preparar militares para exercer funções em missões de paz (Observador Militar, Oficiais de Estado-Maior e Policiais das Nações Unidas), de acordo com as diretrizes da ONU.

Para preparar o Observador Militar para as missões da ONU, o estágio é dividido em três partes:

A primeira fase, conforme o quadro geral das atividades escolares (QGAEs) do EPMP, é realizada a distância (EAD) e possui seu foco nos Fundamentos Doutrinários para Operações de Manutenção da Paz, disciplina que baliza o conhecimento necessário acerca da ONU e suas principais atribuições no contexto moderno, os conhecimentos básicos e avançados de segurança nas operações de manutenção da paz e capacidade de escrever, conforme prevê a doutrina exigida pela ONU, o relatório de experiências. Possui carga horária de 22 horas, executada em até duas semanas.

A segunda fase, conforme o QGAEs do EPMP, é realizada no próprio CCOPAB, no Rio de Janeiro (RJ), possui seu foco direcionado ao aprimoramento da língua inglesa, o Idioma Técnico para Operações de Paz é a disciplina que abrange desde o vocabulário mais básico da língua estrangeira, até o vocabulário característico militar, utilizado nas missões da ONU. Já o Core Pre deployment Training Materials (CPTM), é a disciplina desenvolvida pela própria ONU, a qual contextualiza situações vividas em operações de paz. A Specialized Training Materials for Military Experts on Mission é uma disciplina que também foi

desenvolvida pela ONU e possui o foco no conhecimento específico militar, seja na conduta com habitantes locais e repórteres ou até mesmo na identificação de armamentos que fazem ou não parte de um tratado, conteúdo baseado em simulações de situações delicadas que o observador pode passar durante a missão de paz. Ao todo, a fase possui em média 240 horas de carga horária, executada em quatro semanas.

A terceira fase, conforme o QGAEs do EPMP, é a realização da Situação Integradora, também conhecida como “Exercício CANARA”. É um exercício o qual foi desenvolvido pela própria ONU, com o objetivo de testar a capacidade dos estagiários de entenderem o ambiente da missão e o funcionamento da operação de paz.

Figura 8 — Exercício realizado durante o EPMP.



Fonte: CCOPAB (2017)

Os estagiários são expostos a diferentes situações operacionais, exigindo que se planejem e se preparem para lidar com situações imprevistas à medida que o exercício avança, da melhor forma possível. No final do exercício, é esperado que os estagiários estejam confiantes e bem preparados para lidar com as situações que o dia a dia na função exigirá. A fase possui carga horária de 40 horas.

Figura 9 — PLANID do EPMP 2018.

(Continuação do Adit. S/Nr ao BI 91, de 6 de dezembro de 2018) Página 2 de 145

**PLANID**  
CENTRO CONJUNTO DE OPERAÇÕES DE PAZ DO BRASIL (CCOPAB)  
ESTÁGIO DE PREPARAÇÃO PARA MISSÃO DE PAZ  
(OBSERVADOR MILITAR)

PLANID						
MODALIDADE			MÓDULO			
PRESENCIAL			ÚNICO			
<b>COMPETÊNCIA PRINCIPAL:</b> Atuar em missões de paz sob a égide da ONU						
UC	EC	CONTEÚDOS Unidades Didáticas	DISCIPLINAS	Cg H		
				D	N	T
Atuar integrado à estrutura das Nações Unidas.	- Executar a missão de acordo com as tarefas do mandato para proteção de vulneráveis, conforme os preceitos da ONU.	Tarefas do mandato das Operações de Manutenção de Paz das Nações Unidas	Core Pre-deployment Training Materials	32	8	40
	- Agir de acordo com os valores e normas de conduta e disciplina da ONU, protegendo o seu pessoal e instalações.	Pessoal Individual de Manutenção da Paz				
<b>COMPETÊNCIA PRINCIPAL:</b> Atuar em missões de paz sob a égide da ONU						
UC	EC	<b>Eixo Transversal</b>				
Atuar integrado à estrutura das Nações Unidas.	- Executar a missão de acordo com as tarefas do mandato para proteção de vulneráveis, conforme os preceitos da ONU. - Agir de acordo com os valores e normas de conduta e disciplina da ONU, protegendo o seu pessoal e instalações.	<u>Atitudes</u> Autoconfiança Comunicabilidade Equilíbrio emocional Imparcialidade Decisão <u>Capacidades cognitivas</u> Análise Planejamento <u>Capacidades físicas e motoras</u> Coordenação motora <u>Capacidades morais</u>				

Fonte: CCOPAB (2018)

Conforme o PLANID do EPMP, após o término da quarta semana de atividades, o estágio possui o foco de desenvolver em cada estagiário as seguintes atitudes: autoconfiança, comunicabilidade, equilíbrio emocional, imparcialidade e decisão, além dos que já são inerentes a profissão militar. Essas são as atitudes que o CCOPAB julga como necessário para que o militar esteja em condições de exercer a função de Observador Militar da ONU.

### 2.3.4 A Academia Militar das Agulhas Negras

A Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), conforme descrito no Plano de Gestão da AMAN 2020/21, é a instituição de ensino do Exército Brasileiro responsável por formar oficiais subalternos e intermediários, não aperfeiçoados da linha de ensino militar bélico do Exército, que compõem os recursos humanos da força terrestre, herdeira da Real Academia Militar (1808). Carreira que é iniciada em Campinas, na Escola Preparatória de Cadetes do Exército, e concluída, após quatro anos, na AMAN. (PLANO..., 2020).

Localizada na cidade de Resende (RJ), com suas origens marcadas ainda nos tempos do Império, pelo Príncipe Regente D. João. Após passar por diversas sedes, como o Largo de São Francisco, pela Praia Vermelha, por Porto Alegre e pelo Realengo, até que, em 1944,



firmou-se na cidade de Resende, recebendo sua atual denominação: Academia Militar das Agulhas Negras. (BENTO, 2010).

Figura 10 — Portão Monumental da AMAN



Fonte: Exército Brasileiro (2012)

O concludente é declarado a Aspirante a Oficial e recebe seu diploma de Bacharel em Ciências Militares, após conquistar êxito a uma grade curricular que envolvem instruções básicas militares, conteúdo teórico da Divisão de Ensino, treinamento físico militar, prática de tiros com armas de cano longo e cano curto, conteúdo específico da arma, quadro ou serviço e principalmente o desenvolvimento de atitudes e valores que são inerentes, não apenas ao oficial combatente de carreira das armas, mas também a todos os militares pertencentes a Força. (PLANO..., 2020).

Atualmente, utiliza de metodologias modernas que se adequam ao desafio de consolidar a transição da Força da Era Industrial para a Era do Conhecimento, num contexto que vive constantes mudanças, sem se esquecer da importância de cultivar os valores cívicos e morais que permeiam as veias de quem adquiriu os mais nobres sentimentos de servir à Nação Brasileira. (PLANO..., 2020).

Para atingir esses objetivos, coube a Seção Psicopedagógica da AMAN possuir o controle das principais atitudes que são desenvolvidas e avaliadas durante a formação do cadete na AMAN, conforme consta na “avaliação lateral” e “avaliação vertical” do avaliado, são eles: abnegação, adaptabilidade, autoconfiança, camaradagem, combatividade, dedicação, decisão, disciplina, discricção, equilíbrio emocional, honestidade, iniciativa, lealdade, liderança, organização, persistência, responsabilidade, rusticidade e sociabilidade, totalizando 19 atitudes.

### **3 REFERENCIAL METODOLÓGICO**

#### **3.1 MÉTODO DE PESQUISA**

Foi realizado nessa pesquisa um estudo baseado no método dedutivo, que, baseado em relatos de militares que possuem experiência na área, se deu a análise e conclusão relacionando-os com objetivos gerais e específicos desse trabalho.

#### **3.2 TIPO DE PESQUISA**

Foi utilizada a abordagem mista de pesquisa, uma vez que foi necessário misturar técnicas diferentes de pesquisas. A quantitativa ao entrevistar militares que possuíam experiências como observadores militares da ONU e a qualitativa ao analisar as particularidades e experiências diferentes que foram vividas e relatadas por esses militares, e como o Exército lida com o desenvolvimento e avaliação atitudinal, conforme seu manual EB60-N-05.013, para obter o resultado final, conforme os objetivos já citados.

#### **3.3 ETAPAS DA PESQUISA (FASEAMENTO)**

A pesquisa se desenvolveu inicialmente na busca pela base teórica e histórica conforme prevê a instituição Exército Brasileiro, seguida da leitura e análise do conteúdo reunido, determinação da população alvo para entrevista, reunião de dados da entrevista, discussão e conclusão dos resultados obtidos.

#### **3.4 INSTRUMENTOS DA PESQUISA**

Conforme foram estabelecidas as bases práticas para o desenvolvimento da pesquisa, foi redigida uma entrevista com perguntas referentes às atitudes exigidas e desenvolvidas ao longo da carreira militar, o qual foi respondido por militares que desempenharam a função de observador militar da ONU, com base na experiência vivida por eles, destacando quais atitudes de fato foram necessárias para desempenhar a missão. Posteriormente, cada militar

escreveu um breve relato destacando alguma atitude que foi primordial para o desfecho da situação problema relatada.

#### 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

Durante o período de fevereiro e março de 2021, foi enviado para cinco militares que já exerceram a função de observador militar da ONU uma entrevista dividida em duas partes, a primeira relacionava as 10 atitudes que eles achavam que melhor definiriam a função de observador militar e a segunda a escolha de alguma(s) atitude(s), seguida de um relato a qual eles viveram durante sua missão da ONU. Não participaram da entrevista militares que não exerceram a função de Observador Militar da ONU. Segue abaixo a primeira questão:

1. Após a leitura da definição dada para cada atitude que é usada como parâmetro no Exército Brasileiro, escolha 10 delas que melhor definiriam a função do Observador Militar, na sua opinião.

Após a aplicação da entrevista, os cinco militares entrevistados escolheram as 10 atitudes que, conforme experiências que viveram na função de Observador Militar da ONU, foram as mais importantes para o cumprimento da missão. As opções que eles possuíram estavam dentro da variedade de 45 atitudes que o manual EB60-N-05.013 descreve e define. Das 45 atitudes possíveis para escolher, apenas 24 delas foram escolhidas. Das 24 selecionadas, 15 se destacaram (que constam na tabela 1). A direita está a porcentagem de entrevistados que optaram pela escolha da atitude, colocadas em ordem de importância, baseado na resposta dos entrevistados.

Tabela 2 — Resultado da primeira parte da entrevista

ATITUDE	TOTAL
EQUILÍBRIO EMOCIONAL	100%
ABNEGAÇÃO	80%
ADAPTABILIDADE	60%
AUTOCONFIANÇA	60%
INICIATIVA	60%
INTEGRIDADE	60%
SOCIABILIDADE	60%
TOLERÂNCIA	60%
CIVILIDADE	40%
COMUNICABILIDADE	40%

<b>ATITUDE</b>	<b>TOTAL</b>
COOPERAÇÃO	40%
CRIATIVIDADE	40%
LEALDADE	40%
RESPONSABILIDADE	40%
SENSIBILIDADE	40%

Fonte: Autor (2021)

Os resultados das entrevistas determinaram que o equilíbrio emocional é a atitude mais importante para um oficial desempenhar a função de observador militar da ONU com os votos de todos os entrevistados, atitude que vem se desenvolvendo desde os tempos de cadete, na AMAN, e é exigida em praticamente toda a carreira militar, dentro do perímetro do militar e até mesmo fora, na vida civil. Em seguida está a abnegação, com 80% dos votos dos entrevistados, atitude que também é desenvolvida desde a AMAN e acompanha o militar no decorrer de sua carreira. Depois vêm a autoconfiança, iniciativa, integridade, sociabilidade e tolerância, com 60% dos votos dos entrevistados. Por último, estão: civilidade, comunicabilidade, cooperação, criatividade, lealdade, responsabilidade e sensibilidade, com 40% da escolha dos entrevistados. Alguns atitudes não foram apresentadas na tabela, que são elas: camaradagem, coerência, coragem, decisão, dedicação, direção, honestidade, objetividade e sobriedade, com apenas 20% dos votos dos entrevistados. As atitudes restantes não foram escolhidas por nenhum dos entrevistados.

Na segunda parte da entrevista, o entrevistado escolheu alguma(s) atitude(s) e relatou uma situação a qual viveu, explorando a importância dessa(s) atitude(s). Das cinco entrevistas, apenas uma delas foi selecionada, a que apresentava maior riqueza de detalhes e explorava com mais propriedade a importância das atitudes escolhidas pelo mesmo. Segue abaixo a segunda questão, seguido da melhor resposta entre os entrevistados:

2. Descreva uma situação a qual o senhor viveu ao desempenhar a função de Observador Militar da ONU em que alguma(s) dessa(s) atitude(s) foi(foram) imprescindível(is) para o bom cumprimento da missão e aponte qual foi(foram) ela(s).

EXEMPLO: Comunicabilidade. Foi importante numa negociação com habitantes locais...

*Equilíbrio Emocional e Criatividade. Ao me deparar com um bebê local que estava muito doente (próximo ao óbito) procurei manter o equilíbrio emocional e extrair o máximo de informações possíveis sobre o estado de saúde da criança, mesmo com a dificuldade de comunicação com seus pais. Retornei a base e fiz contato com a médica da minha OM no Brasil para receber as orientações de como proceder. Após o contato e utilizando de meios improvisados (CRIATIVIDADE) retornei a casa da criança e realizei os procedimentos, conforme orientação recebida. Retornei, novamente ao Team Site (base de operações) e repassei todas as informações a médica que chegou à conclusão de que o bebê estava com pneumonia e precisava de antibióticos. De posse dessa medicação (de uso pessoal), retornei a casa da criança e ministrei a medicação, orientando os pais de como proceder no tratamento. Após 1 mês tive a oportunidade de realizar patrulha próximo a casa da criança e constatar que ela já estava curada, momento em que seus pais solicitaram que eu registrasse a foto abaixo.*

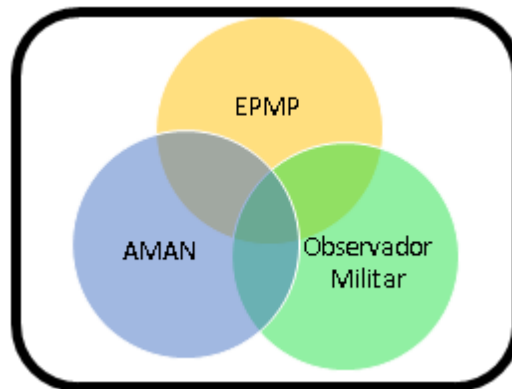
Figura 11 — Arquivo pessoal do entrevistado.



Fonte: Entrevistado

O relato do militar condiz diretamente com os objetivos que o Exército possui ao desenvolver determinadas atitudes, conforme o manual EB60-N-05.013, assim como é avaliado no decorrer da formação na AMAN, conforme exige a Seção Psicopedagógica com avaliações laterais e verticais. E condiz também conforme as atitudes desenvolvidas e exigidas durante o EPMP, mesmo que os entrevistados tenham apontados mais atitudes do que prevê o PLANID do estágio.

Gráfico 1 — Representação gráfica das relações atitudinais



Fonte: Autor (2021)

No gráfico 1 é possível observar, de forma ilustrativa, o universo de atitudes que são desenvolvidas e avaliadas no Exército Brasileiro, conforme o manual EB60-N-05.013, representado pelo perímetro maior na cor preta. Dentro do universo atitudinal delimitado pelo EB, estão três circunferências: amarela, representando as atitudes desenvolvidas e avaliadas no EPMP realizado pelo CCOPAB; azul, representando as atitudes da AMAN; verde, representa as atitudes expostas pelos entrevistados que exerceram a missão de observador militar da ONU.

A relação atitudinal que a AMAN e o EPMP possuem está representada pela intercessão das circunferências azul e amarela, que são: autoconfiança, equilíbrio emocional e decisão.

A relação atitudinal que a AMAN e a função de observador militar possuem está representada pela intercessão das circunferências azul e verde, que são: abnegação, adaptabilidade, autoconfiança, camaradagem, dedicação, equilíbrio emocional, honestidade, iniciativa, lealdade, responsabilidade, sociabilidade e decisão

A relação atitudinal que o EPMP e a função de observador militar possuem está representada pela intercessão das circunferências verde e amarela, que são: autoconfiança, comunicabilidade, equilíbrio emocional e decisão.

A relação atitudinal que o EPMP, a AMAN e a função de observador militar possuem está representada pela intercessão das três circunferências pelo equilíbrio emocional.

Da mesma forma, é possível verificar que, conforme descrito nos objetivos específicos deste trabalho, algumas atitudes apontadas pelos entrevistados não fazem parte do caráter de desenvolvimento e avaliação na AMAN e no EPMP, representado pela área da circunferência verde que não possui intercessão com nenhuma outra circunferência, mas ainda faz parte do

universo atitudinal do Exército Brasileiro, conforme o manual utilizado pelo Exército Brasileiro (EB60-N-05.013), são elas: integridade, tolerância, civilidade, sensibilidade, coerência, direção, objetividade, sobriedade, criatividade e cooperação.



## 5 CONCLUSÃO E SUGESTÕES

Após a apreciação do referencial teórico concomitantemente aos resultados obtidos nas entrevistas, foi possível observar a existência de atitudes que relacionam-se diretamente ao que é desenvolvido e avaliado na formação de cada militar que frequentou a AMAN, durante seus quatro anos de formação, com as atitudes necessárias para conseguir exercer a função de observador militar da ONU. Por outro lado, algumas das atitudes que foram foco na preparação do oficial para desempenhar a função de observador militar no EPMP, não receberam o mesmo foco na formação da AMAN, ou seja, foi possível observar a importância que o estágio possui na preparação e complementação do conteúdo atitudinal para cada oficial, somando a tudo que já foi desenvolvido na formação da AMAN, visando sempre melhor preparar o militar para sua missão. Por fim, ainda foram apontadas atitudes que se demonstraram necessárias para desempenhar a função de observador militar e que não tiveram o mesmo grau de importância no EPMP, nem durante os anos de formação da AMAN, exigindo dos militares atitudes que não foram foco de trabalho durante sua formação como oficial ou durante sua preparação para a missão.

Sugere-se que as atitudes necessárias para exercer a função de observador militar e que são definidas, estudadas e avaliadas ao nível do Exército Brasileiro, sejam incorporadas também nas escolas de formação dos militares que poderão um dia representar o Brasil nessa missão. Visando sempre o melhor preparo técnico profissional dos militares que terão oportunidade de carregar a bandeira brasileira em outros países.

A possibilidade de atribuir novos focos atitudinais na formação e preparação de cada militar que irá exercer alguma missão no exterior, abre oportunidades para novos estudos doutrinários que poderão analisar de forma mais aprofundada e meticulosa quais atitudes, conforme prevê o próprio manual utilizado pelo Exército (EB60-N-05.013). Poderão ser incorporadas para melhor desenvolver o campo atitudinal dos militares, tendo em foco que, num futuro não muito distante, o próprio Exército poderá convocá-los para as mais diversas missões, seja no próprio Brasil ou no exterior.

## REFERÊNCIAS

BENTO, M. CLÁUDIO. **200 anos da criação da Academia Real Militar à Academia Militar das Agulhas Negras**. Resende: Academia de História Militar Terrestre do Brasil, 2010.

BRASIL. **EB20-MF-10.101**: O Exército Brasileiro. 1. ed. Brasília: EGGCF, 2014.

BRASIL. **Manual de Operações de Paz**. 2. ed. Brasília: EGGCF, 2006.

BRASIL. **NDACA - EB60-N-05.013**: Normas para desenvolvimento e avaliação dos conteúdos atitudinais. 1. ed. Brasília: EGGCF, 2014

BRASIL. **Plano de gestão da Academia Militar das Agulhas Negras – AMAN**. Livro 1. Resende, 2020

Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil. **Estágio de Preparação para Missão de Paz**. Disponível em: < <http://www.ccopab.eb.mil.br/pt/cursos-e-estagios/estagio-de-preparacao-para-missoes-de-paz> > Acesso em: 12 dez 2020.

Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil. **New Horizon**. Disponível em: < <https://www.un.org/en/peacekeeping/newhorizon.shtml> > Acesso em: 15 dez 2020.

Centro Conjunto de Operações de Paz do Brasil. **Sobre o CCOPAB**. Disponível em: < <http://www.ccopab.eb.mil.br/pt/sobre-o-ccopab> > Acesso em: 15 dez 2020.

**COTER, 2017**. Missão de Paz Individual. **Disponível em:** < <http://www.coter.eb.mil.br/index.php/missao-individual-divmispaz> >. **Acesso em: 01 jul.de 2020.**

FONTOURA, P. R. C. T. **O Brasil e as Operações de Manutenção da Paz das Nações Unidas**. Brasília: FUNAG, 2005.

GARCIA, V. EUGÊNIO. **Conselho de segurança das Nações Unidas**. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2013

Ministério da Defesa. **Histórico da Participação Brasileira em Missões da ONU**. Disponível em: < [https://www.gov.br/defesa/pt-br/assuntos/relacoes-internacionais/copy\\_of\\_missoes-de-paz/historico-da-participacao-brasileira-em-missoes-da-onu](https://www.gov.br/defesa/pt-br/assuntos/relacoes-internacionais/copy_of_missoes-de-paz/historico-da-participacao-brasileira-em-missoes-da-onu) > Acesso em: 10 jan 2021.

OLIVEIRA, F. A **Organização das Nações Unidas**. Coimbra: Humana Global, 2007.

**PAIXÃO JUNIOR, Moises da.** A abrangente concepção de emprego da Força Terrestre. Disponível em: <<https://www.defesanet.com.br/terrestre/noticia/11432/A-abrangente-concepcao-de-emprego-da-Forca-Terrestre/>>. Acesso em: 10 jun. de 2020

UNMEE. **United Nations Military Observers (UNMOS)**. Disponível em: <<https://unmee.unmissions.org/united-nations-military-observers-unmos>> Acesso em: 20 dez 2020.

## APÊNDICE A - Modelo da Entrevista Aplicada

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda o tema: a relação entre o desenvolvimento atitudinal na AMAN e as atitudes exigidas para o oficial exercer a função de observador militar da ONU.

Será conduzida uma entrevista rápida com duas perguntas diretas que serão utilizadas para embasar com propriedade a conclusão do trabalho, baseado nas experiências de quem desempenhou a função de Observador Militar da ONU.

Abaixo está uma tabela que contém todos os atributos da área afetiva que são desenvolvidos ao longo da carreira de cada militar, os quais o próprio EB listou e definiu em seus manuais e documentos.

<b>ABNEGAÇÃO</b>	capacidade de renunciar aos interesses pessoais em favor da instituição, grupos e / ou pessoas.
<b>ADAPTABILIDADE</b>	capacidade de se ajustar apropriadamente às mudanças de situações.
<b>APRESENTAÇÃO</b>	capacidade de demonstrar atitudes e porte condizentes com os padrões militares.
<b>AUTOCONFIANÇA</b>	capacidade de demonstrar segurança e convicção em suas atitudes, nas diferentes circunstâncias.
<b>AUTOCRÍTICA</b>	capacidade de avaliar as próprias potencialidades e limitações frente à ideias, sentimentos e / ou ações.
<b>CAMARADAGEM</b>	capacidade de estabelecer relações amistosas com superiores, pares e subordinados.
<b>CIVILIDADE</b>	capacidade de agir de acordo com as normas que regem as relações interpessoais.
<b>COERÊNCIA</b>	capacidade de agir em conformidade com as próprias ideias e valores, em qualquer situação.
<b>COMBATIVIDADE</b>	capacidade de lutar, sem esmorecer, pelas ideias e causas em que acredita ou por aquelas sob sua responsabilidade.
<b>COMPETITIVIDADE</b>	capacidade de disputar, simultaneamente, com outrem, visando um objetivo.
<b>COMUNICABILIDADE</b>	capacidade de relacionar-se com outros por meio de ideias e ações.
<b>COOPERAÇÃO</b>	capacidade de contribuir espontaneamente para o trabalho de alguém e/ou de uma equipe.
<b>CORAGEM</b>	capacidade para agir de forma firme e destemida, diante de situações difíceis e perigosas, seguindo as normas de segurança.
<b>CRIATIVIDADE</b>	capacidade de produzir novos dados, ideias e/ou realizar combinações originais, na busca de uma solução eficiente e eficaz.

<b>DECISÃO</b>	capacidade de optar pela alternativa mais adequada, em tempo útil e com convicção.
<b>DEDICAÇÃO</b>	capacidade de realizar, espontaneamente, atividades com empenho e entusiasmo.
<b>DINAMISMO</b>	capacidade de atuar ativamente com intenção determinada.
<b>DIREÇÃO</b>	capacidade de conduzir e coordenar grupos e/ou pessoas, na consecução de determinado objetivo.
<b>DISCIPLINA</b>	capacidade de proceder conforme normas, leis e regulamentos que regem a instituição.
<b>DISCIPLINA INTELLECTUAL</b>	capacidade de adotar e defender a decisão superior e/ou do grupo mesmo tendo opinado em contrário.
<b>DISCRIÇÃO</b>	capacidade de manter reserva sobre fatos de seu conhecimento que não devam ser divulgados.
<b>EQUILÍBRIO EMOCIONAL</b>	capacidade de controlar as próprias reações para continuar a agir, apropriadamente, nas diferentes situações.
<b>FLEXIBILIDADE</b>	capacidade de reformular planejamentos e comportamentos, com prontidão, diante de novas exigências.
<b>HONESTIDADE</b>	conduta que se caracteriza pelo respeito ao direito alheio, especialmente no que se refere à fraude e à mentira.
<b>IMPARCIALIDADE</b>	capacidade de julgar, com isenção, sem se envolver emocionalmente.
<b>INICIATIVA</b>	capacidade para agir, de forma adequada e oportuna, sem depender de ordem ou decisão superior.
<b>INTEGRIDADE</b>	conduta orientada pelos valores morais e éticos próprios, da instituição e da sociedade em que vive.
<b>LEALDADE</b>	atitude de fidelidade a pessoas, grupos e instituições, em função dos ideais e valores que defendem e representam.
<b>LIDERANÇA</b>	capacidade de dirigir, orientar e propiciar modificações nas atitudes dos membros de um grupo, visando atingir os propósitos da instituição.
<b>METICULOSIDADE</b>	capacidade de agir atendo-se a detalhes significativos.
<b>OBJETIVIDADE</b>	capacidade de destacar o fundamental do supérfluo para a realização de uma tarefa ou solução de um problema.
<b>ORGANIZAÇÃO</b>	capacidade de desenvolver atividades de forma sistemática e eficiente.
<b>PERSISTÊNCIA</b>	capacidade de manter-se em ação continuamente, a fim de executar uma tarefa vencendo as dificuldades encontradas
<b>PERSPICÁCIA</b>	capacidade de perceber, pronta e integralmente, os detalhes de uma situação ou problema, seus significados práticos e implicações.
<b>PERSUASÃO</b>	capacidade de convencer pessoas a adotarem ideias ou atitudes que sugere.
<b>PREVISÃO</b>	capacidade de antecipar-se a fatos e situações, antevendo alternativas viáveis, de modo a evitar e/ou eliminar possíveis falhas na execução de uma tarefa.

<b>RESPONSABILIDADE</b>	capacidade de cumprir suas atribuições assumindo e enfrentando as consequências de suas atitudes e decisões.
<b>RESISTÊNCIA</b>	capacidade de suportar, pelo maior tempo possível, a fadiga resultante de esforços físicos e/ou mentais, mantendo a eficiência.
<b>RUSTICIDADE</b>	capacidade de adaptar-se a situações de restrição e/ou privação, mantendo a eficiência.
<b>SENSIBILIDADE</b>	capacidade de perceber e compreender o ambiente, as características e sentimentos de pessoas e/ou grupos, buscando atender aos seus interesses e necessidades.
<b>SOBRIEDADE</b>	capacidade de agir com austeridade em relação a hábitos, costumes e procedimentos na vida particular e profissional.
<b>SOCIABILIDADE</b>	capacidade de estabelecer interação com as pessoas propiciando um ambiente cordial.
<b>TATO</b>	capacidade de lidar com as pessoas sem ferir suscetibilidades.
<b>TOLERÂNCIA</b>	capacidade de respeitar e conviver com ideias, atitudes e comportamentos diferentes dos seus.
<b>ZELO</b>	capacidade de cuidar dos bens móveis e imóveis que estão ou não sob sua responsabilidade.

### **Informações Pessoais do Entrevistado**

Posto/Graduação:

Nome de Guerra:

Ano de Formação (AMAN):

Missão que participou:

Ano de participação da missão da ONU:

### **Entrevista**

1. Após a leitura da definição dada para cada atributo da área afetiva que é usado como parâmetro no Exército Brasileiro, escolha 10 deles que melhor definiriam a função do Observador Militar, na sua opinião.
2. Descreva uma situação a qual o senhor viveu ao desempenhar a função de Observador Militar da ONU em que algum desses atributos foi imprescindível para o bom cumprimento da missão e aponte qual foi ele.

EXEMPLO: Comunicabilidade. Foi importante numa negociação com habitantes locais...