

INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

CURSO DE ESTADO-MAIOR

2004 / 2006

TRABALHO INDIVIDUAL DE LONGA DURAÇÃO

**FORMAÇÃO EM INFORMAÇÕES E SEGURANÇA MILITAR – UM
MODELO PARA O EXÉRCITO.**

PAULO GUILHERME SOARES GONÇALVES RODA

MAJ ART

Presidente do Júri: Tenente-General José Luís Pinto Ramalho

Arguente principal: Major-General Alfredo Nunes da Cunha Piriquito

Arguente: Tenente-Coronel INF João Carlos Carvalho e Cunha Godinho

Arguente: Major TM José António da Silva Vieira

**ESTE TRABALHO É PROPRIEDADE DO INSTITUTO DE ESTUDOS
SUPERIORES MILITARES.**

***ESTE TRABALHO FOI ELABORADO COM FINALIDADE ESSENCIALMENTE
ESCOLAR, DURANTE A FREQUÊNCIA DE UM CURSO NO INSTITUTO DE
ESTUDOS SUPERIORES MILITARES, CUMULATIVAMENTE COM A
ACTIVIDADE ESCOLAR NORMAL. AS OPINIÕES DO AUTOR, EXPRESSAS
COM TOTAL LIBERDADE ACADÉMICA, REPORTANDO-SE AO PERÍODO EM
QUE FORAM ESCRITAS, PODEM NÃO REPRESENTAR DOCTRINA
SUSTENTADA PELO INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES.***

Professor orientador:

HELDER ANTÓNIO DA SILVA PERDIGÃO

MAJ ART

Formação em Informações e Segurança Militar – um modelo para o Exército.

Instituto de Estudos Superiores Militares
Lisboa, 21 de Outubro de 2005

RESUMO

A área das *Informações e Segurança Militar* pela complexidade e tecnicismo que encerram, necessita de uma revisão e estruturação no que à *formação* diz respeito.

Cada vez mais, a especialização nesta vertente, é exigida aos recursos humanos que servem o Exército não só pela sua utilização no Ramo, mas também em virtude das exigências ao nível dos estados-maiores internacionais e em órgãos ou serviços conjuntos, inclusive fora das Forças Armadas.

A formação em Informações e Segurança Militar, as necessidades e soluções que se podem encontrar para satisfazer este domínio de conhecimentos, são dados essenciais para fazer face às alterações que se podem concretizar ao nível do Exército e que a Organização do Tratado do Atlântico Norte através do *Allied Command Transformation* já iniciou.

Pretende-se com esta monografia contribuir para o conhecimento das Informações e Segurança Militar, reflectindo sobre um modelo orientado para a formação dos oficiais do Exército, com vista à sua preparação para o desempenho de funções e ocupação de cargos nacionais e internacionais de Informações e Segurança Militar e, promoção de uma sólida cultura de segurança.

Para o efeito, foram articulados um conjunto de conceitos e hipóteses por forma a construir um modelo de análise, que com dados obtidos através dos instrumentos de observação seleccionados, permitirá responder à questão central, de saber, se o modelo de formação em Informações e Segurança Militar existente, prepara suficientemente os oficiais do Exército oriundos da Academia Militar, para o desempenho proficiente de cargos e funções nacionais e internacionais nesse âmbito e, se promove uma cultura de segurança sólida.

ABSTRACT

Intelligence and *military security*, due to its complexity and techniques, need to be updated considering the *education* and training programmes. Specialization in this field, became a major request, not only for army assignments, but also to accomplish missions at international headquarters and political bureaus.

Intelligence and military security education and training, its needs and solutions to satisfy this domain of knowledge, are essential to face the army's transformation as well as the transformation among the North Atlantic Treaty Organization led by the Allied Command Transformation.

The aim of this study is to reach a model applied to Army officer's education and training, concerning their best knowledge and skills, to perform national and international Intelligence and military security jobs.

Therefore, a assemblage of concepts and hypothesis where bound, in order to build the analysis model, using selected observation techniques, that will furnish the means to answer the main question, that is: to know if the current model of Intelligence and military security education and training, is effective in the preparation of the army officers for national and international Intelligence and military security jobs, and contributes to a state of security culture.

AGRADECIMENTOS

Ao Instituto de Estudos Superiores Militares pela oportunidade e condições proporcionadas; aos Autores que escreveram o que li; aos Especialistas que me ouviram e elucidaram; aos Comandantes, Directores, oficiais auditores e oficiais alunos pela colaboração prestada na realização dos inquéritos; ao Professor Orientador pelos conselhos e indicações dispensadas; aos amigos que reviram com dedicação e amizade o que escrevi; a todos, bem hajam !

ÍNDICE GERAL

	PÁG.
<i>RESUMO</i> _____	<i>i</i>
<i>ABSTRACT</i> _____	<i>ii</i>
<i>AGRADECIMENTOS</i> _____	<i>iii</i>
<i>ÍNDICE GERAL</i> _____	<i>iv</i>
<i>ÍNDICE DE FIGURAS</i> _____	<i>v</i>
<i>ÍNDICE DE TABELAS</i> _____	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE DE APÊNDICES</i> _____	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE DE ANEXOS</i> _____	<i>vi</i>
<i>SIGLAS E ABREVIATURAS</i> _____	<i>vii</i>
<i>INTRODUÇÃO</i> _____	<i>1</i>
<i>IMPORTÂNCIA DO ESTUDO</i> _____	<i>2</i>
<i>DEFINIÇÃO DO OBJECTIVO DE INVESTIGAÇÃO</i> _____	<i>3</i>
<i>DELIMITAÇÃO DO ESTUDO</i> _____	<i>3</i>
<i>CORPO CONCEITOS</i> _____	<i>3</i>
<i>METODOLOGIA</i> _____	<i>5</i>
<i>ORGANIZAÇÃO E CONTEÚDO DO ESTUDO</i> _____	<i>6</i>
<i>I APONTAMENTOS DE HISTÓRIA</i> _____	<i>7</i>
I.1 1890 A 1968 _____	<i>7</i>
I.2 DA REVOLUÇÃO À ACTUALIDADE _____	<i>8</i>
<i>II O PROCESSO FORMATIVO EM ISM</i> _____	<i>12</i>
II.1 DESCRIÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO _____	<i>13</i>
II.2 ANÁLISE DE CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS _____	<i>14</i>
II.2.1 ACADEMIA MILITAR _____	<i>15</i>
II.2.2 ESCOLAS PRÁTICAS E CENTROS DE INSTRUÇÃO _____	<i>15</i>
II.2.3 INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES _____	<i>16</i>
II.2.4 BATALHÃO DE INFORMAÇÕES E SEGURANÇA MILITAR _____	<i>16</i>
II.3 MODELO DE FORMAÇÃO _____	<i>17</i>
II.4 OUTROS MODELOS _____	<i>18</i>
<i>III AVALIAÇÃO DO MODELO</i> _____	<i>21</i>
III.1 QUESTIONÁRIOS _____	<i>21</i>
III.1.1 CARACTERIZAÇÃO E SELECÇÃO DA AMOSTRA _____	<i>21</i>
III.1.2 CRITÉRIO DE SELECÇÃO DAS QUESTÕES _____	<i>21</i>
III.1.3 IDENTIFICAÇÃO DAS VARIÁVEIS _____	<i>22</i>
III.1.4 ANÁLISE DE RESULTADOS _____	<i>22</i>

III.1.4.1	TIPO DE FORMAÇÃO	22
III.1.4.2	EXPERIÊNCIA	22
III.1.4.3	NÍVEL DE CONHECIMENTOS	23
III.1.4.4	GRAU DE PREPARAÇÃO PARA DESEMPENHO DE CARGOS DE ISM	25
III.1.4.5	PERCEPÇÃO DA CULTURA DE SEGURANÇA	26
III.2	ENTREVISTAS	27
III.2.1	MODELO DE FORMAÇÃO VIGENTE	27
III.2.2	CULTURA DE SEGURANÇA	28
III.2.3	SOLUÇÕES	29
III.3	SÍNTESE	31
IV	<i>PORQUÊ TRANSFORMAR ?</i>	32
IV.1	ALTERAÇÃO DA CULTURA	32
IV.2	DESENVOLVIMENTO DE NOVAS CAPACIDADES	33
IV.3	MOLDAGEM DAS ESTRUTURAS	34
IV.4	SÍNTESE	37
V	<i>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</i>	39
	<i>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i>	I
	<i>BIBLIOGRAFIA AUXILIAR</i>	III
	<i>APÊNDICES</i>	IV
	<i>ANEXOS</i>	V

ÍNDICE DE FIGURAS

	PÁG.
FIGURA 1 – PROCESSO DE FORMAÇÃO DOS OFICIAIS DO EXÉRCITO EM ISM.	14
FIGURA 2 – MODELO ACTUAL DA FORMAÇÃO EM ISM.	17
FIGURA 3 – DISTRIBUIÇÃO DA AMOSTRA POR PATENTE	21
FIGURA 4 – TIPO DE FORMAÇÃO EM ISM.	22
FIGURA 5 – EXPERIÊNCIA EM CARGOS OU FUNÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS DE ISM.	23
FIGURA 6 – NÍVEL DE CONHECIMENTOS EM ISM (VALOR MÉDIO OBTIDO EM CADA FACTOR DE ANÁLISE).	25
FIGURA 7 – GRAU DE PREPARAÇÃO PARA CARGOS DE ISM (VALOR MÉDIO OBTIDO EM CADA FACTOR DE ANÁLISE).	25
FIGURA 8 – GRAU DE CULTURA DE SEGURANÇA NO EXÉRCITO.	27
FIGURA 9 –MODELO DE FORMAÇÃO EM ISM TRANSFORMADO.	38

ÍNDICE DE TABELAS

	PÁG.
TABELA 1 – CARGA HORÁRIA DE ICI AO LONGO DA LICENCIATURA EM CIÊNCIAS MILITARES.	15
TABELA 2 – CARGA HORÁRIA DE CONTEÚDOS DE ISM NO TPO 2005 E CPC 2005.	16
TABELA 3 – CARGA HORÁRIA DE CONTEÚDOS DE ISM EM CURSOS DO IESM.	16

ÍNDICE DE APÊNDICES

Apêndices:	IV
A - GLOSSÁRIO DE CONCEITOS.	
B - PRINCIPAIS PUBLICAÇÕES E REALIZAÇÕES NO ÂMBITO DA FORMAÇÃO EM ISM DESDE O SÉCULO XIX.	
C – QUESTIONÁRIO.	
D - QUESTÕES E DESTINATÁRIOS DAS ENTREVISTAS EFECTUADAS.	
E - ANÁLISE E TRATAMENTO DE QUESTIONÁRIO (SPSS 10.0).	
F - CURSOS PARA OFICIAIS NO ÂMBITO DAS ISM ITALIANAS.	
G - EXEMPLOS DE ESCOLAS DE ISM.	
H - MODELOS DE FORMAÇÃO EM ISM DA POLÓNIA E DA REPÚBLICA CHECA.	

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos:	V
A - CINFOSEGMIL PROPOSTO PELA DIM (2005)*.	
B - DESCRIÇÃO DE CARGOS DE ISM (JOB DESCRIPTION)*.	
C - VALÊNCIAS DAS EISM NATO.	
D - THE USAIC COURSE CATALOG.	
E – PROPOSTA-PROJECTO DA EISM DO BISM (2004)*.	

* Anexo A - Documento CONFIDENCIAL (omitido).

* Anexo B - Documento CONFIDENCIAL (omitido).

* Anexo E - Documento RESERVADO (omitido).

SIGLAS E ABREVIATURAS

A

ACT	Allied Command Transformation
AJP	Allied Joint Publication
AM	Academia Militar
ANS	Autoridade Nacional de Segurança
ARRC	Allied Rapid Reaction Corps
ASC	All Source Cell
ATP	Allied Tactical Publication

B

BDA	Battle Damage Assessment
BIRT	Batalhão de Informações e Reconhecimento das Transmissões
BISM	Batalhão de Informações e Segurança Militar
BRT	Batalhão de Reconhecimento das Transmissões

C

CAP	Capitão
CCIRM	Coordination Cell and Intelligence Resources Management
CCS	Companhia de Comando e Serviços
CEDN 03	Conceito Estratégico de Defesa Nacional
CEM	Curso de Estado-Maior
CEM 03	Conceito Estratégico Militar de 2003
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMGFA	Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas
CFT	Componente Fixa ou Territorial
CHECIE	Chefia do Serviço de Cifra do Exército
CHERET	Chefia do Reconhecimento das Transmissões
CI	Companhia de Instrução.
CID	Comando da Instrução e Doutrina
CIMIC	Cooperação Civil Militar/Civil and Military Cooperation
CInfo	Contra-Inteligência.
CInfoSegMil	Centro de Informações e Segurança Militar
CISM	Centro de Informações e Segurança Militar.
CJTF	Combined Joint Task Force.
CMD	Comando.
Cmdt	Comandante.
COFAR	Comando Operacional das Forças Armadas
COFT	Comando Operacional das Forças Terrestres
COMPUSEC	Computer Security
COMSEC	Communication Security
COP	Componente Operacional
COR	Coronel
CPC	Curso de Promoção a Capitão
CPOS	Curso de Promoção a Oficial Superior
CRO	Crises Response Operations
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSCD	Curso Superior de Comando e Direcção
CSI	Conselho Superior de Informações
CT	Comissão Técnica

D

DAG	Departamento de Apoio Geral.
DAMP	Direcção de Administração
DEI	Direcção de Estudos e Instrução.
DestInfoSegMil	Destacamento de Informações e Segurança Militar
DF	Departamentos de Formação
DGS	Direcção-Geral de Segurança
DIF 04	Dispositivo de Forças 2004
DIM	Divisão de Informações Militares (EME)
DIMIL	Divisão de Informações Militares (EMGFA)
DINFO	Divisão de Informações do Estado-Maior-General das Forças Armadas
DInfoSegMil	Destacamento de Informações e Segurança Militar
DL	Decreto-Lei
DPF	Divisão de Planeamento de Forças

E

EAC	Elemento de Análise e Controlo.
EBE	Estrutura de Base do Exército
ECE	Estrutura de Comando do Exército
EDI	Equipa de Difusão de Informações.
EDO	Equipa de Designação de Objectivos.
EEIN	Espaço Estratégico de Interesse Nacional
EEINC	Espaço Estratégico de Interesse Nacional Conjuntural
EEINP	Espaço Estratégico de Interesse Nacional Permanente
EGP	Equipa de Gestão da Pesquisa.
EISM	Escola de Informações e Segurança Militar
EM	Estado-Maior.
EME	Estado-Maior do Exército
EMF	Elemento Multi-Fonte.
EMGFA	Estado-Maior General das Forças Armadas
EPC	Elemento de Processamento e Controlo.
EPMF	Equipa de Produção Multi-Fonte.
EW	Electronic Warfare

F

FA	Forças Armadas
FAP	Força Aérea Portuguesa
FIC	Ficha de Informação de Curso
FND	Forças Nacionais Destacadas
FOPE	Força Operacional Permanente do Exército

G

GE	Guerra Electrónica
Geo/Meteo	Célula de Informação Geográfica e Meteorológica
GNS	Gabinete Nacional de Segurança
GU	Grande Unidade

H

HUMINT	Human Intelligence
---------------	--------------------

I

I&D	Investigação e Desenvolvimento
----------------	--------------------------------

IAEM	Instituto de Altos Estudos Militares.
ICI	Informações e Contra-Inteligência
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
IGeoE	Instituto Geográfico do Exército
IMINT	Imagery Intelligence
INTERP	Equipa de Intérpretes.
IPB	Intelligence Preparation of Battlefield
ISEL	Instituto Superior de Engenharia de Lisboa
ISM	Informações e Segurança Militar
ISR	Intelligence, Surveillance and Reconnaissance
ISTAR	Intelligence, Surveillance, Target Acquisition and Reconnaissance
L	
LDNFA	Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas
LPM	Lei de Programação Militar
M	
MAJ	Major
MDCI	Análise Multi-Disciplinar de Contra-Inteligência.
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MEDNAM	Ministro de Estado, da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar
MGEN	Major-General
MIFA	Missões Específicas das Forças Armadas
MMHS	Military Message Handling System
N	
NIC	National Intelligence Cell
NNCMQP	Normas de Nomeação e Colocação dos Militares do Quadro Permanente
O	
OI	Oficiais de Informações e Ligação.
ONG	Organização Não Governamental
OPS	Célula de Operações
OSINT	Open Source Intelligence
OTAN/NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
P	
PGIE	Plano Geral de Instrução do Exército
PIDE	Polícia Internacional e de Defesa do Estado
PRODUCTION	Célula de Produção
PSYOPS	Psychologic Operations
PTM	Preparação e Treino Militar
Q	
QP	Quadro Permanente
R	
RGIE	Regulamento Geral de Instrução do Exército
S	
SCCI	Serviços de Centralização e Coordenação de Informações
SCCIA	Serviço de Centralização e Coordenação de Informações de Angola
SCIS	Secção de Contra-Inteligência e Segurança.
SDCI	Serviço Director e Centralizador da Informação
SEGNAC	Instruções para a Segurança Nacional
SET	Secção de Estudos Técnicos.

SFN	Sistema de Forças Nacional
SFN-CFT (Ex)	Sistema de Forças Nacional – Componente Fixa ou Territorial do Exército
SFN-COP (Ex)	Sistema de Forças Nacional – Componente Operacional do Exército
SFN-Ex	Sistema de Forças Nacional - Exército
SGDN	Secretaria-Geral de Defesa Nacional
SIE	Sistema de Instrução do Exército
SIED	Serviço de Informações Estratégicas de Defesa
SIEDM	Serviço de Informações Estratégicas de Defesa e Militares
SIM	Serviço de Informações Militares
SINFO	Secção de Informações.
SINS	Secção de Instrução.
SIR	Serviço de Informações da República
SIRP	Sistema de Informações da República Portuguesa
SIS	Serviço de Informações de Segurança
SRT	Serviço do Reconhecimento das Transmissões
<i>T</i>	
TCOR	Tenente-Coronel
TE	Tempo Escolar
TECHINT	Technical Intelligence
TEM	Técnica de Estado-Maior
TEN	Tenente
TGEN	Tenente-General
TN	Território Nacional
TO	Teatro de Operações
TPO	Tirocínio Para Oficiais
TSAT	Terminal Satélite.
<i>U</i>	
UAV	Unmanned Aerial Vehicle
UEB	Unidade Escalão Batalhão
UEC	Unidade Escalão Companhia
<i>V</i>	
VCB	Vigilância do Campo de Batalha
VCEME	Vice Chefe do Estado Maior do Exército

INTRODUÇÃO

“Para poderem ser verdadeiramente úteis as informações têm de ser projectadas para o futuro, o que exige profissionais treinados, competentes e isentos” (Pinto, 2001, p.316).

A avaliação do «estado da arte», mostra que a temática das Informações e Segurança Militar (ISM) não é um assunto novo, sobretudo no meio militar. Talvez por subsistirem alguns preconceitos e fantasmas quanto à possibilidade dos serviços de informações se constituírem numa «policia secreta» ou «policia politica», a abordagem aos assuntos de ISM tem recaído sobretudo na análise aos sistemas e serviços de informações, forma de os organizar, estruturar, funcionar e fiscalizar. O debate em torno do significado de *Intelligence*, os argumentos contra e a favor do seu uso e a sua adopção em substituição do vocábulo Informações, é outra discussão visada.

Os recentes modos de emprego do vector militar, com forças militares a actuar em resposta a crises, procurando o restabelecimento e salvaguarda da paz, fizeram surgir novos motes de discussão em torno da importância, oportunidade, fiabilidade e utilidade das Informações.

Os acontecimentos de 11 de Setembro de 2001, centraram o debate na necessidade de fazer guerra ao terrorismo, sucedendo-se as reflexões em redor da importância e papel dos serviços de informações. Chaves (2004, p.6) cita Lacoste e Thual, dizendo que, “Em ocasiões específicas, quando «o inimigo está às portas da cidade» os responsáveis políticos descobrem que as informações são absolutamente necessárias e, que a sua falta pode ser, no momento decisivo, uma vulnerabilidade fatal. Porém, quando o sufoco termina, quando os tempos difíceis e os grandes perigos passam, a tendência natural é para tratar as feridas, reconstruir, relançar o País e, os Serviços de Informações são de novo relegados, bem como o são os meios militares que foram necessários para vencer os conflitos”.

Sabendo-se que a formação e treino em ISM não se pensa nem se faz quando «o inimigo está às portas da cidade» e que da qualidade do pessoal, da sua formação e ética depende a qualidade e oportunidade das informações produzidas e estando conscientes de que para haver partilha e intercâmbio de informações (mesmo entre aliados) exige-se profissionalismo competência, credibilidade e capacidade tecnológica de modo a garantir a interoperabilidade. Por tudo isto, é importante reflectir sobre a formação, instrução e treino.

As Forças Armadas (FA) e em particular o Exército, através do Comando da Instrução e Doutrina (CID) tem vindo a fazer um elevado esforço no campo da formação. A reestruturação da Instrução e a adaptação à profissionalização, são imperativos que ainda não se esgotaram. Daí, encetarmos a abordagem à formação em ISM como caso particular do Sistema de Instrução do Exército (SIE), procurando ampliar o conhecimento existente, através da avaliação do grau de competências em ISM, detidas pelos oficiais do Exército, tendo em vista a sua aplicação, bem como o nível de cultura de segurança gerado. Nesse sentido, sustentaremos que as práticas de formação, enquanto instrumento de desenvolvimento de competências, devem ser associadas a outros processos, numa perspectiva de gestão global, por forma a constituir uma estratégia de desenvolvimento.

Importância do Estudo

A pertinência, oportunidade e interesse do tema justificam-se pela convicção de que iremos certamente ampliar o conhecimento no campo da formação em ISM, fazendo luz sobre a forma como se processa a formação dos oficiais do Exército em ISM, o que se ensina, o que é aprendido, que resultados produz e porquê. Todas estas questões irão conduzir-nos às razões que justificarão uma mudança, que deverá ser encarada no contexto de vários processos inerentes à transformação do Exército, a saber:

- O desenvolvimento de capacidades no âmbito das ISM, preconizadas pelas Missões Específicas das Forças Armadas¹ (MIFA) de 2004;
- Os compromissos internacionais assumidos no campo da *Human Intelligence*² (HUMINT);
- O desafio lançado pelo *Allied Command Transformation* (ACT) estimulando os membros da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) a “prestar o apoio em Informações necessário a comandantes operacionais, planejadores estratégicos e decisores políticos, incluindo, pessoal convenientemente habilitado, em número suficiente, para guarnecer estados-maiores permanentes e expedicionários, no que concerne a funções e cargos de Informações (...)” (IMS/NATO, 2004, p.5);
- As repercussões inerentes à alteração da Lei do Sistema de Informações da República Portuguesa (SIRP) que implicarão provavelmente o levantamento de um Serviço de Informações Militares (SIM);

¹ Documento classificado CONFIDENCIAL.

² 2004 Force Proposals for Portugal – garantir até final de 2005, uma capacidade permanente de 6 equipas HUMINT.

-
- A execução do Plano de Médio e Longo Prazo do Exército³ com implicações estruturais no campo das ISM.

Definição do Objectivo de Investigação

Atribuímos como finalidade deste trabalho, validar o actual esquema ou modelo de formação em ISM, identificando eventuais disfunções e perceber o grau de cultura de segurança existente, com vista à apresentação de um novo modelo de formação (ou melhoria do existente).

Os objectivos decorrentes envolvem a caracterização e descrição do modelo de formação em ISM, a apreciação das competências detidas pelos oficiais do Exército, para o desempenho de cargos no âmbito das ISM, dentro e fora do Ramo e, em estados-maiores internacionais, bem como, a avaliação da cultura de segurança no Exército.

Delimitação do Estudo

Face à amplitude de conhecimentos abrangidos pelas Informações, desde a orientação, pesquisa e recolha de dados, passando pela análise, produção e difusão de Informações, contando com a Contra-Informação, onde se destaca a Segurança Militar, houve necessidade de balizar o estudo, por forma a caber neste espaço de reflexão, pelo que se limitou a investigação à formação em ISM dos oficiais do Exército oriundos da AM.

Corpo Conceitos

O corpo de conhecimentos, saberes, doutrina e normas, que enquadram este trabalho, situa-se no campo das ciências militares e da educação.

Dada a especificidade desta área do saber militar, com um código e linguagem própria, entendeu-se oportuno para a clareza e correcto entendimento dos assuntos abordados, começar por transmitir alguns dos conceitos utilizados ao longo do trabalho. Assim temos:

Formação

“Processo de organização das situações de aprendizagem específicas da instituição cuja finalidade é conferir, desenvolver e inculcar capacidades (conhecimentos/aptidões/atitudes), para o desempenho de uma função específica” (RGIE, 2002). Trata-se do “conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, perícias, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício de um cargo ou profissão” (CID, 2004, p. 34).

³ Documento classificado CONFIDENCIAL.

Competência

“Proficiência no desempenho de uma tarefa ou actividade em função de um nível prescrito e sob condições previamente determinadas” (CID, 2004, p. 22).

Notícia

“Qualquer facto, documento ou material susceptível de contribuir para um melhor conhecimento do inimigo actual ou potencial, ou da área de operações” (EME, 1979, p. 6).

Informação

“Conhecimento adquirido através da pesquisa, estudo e interpretação de todas as notícias disponíveis sobre determinado assunto, acontecimento ou região” (EME, 1979, p. 6).

Informações

Produto obtido com o processamento, integração, avaliação e interpretação da anteriormente denominada «informação» (Valadares e Roda, 2004, p. 12) representa o “processo que converte dados e notícias, obtidas de uma grande variedade de fontes e órgãos de pesquisa, numa avaliação preditiva das capacidades e intenções dum adversário (IAEM, 2005, p. 5-1). As Informações integram duas componentes que se complementam – a Informação e a Contra-Informação (Rodrigues, 2001, p.16).

Contra-Informação

“Actividades relacionadas com a identificação e neutralização da ameaça à segurança, constituída por serviços de informações e organizações hostis ou por indivíduos relacionados com espionagem, sabotagem, subversão ou terrorismo. Apoia os serviços de informações e a protecção da força” (IAEM, 2005, p. A-1). “Por vezes confundida com desinformação, é a parte da actividade de Informações Militares relacionada com as medidas de segurança, activas e passivas, destinadas a salvaguardar as notícias, o pessoal, o material e as instalações” (EME, 1979, p. 45).

Segurança

Condição conseguida quando a informação, material, pessoal, actividades e instalações estão protegidos contra espionagem, sabotagem, subversão e terrorismo, assim como, contra perdas ou divulgações não-autorizadas (IAEM, 2005, p. 6-1).

Metodologia

Para a consecução da finalidade e objectivos apresentados, seguiu-se um percurso metodológico iniciado com uma pesquisa bibliográfica e documental, seguida de trabalho de campo sob forma de entrevistas e aplicação de um questionário, de modo a recolher os dados que contribuísem para responder à questão central que orientou todo o estudo e, que é a seguinte:

O modelo de formação em Informações e Segurança Militar existente, prepara suficientemente os oficiais do Exército oriundos da Academia Militar, para o desempenho proficiente de cargos e funções nacionais e internacionais nesse âmbito e promove uma cultura de segurança sólida?

Desta questão central decorreram as algumas questões subsidiárias:

- Como é realizada a formação em ISM (descrição do modelo vigente)?
- O modelo confere as competências adequadas ao desempenho proficiente de cargos e funções nacionais de ISM ?
- O modelo confere as competências adequadas ao desempenho proficiente de cargos e funções internacionais de ISM ?
- A formação tem-se revelado promotora de uma cultura de segurança sólida ?
- Confirmando-se total ou parcialmente as três questões anteriores, deve o modelo ser alterado? De que forma?

Correspondente a cada uma das questões formuladas, levantaram-se as respectivas hipóteses, para as quais se procuraram dados, servindo de fio condutor a toda a investigação e conseqüentemente, concretizar resposta à questão central. Assim, as hipóteses levantadas foram as seguintes:

- O actual modelo de formação de oficiais não confere as competências necessárias para o desempenho de cargos de ISM a nível nacional.
- O actual modelo de formação de oficiais não confere as competências necessárias para o desempenho de cargos de ISM a nível internacional.
- O modelo de formação vigente não promove uma boa cultura de segurança no Exército.
- Justifica-se alterar ou substituir o Modelo.

Para confirmar estas hipóteses, foi concebido um conjunto de instrumentos de observação, baseados na técnica de documentação indirecta com recolha bibliográfica e a técnica de observação

directa, aplicando um questionário aos oficiais oriundos da AM, que na altura concluíam respectivamente o:

- Curso de Promoção a Capitão (CPC) 2005;
- Curso de Promoção a Oficial Superior (CPOS) 2004/2005;
- Curso de Estado-Maior (CEM) 2004/2006;
- Curso Superior de Comando e Direcção (CSCD) 2004/2005;

bem como a realização de entrevistas a entidades de reconhecido valor no âmbito das ISM, ou que pelas suas funções tinham responsabilidade concreta nesta área do conhecimento militar.

Organização e Conteúdo do Estudo

O trabalho que agora se inicia, encontra-se estruturado em cinco capítulos, dando corpo a uma metodologia e modelo de análise próprio.

O primeiro capítulo, fornece uma perspectiva histórica das informações em Portugal, focalizada nos aspectos da formação e doutrina das Informações e Segurança Militar, procurando mostrar que muito se tem feito, mas que outro tanto se encontra por fazer.

O segundo capítulo, familiariza o leitor com o processo formativo das ISM, caracterizando e descrevendo o modelo de formação vigente, introduzindo dados sobre as soluções organizativas adoptadas por exércitos aliados, de modo a servir de referencial e termo de comparação.

No terceiro capítulo, concretiza-se o modelo de análise, ao efectuar-se uma avaliação do modelo de formação com base nos dados obtidos através dos instrumentos de observação, como sejam, o trabalho de campo e a pesquisa bibliográfica.

No quarto capítulo, apresentam-se os argumentos, os motivos e porquês, que justificam a introdução de alterações ao modelo actual.

No quinto e último capítulo, passamos em revista as grandes linhas de conduta adoptada, as directrizes essenciais da nossa investigação, as dificuldades e as perspectivas, para então verter em conclusões e recomendações o resultados do estudo, que constitui a nossa contribuição para a ampliação do conhecimento na área das ISM.

C a p í t u l o

I APONTAMENTOS DE HISTÓRIA

As tradições dos serviços de Informações em Portugal, remontam à fundação da nacionalidade, com as ordens religiosas a desempenharem o papel de informação e vigilância (Cardoso, 2004, p. 283). No campo estritamente militar havia o cargo de adail-mor, a quem competia organizar e dirigir o serviço de segurança e de Informações (Cardoso, 2004, p. 283).

Desde a expansão inicial do território até aos Descobrimentos, onde “os planos de expansão marítima para a Índia, foram acompanhados por um sistema de Informações e de segredo, embora sem estrutura individualizada”, que a obtenção e uso de Informações, teve um papel determinante no sucesso das intenções dos governantes do reino de Portugal (Cardoso, 2004, p. 284).

Ao longo de oito séculos de História, o sucesso e o espírito empreendedor que teve o seu auge durante os Descobrimentos, entrou a partir daí numa fase de declínio por via dos fenómenos da Inquisição, depois do domínio espanhol e mais tarde, as invasões francesas⁴ (Barreto, 1997, p.99).

Em 1822, estávamos perante uma situação trágica a que a geração seguinte vai fazer frente em condições extremamente difíceis pois não tínhamos quaisquer órgãos de Informações para apoiar a máquina do Estado (Cardoso, 2004, p.50). É partir desta época que se iniciam as realizações atinentes com a doutrina, formação e organização que viriam a conduzir ao estabelecimento de uma estrutura diferenciada para trabalhar em Informações.

I.1 1890 a 1968

Remonta a 1890, o primeiro regulamento oficial em que se define o que são Informações e os meios para as obter. Com a publicação do «Regulamento Provisório para o Serviço do Exército em Campanha», é fixada a obrigatoriedade de preparar em tempo de paz as Informações necessárias para serem entregues ao comandante das operações em tempo de guerra e seus subordinados, orienta-se a atitude dos quadros e tropas na exploração das origens de informações, em caso de guerra e se fixa a obrigatoriedade das autoridades, funcionários e habitantes de darem informações importantes aos quartéis-generais mais próximos (Cardoso, 2004, p.178).

Em 1908, publicaram-se as «Instruções para o Serviço de Quartéis-Generais em Campanha», que estipulavam que os chefes de Estado-Maior, que estavam imediatamente subordinados aos generais e só deles recebiam ordens, competia «obter, coligir e apresentar ao General as

⁴ A vanguarda do exército francês, acompanhada por Junot, entra em Lisboa a 30 de Novembro de 1807.

informações relativas ao inimigo, às forças da unidade e ao teatro de operações, que fossem úteis ou necessárias para o exercício do comando» (Cardoso, 2004, p.178).

A primeira vez que é instaurada em Portugal, por via legal, nas Forças Armadas, uma estrutura diferenciada e especializada com a missão exclusiva de trabalhar Informações, data de 25 de Maio de 1911 (Cardoso, 2004, p. 181-189).

Dezoito anos mais tarde, em 19 de Janeiro de 1929, é criada em cada Região Militar e Governo Militar de Lisboa, o Serviço de Informações Militares e em 27 de Julho de 1937, foi aprovado e posto em execução, o «Manual para o Serviço de Informações e Observações nas Unidades de Infantaria» que havia sido elaborado e utilizado na instrução desde 1930 (Cardoso, 2004, p. 181-189).

Em finais de 1946 e princípios de 1947 teve lugar um estágio para oficiais instrutores dos Cursos de Informações das Escolas Práticas para os valorizar no campo das Informações, consequência das manobras de 1945 que mostraram que no sector das Informações não se havia alcançado o nível desejado (Cardoso, 2004, p. 189-193).

Com a experiência do estágio de 1946-47, foi realizado novo estágio para oficiais do SIM, agora já incluído no Plano Geral de Instrução do Exército. É também neste período e até 1968, que fruto do impulso dado pelos oficiais que tomaram parte no anteriormente mencionado estágio, se assistiu a um bom desenvolvimento das Informações. Esse florescimento é bem visível através da publicação de diversos manuais⁵, do desenvolvimento da criptografia, da interpretação de fotografia aérea, da realização de cursos para valorização dos oficiais do SIM e aperfeiçoamento do SIM com sucessivas reestruturações.

I.2 DA REVOLUÇÃO À ACTUALIDADE

Com a Revolução de Abril de 1974, dá-se a extinção da Direcção-Geral de Segurança⁶ (DGS), antiga Polícia Internacional e de Defesa do Estado (PIDE) ficando a Secretaria-Geral de Defesa Nacional (SGDN) com a responsabilidade de produção de Informações externas e internas, civis e militares, com o apoio das correspondentes Divisões dos Comandantes-Chefes nos Teatros de Operações (TO) e das Divisões ou Repartições da Armada, Exército e Força Aérea. Tratava-se de uma tarefa que não se podia desempenhar, por falta de meios de pesquisa humana e de analistas em número e qualidade (Pinto, 2001, p. 307). Assim, é criado em 29 de Agosto de 1974, o Estado

⁵ Apêndice B - Principais publicações e realizações no âmbito da formação em ISM desde o Século XIX.

⁶ Decreto-Lei nº 171/74, de 25 de Abril.

Maior General das Forças Armadas (EMGFA) ⁷ em substituição da SGDN, com um Estado-Maior coordenador organizado em divisões.

Em Dezembro de 1976, estava criado um esqueleto da Divisão de Informações⁸ do EMGFA, simultaneamente como órgão de Estado-Maior sendo o único serviço produtor de Informações ao nível nacional, debatendo-se com «falta de pessoal treinado e isento», tendo de recorrer a «uma reserva de pessoal treinado», antigos funcionários do Serviço de Centralização e Coordenação de Informações de Angola (SCCIA) e também a alguns de Moçambique (Pinto, 2001, p. 310).

Só em Outubro de 1979, surge o «Manual de Informações», uma tradução e adaptação do «Intelligence Handbook»⁹, destinado a ser utilizado na instrução de Informações e na orientação de todo o pessoal ligado ao SIM do Exército, nos escalões Brigada e Batalhão.

Em 1982, o Batalhão de Reconhecimento das Transmissões (BRT) sediado em Trafaria, passa a designar-se por Batalhão de Informações e Reconhecimento das Transmissões (BIRT)¹⁰, tendo-lhe sido formalmente atribuídas responsabilidades de formação e execução na área das Informações Militares.

Em 5 de Setembro de 1984, com a aprovação da Lei n.º 30/84 (Lei Quadro do SIRP), foi criada uma estrutura de produção de Informações de nível nacional ¹¹ surgindo o Serviço de Informações Estratégicas de Defesa (SIED) que passou a tratar as Informações Militares externas e o SIM – (integrado no EMGFA).

Em 1986, por despacho conjunto do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA) e dos Chefes de Estado-Maior dos três ramos das Forças Armadas, a 16 de Outubro, são aprovadas e postas em execução as «Instruções para a Segurança Militar – Salvaguarda e Defesa de Matérias Classificadas»¹² e as Normas Complementares¹³, substituindo as instruções em vigor desde 1959, que haviam sido revogadas.

⁷ Lei 4/74, de 1 de Julho e DL 400/74 de 29 de Agosto.

⁸ DL 385/76, de 21 de Maio.

⁹ United States Infantry School, de 30Dec75.

¹⁰ Portaria nº617/82 de 22/06/82.

¹¹ Deram origem a quatro decretos-lei publicados em Maio de 1985 e que criaram: O Conselho Superior de Informações (CSI), assessorado por uma Comissão Técnica (CT), órgãos de orientação política e coordenação; o Serviço de Informações Estratégicas de Defesa (SIED) produtor informações para garantia da defesa nacional e da segurança externa, na dependência do Primeiro Ministro; o Serviço de Informações de Segurança (SIS) produtor de informações para garantia da segurança interna e prevenção da sabotagem, terrorismo, espionagem e "actos que pela sua natureza possam alterar destruir o estado de Direito" (subversão), na dependência do Ministro da Administração Interna; o Serviço de Informações Militares (SIM) produtor de informações para o funcionamento do Departamento de Defesa Nacional, para o cumprimento das missões das Forças Armadas e para a garantia da segurança nacional; dois órgãos de fiscalização, um da Assembleia da República, o Conselho de Fiscalização dos Serviços de Informações (CFSI) e outro da Procuradoria-Geral da República, a Comissão de Fiscalização de Actividade dos Centros de Dados.

¹² SEGMIL1.

¹³ Pela Portaria n.º 385/85 de 22JUN85.

Em 1993 ocorre nova reorganização nas FA e em finais de Fevereiro é criada a Divisão de Informações Militares¹⁴ (DIMIL) como órgão de estado-maior em apoio ao Centro de Operações das Forças Armadas (COFAR), substituindo a Divisão de Informações (DINFO). Nesta altura as competências da DIMIL foram reduzidas, passando a tratar apenas de Informações e medidas de Segurança Militar, colaboração nos planos de defesa e de contingência, definição de doutrina e orientação da instrução. Em Julho de 1993, é consumada a extinção do Serviço de Reconhecimento das Transmissões¹⁵ (SRT) com a substituição do BRT pelo Batalhão de Informações e Segurança Militar¹⁶ (BISM), herdando este as tradições e missões do primeiro, acrescidas da responsabilidade de investigação e estudo das actividades de Criptologia e apoio da Divisão de Informações Militares (DIM) do EME, assegurando ainda a execução das actividades de Informações e Contra-informação, no âmbito do SIM.

Dois anos mais tarde (1995), surge uma nova alteração ao SIRP, passando a existir apenas dois serviços: o SIS e o Serviço de Informações Estratégicas de Defesa e Militares¹⁷ (SIEDM). O SIEDM, com parte do pessoal dirigente da DINFO, mas sem quadros intermédios treinados, levou dois anos a formar, preparar-se e entrar em actividade e o SIM, que durante cerca de 20 anos cumprira (no campo das informações internas, externas e militares) via-se agora reduzido «às actividades de informação de natureza operacional específica desenvolvidas pelas Forças Armadas no âmbito estrito das suas necessidades internas de funcionamento e do desempenho das missões que lhe estão legalmente conferidas» (Pinto, 2001, p.313).

Decorridos três anos de existência do BISM, é realizado um forte investimento na formação dos seus oficiais. Com o apoio do CID, estabeleceu-se um protocolo com o Instituto Superior de Engenharia de Lisboa (ISEL) com vista à formação, intercâmbio de conhecimentos e parceria para a investigação no âmbito da Criptologia. Assim, fruto da realização dos cursos de Programação e Segurança¹⁸ e de Criptografia Computacional¹⁹, o BISM actualizou o programa do Curso de Criptólogos, passando a incidir primordialmente sobre a Criptografia Moderna ou Computacional, em detrimento da Criptografia clássica.

¹⁴ DL 48/93, de 26 de Fevereiro.

¹⁵ Despacho n.º 71/MDN/93 de Julho de 1993.

¹⁶ Despacho n.º 72/MDN/93 de 30 de Julho de 1993.

¹⁷ Lei 4/95, de 21 de Fevereiro.

¹⁸ Realizou-se no Centro de Cálculo do ISEL entre 20JAN e 21FEV de 1997.

¹⁹ Realizou-se no Centro de Cálculo do ISEL entre 05JAN e 22MAI de 1998.

A partir de 1998, foram enviados oficiais do BISM para a frequência de cursos e realização de exercícios no estrangeiro. Resultante de todo o esforço de actualização realizado, surgem vários projectos no campo da Criptologia, como o Programa de Comunicação Segura para a Rede de Informática do Exército (SECNET), Sistema *Military Message Handling System* (MMHS), Cripto Telefone – Fax – Dados, compatibilização da substituição de tele-impressoras por sistemas computadorizados para uso nos Centros Cripto do Exército, desenvolvimento de um módulo de cifra e serviços de segurança para o «novo» rádio do Exército P/PRC-525.

Em 2000, é criado o Curso de HUMINT e em 2004, é reestruturado e actualizado o Curso de Segurança Militar para oficiais, criado o Curso de Segurança Militar para sargentos e a especialidade de Operador de Segurança Militar para praças. Ainda em 2004, foi desenvolvido no BISM um projecto com vista à criação de um Centro de Informações e Segurança Militar (apresentado ao General Governador Militar de Lisboa, Director da Instrução do Exército e à DIM/EME), tendo a DIM, prosseguido os estudos que deram origem a uma Informação apresentada em Maio de 2005, ao GEN CEME, propondo a criação de um Centro de Informações e Segurança Militar.

Em 2005, na sequência de transformações ao nível do CID, consumou-se a transferência de responsabilidade de direcção e coordenação da formação em ISM, do BISM para a Escola Prática de Transmissões. Na DIMIL, realizou-se um curso de analistas de Informações, ministrado por oficiais americanos e presentemente aguarda-se com expectativa um projecto para um novo SIM, para o qual foi nomeado por sua Ex.^a o Ministro de Estado, da Defesa Nacional e dos Assuntos do Mar (MEDNAM), o TGEN Vizela Cardoso.

Resumindo, a actividade de informações, remonta à fundação e o seu brilho esteve sempre dependente da visão de quem comandava os destinos de Portugal. Porém, só em 1911 é que as Informações surgem de forma individualizada. É a partir dessa altura que se começam a verificar as primeiras tentativas de sistematização do ensino e elaboração de doutrina, embora o grande desenvolvimento nesta área só tenha ocorrido a partir do fim da II GM e muito por força da adesão de Portugal à OTAN. A partir de 1974, a actividade e o ensino das ISM tem oscilado na mesma frequência e inépcia das sucessivas reestruturações do SIRP.

II O PROCESSO FORMATIVO EM ISM

A história da guerra tem mostrado que a produção de Informações sempre dependeu do homem e da qualidade da sua preparação técnica. Estes dois aspectos não podem ser ignorados, pois para se realizarem operações de combate com êxito é necessário que em todos os escalões se disponha de Informações adequadas, produzidas por pessoal convenientemente instruído (EME, 1979, p.167). Para o êxito das operações são necessárias «Informações de primeira qualidade, o que torna evidente ser também necessário possuir pessoal de primeira qualidade para fornecer esse produto», devendo o pessoal especializar-se nas várias matérias respeitantes às Informações, procurando «melhorar constantemente os seus conhecimentos através de actividades e instrução adequadas» (EME, 1979, p.167). O pessoal afecto às Informações, deverá por isso, possuir um leque alargado de conhecimentos e competências que lhes permitam desempenhar funções em vários níveis e em diferentes áreas. Esses conhecimentos só poderão advir da complementaridade entre formação e experiência (Leitão, 2003, p.31).

A formação para obter «pessoal convenientemente instruído» para as Informações, consegue-se mediante um processo contínuo de instrução e aprendizagem²⁰ e com uma atitude pró-activa e autodidacta, pelo que “os que forem seleccionados, devem prosseguir nas tarefas a que ficarem adstritos, recebendo orientação e encorajamento do comando, de forma a aprofundarem os seus conhecimentos profissionais e competência pessoal” (EME, 1979, p.167). “Atitudes construtivas, selecção adequada, auto-ensino e instrução prática, asseguram a existência de pessoal de Informações competente, em todos os escalões” (EME, 1979, p.167). Estes são no fundo os «ingredientes» que podemos encontrar na complementaridade dos tipos de formação definidos por Ceitil (2002, p. 335): A formação formal²¹ e a formação informal ou em contexto de trabalho²².

Muito embora haja uma forte dependência das tecnologias de informação, todo o trabalho de análise, processamento e difusão é e será realizada pelo Homem, neste caso militares seleccionados segundo critérios que satisfaçam determinados requisitos, ditados pela natureza sensível das matérias que tratam. A este propósito, Leitão (2003, p.33), sustenta que “os elementos de Informações, aos mais variados níveis, deverão possuir elevado grau de lealdade e idoneidade e pautar a sua conduta com grande discricção”. Considera o mesmo autor serem aqueles, os requisitos

²⁰ Ver Apêndice A - Glossário de Conceitos.

²¹ Idem.

²² Idem.

básicos, aos quais se devem somar a experiência, a voluntariedade, a metodologia, a persistência, actualização permanente, etc..

Idealmente, a formação e emprego dos oficiais em cargos e funções do âmbito das ISM, deve recair sobre militares devidamente seleccionados segundo critérios específicos. A este pessoal, deve ser assegurada a conjugação das modalidades de formação formal e informal como forma de atingir um grau de especialização, experiência e maturidade, que permita o desempenho proficiente dos sucessivos cargos e funções de ISM, e a progressão para estágios mais avançados, desde o nível tático ao nível estratégico. Vejamos então, se os mecanismos de formação existentes, correspondem a este ideal.

II.1 DESCRIÇÃO DO PROCESSO FORMATIVO

A questão a abordar neste capítulo, é a de saber como é realizada a formação dos oficiais do Exército em ISM? Como, onde e que tipo de conhecimentos são adquiridos? Como e onde se desenvolvem as competências, para o correcto desempenho de funções no âmbito das ISM?

No plano formal as competências são obtidas de duas formas: por meio dos ensinamentos colhidos nos «cursos de carreira» (Formação Inicial, Promoção e Qualificação)²³ e através de Cursos de Especialização²⁴. No plano informal os conhecimentos devem ser consolidados e alargados através da experiência profissional e auto-aprendizagem. Na prática, a formação formal é proporcionada com diferentes níveis e profundidade, na Academia Militar (AM) nas Escolas Práticas (EP) e Centros de Instrução nacionais e estrangeiros. A formação em contexto de trabalho, varia de acordo com a experiência adquirida em funções e cargos de ISM, e com o esforço colocado no auto-desenvolvimento e auto-aprendizagem de cada indivíduo.

Interpretando o esquema seguinte, o percurso de formação do oficial do Exército inicia-se com a realização de um dos cursos da Academia Militar, onde se inclui alguma formação genérica no campo das ISM. Terminada a licenciatura com a realização de um estágio (Tirocínio) o oficial é colocado a prestar serviço numa unidade, estabelecimento ou órgão militar respeitante à sua Arma ou Serviço, iniciando-se um processo de desenvolvimento de diversas competências em contexto de trabalho.

No tocante às ISM, os conhecimentos e competências podem ser ampliadas com a obtenção de formação específica no BISM ou, eventualmente, numa escola ou centro de formação estrangeiro,

²³ Ver Apêndice A – Glossário de Conceitos.

²⁴ Idem.

a que se deveria seguir a respectiva colocação para consolidar conhecimentos e desenvolver competências.

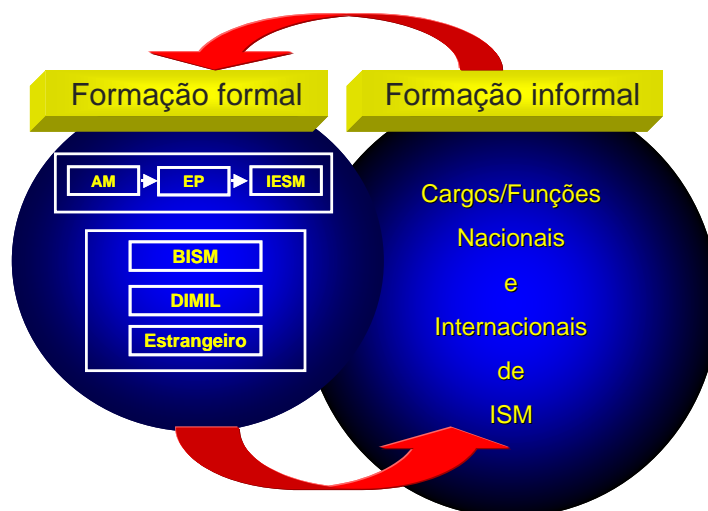


Figura 2 – Processo de formação dos oficiais do Exército em ISM.

Acontece que essa colocação, não é de carácter obrigatório, pelo que, com a realização de um curso na área das ISM, fazendo uma aposta na especialização e experiência profissional em ISM, no Exército²⁵ ou fora deste²⁶, existe a possibilidade, mas não a obrigatoriedade de completar a formação formal com a formação em contexto de trabalho. Esta situação ocorre quer por força das motivações pessoais dos militares, quer por circunstâncias ditadas pelo funcionamento da gestão e colocação do pessoal do Exército.

II.2 ANÁLISE DE CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

Começando por apreciar os conteúdos programáticos dos cursos de carreira, com o intuito de verificar o volume, profundidade e pertinência das matérias de ISM, ministradas ao longo de cada etapa formativa do oficial do Exército, procedemos à análise sumária dos Programas de Curso, Fichas de Informação de Curso, Carga Horária, etc., da qual apresentamos uma súmula dos conteúdos de ISM integrados nas matérias curriculares dos diferentes cursos ministrados na AM, EP, IAEM e BISM e a respectiva análise crítica.

²⁵ Nas Secções de Operações e Informações Segurança (SOIS) das unidades, Repartições de Operações e Informações Segurança (ROIS) das Regiões Militares, DIM/EME, BISM, DIMIL ou através da docência de matérias de ISM nas EP, AM, Escola de Sargentos do Exército (ESE), Escola Superior Politécnica do Exército (ESPE), IESM, etc.. Para além disso, funções ou cargos em comandos, unidades ou estabelecimentos que impliquem conhecimento em ISM (CInstrEx e Comando Operacional das Forças Terrestres, Centro de Instrução de Operações Especiais, Instituto Geográfico do Exército, Secções de Exploração e Segurança (SES), Secções de Segurança e Sistemas de Informação, Serviços de Segurança Electrónica, etc.).

²⁶ Fora do Exército e a nível nacional existem diversos cargos e funções onde a experiência adquirida é um factor determinante para a aquisição e desenvolvimento de competências no âmbito das ISM. É o caso da DIMIL, do Gabinete Nacional de Segurança (GNS) e do Ministério da Defesa Nacional (MDN) entre outros. No âmbito internacional destacam-se entre outros cargos de ISM relacionados com as Forças Nacionais Destacadas (FND), equipas de HUMINT (encargo operacional), Embaixadas (Adido Militar), quartéis-generais da OTAN e National Intelligence Cell (NIC).

II.2.1 Academia Militar

A AM, aborda as matérias de ISM, apenas numa óptica de cultura militar geral. Os conhecimentos ministrados são essencialmente conceptuais, conforme se pode concluir através da leitura dos seus planos de formação²⁷.

Da consulta à carga horária correspondente à instrução de Preparação e Treino Militar (PTM) que inclui entre outras, a matéria de Informações e Contra-Informação (ICI), verificou-se que esta consome apenas catorze tempos escolares (TE) na transmissão de conhecimentos básicos, dispersos ao longo de cinco a sete anos de duração dos respectivos cursos, o que nos parece pouco para produzir algum efeito, mesmo tendo em conta a sua finalidade (cultura militar geral).

TABELA 1

CARGA HORÁRIA DE ICI AO LONGO DA LICENCIATURA EM CIÊNCIAS MILITARES.

	1º Ano	2º Ano	3º Ano	4º Ano	5º Ano
TE	5 TE	4 TE	0 TE	0 TE	5 TE

II.2.2 Escolas Práticas e Centros de Instrução

As Escolas Práticas e Centros de Instrução, são responsáveis por uma parte significativa da formação dos Oficiais do Quadro Permanente (QP), desde o estágio, designado por Tirocínio para Oficiais (TPO) seguindo-se-lhe a realização de um conjunto variado de cursos de formação, especialização e o CPC. A pesquisa permitiu verificar que as matérias designadas por ICI, são tratadas de forma muito superficial, ao passo que as matérias relacionadas com a Técnica de Estado-Maior – Informações (TEM – 2ª Rep./Sec. Informações) e Informações de Combate²⁸, são encaradas com maior profundidade.

Tomando por referência o programa TPO de Infantaria 2005 e o programa CPC (conjunto) 2005, verifica-se no primeiro caso, uma desproporção entre o número (reduzido) de sessões dedicadas à instrução de ICI e a elevada dimensão do conteúdo a transmitir, pelo que se adivinha um grau de eficácia muito baixo. No segundo caso, do programa do CPC 2005, constavam

²⁷ PLESMIL 103 – Detalha o conteúdo programático das cadeiras que fazem parte da estrutura curricular dos cursos ministrados na AM. É decorrente do PLESMIL 101 que se baseia e pormenoriza as Estruturas Curriculares, também designadas de Planos de Curso, dos Cursos ministrados na Academia Militar conforme o disposto na (Portaria Conjunta dos Ministros de Estado e da Defesa Nacional e da Ciência e Ensino Superior, que aprova a Organização, Duração e Estrutura Curricular dos Cursos de Infantaria, Artilharia, Cavalaria, Engenharia Militar, Engenharia Electrotécnica – Especialidades de Transmissões e Material, Engenharia Mecânica – Especialidade de Material, Administração Militar, GNR – Ramo Armas e Administração e Saúde Militar – Medicina, Medicina Dentária, Farmácia e Medicina Veterinária, da AM).

²⁸ Informações de Combate – Informações respeitante a inimigo, terreno e condições meteorológicas necessárias ao planeamento e condução de operações. Na terminologia empregue pelo Regulamento de Campanha – Informações, equivale à Informação táctica (EME, 1966, p. 2).

dezanove tempos escolares dedicados à instrução de TEM 2ª Rep./Sec., em que apenas em três deles se abordam especificamente as Informações. Para além deste facto, na prática, a instrução de ISM fica resumida a seis tempos escolares, uma vez que parte dos conteúdos referentes às ISM, que do antecedente eram ministrados em ambiente presencial, passaram a ser leccionados em regime de «ensino não presencial» (auto-aprendizagem).

TABELA 2

CARGA HORÁRIA DE CONTEÚDOS DE ISM NO TPO 2005 E CPC 2005.

	Conteúdos de ISM	Tempos Escolares	Total
TPO	ICI	9	9
CPC	TEM 2ª Rep./Sec.	19	22
	TEM 3ª Rep./Sec.	2	
	Formação Complementar	1	

II.2.3 Instituto de Estudos Superiores Militares²⁹

O IESM tem vindo a ministrar os restantes cursos fundamentais na carreira de oficial (CPOS, Curso de Estado-Maior Conjunto³⁰, CEM e CSCD). Analisando os programas e FIC respeitantes a cada um dos cursos referidos, verifica-se que exceptuando os conteúdos de TEM 2ª Rep., as matérias de ISM não são contempladas. Contudo, e à margem do que consta nas FIC, foi possível apurar que na prática foram introduzidos durante o ano lectivo de 2004/2005, alguns TE versando a temática das ISM (conforme se indica no quadro seguinte) o que poderá indiciar uma consciencialização da necessidade de aprofundar o ensino das ISM.

TABELA 3

CARGA HORÁRIA DE CONTEÚDOS DE ISM EM CURSOS DO IESM.

	CPOS	CEM	CEMC	CSCD
ISM	6 TE	4 TE	2 TE	0 TE

II.2.4 Batalhão de Informações e Segurança Militar

O BISM na qualidade de Centro de Instrução, tem por missão e responsabilidade, ministrar cursos específicos no campo de aplicação das ISM. É portanto o principal pólo de formação de ISM do Exército. Ministra os cursos de Oficial de Segurança Militar, Criptólogo e HUMINT,

²⁹ IESM, que até Setembro de 2005 tinha a designação de Instituto de Altos Estudos Militares.

³⁰ Embora não conste da respectiva FIC, foi ministrado um bloco de 2 TE sobre ICI.

estando prevista a realização em 2006, do 1º Curso de Analistas de Informações. A duração, os objectivos e conteúdo de cada curso, dependem naturalmente da finalidade a que se destinam. Geralmente os cursos ministrados no BISM, visam habilitar o formando ao desempenho de determinado cargo ou função de ISM, mas também existem outras acções de formação com objectivos mais modestos. É o caso de alguns estágios de curta duração (geralmente até uma semana) destinados ao aprontamento de forças.

As escolas de Informações estrangeiras são igualmente um pólo importante de formação em matéria de ISM, porém é de notar que o acesso à formação no estrangeiro é esporádica³¹.

Em síntese, os conhecimentos de ISM transmitidos nos «cursos de carreira» são abordados no caso da ICI, de forma genérica, abreviada e superficial e mesmo assim incorrendo em alguma redundância. Relativamente às matérias de TEM 2ª Rep./Sec e Informações de Combate, a abordagem é mais profunda e coerente. Os conhecimentos de ISM transmitidos através do BISM³² ou em escolas de informações estrangeiras são mais orientados para a «especialização», logo mais detalhados, tendo em vista a preparação do oficial para o desempenho de determinada função ou cargo de ISM.

II.3 MODELO DE FORMAÇÃO

O processo de formação dos oficiais do Exército em ISM, pode agora ser sintetizado no esquema ou modelo conceptual que se apresenta, onde basicamente podem ser percorridos dois itinerários formativos distintos, mas não estanques.

O itinerário mais comum consiste exclusivamente numa formação geral em ISM obtida nos «cursos de carreira», podendo ou não incluir o desempenho de cargos ou funções de ISM³³. Neste caso, os conteúdos de ISM incluídos nos diferentes programas de curso aprovados pelo CID, visam transmitir conhecimentos básicos e sobretudo conferir cultura militar geral, pois são abordados com alguma «economia». Exceptua-se as matérias de TEM 2ª Rep./Sec. e Informações de Combate, que são ministradas com alguma profundidade, nomeadamente nas EP e no IESM.

³¹ Apenas três dos 165 oficiais inquiridos possuem formação em ISM obtida no estrangeiro.

³² Circunstancialmente na DIMIL/EMGFA, GNS ou DIM/EME e esporadicamente em escolas de Informações estrangeiras.

³³ Depende da gestão e colocação de pessoal realizada pela Direcção de Administração e Mobilização do Pessoal (DAMP) e está condicionada pelas NNCMQP.

Formação em ISM

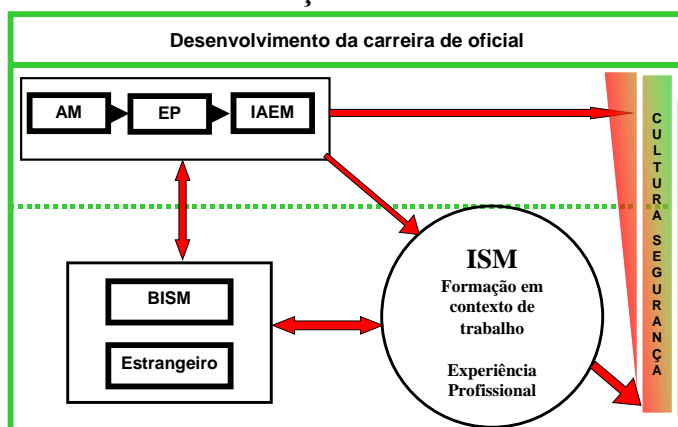


Figura 2 – Modelo actual da Formação em ISM.

O itinerário menos comum, contempla uma ou mais acções de formação específicas obtidas no BISM, (eventualmente numa escola de Informações estrangeira) seguidas ou não pelo desempenho do cargo ou função correspondente³⁴. Nesta situação os conhecimentos difundidos e supostamente as competências adquiridas, superam em muito as obtidas no anterior itinerário. Apesar disso, estas variam muito em função do binómio formação/experiência (quanto mais formação, permanência e progressão em funções de ISM, concentradas num mesmo indivíduo, maior o grau de especialização).

Resumindo, o modelo gera dois tipos de formação distintos: uma formação genérica e massiva (para todos os oficiais) e uma formação especializada (para alguns oficiais). A primeira visa conferir os conceitos mínimos e contribuir para a cultura militar geral. A segunda, visa a preparação do indivíduo para determinada função e ocorre de acordo com as circunstâncias de serviço ou pela vontade do militar.

Ambas contribuem para a edificação de uma cultura de segurança. Esta será tão mais sólida, quanto maior for o conhecimento e experiência adquirida.

II.4 OUTROS MODELOS³⁵

Relativamente aos esquemas de formação adoptados por alguns dos países da OTAN, verifica-se que na generalidade dos casos, a formação dos oficiais em ISM ocorre após a conclusão do curso de formação inicial e tendo em perspectiva a nomeação futura para determinada função ou cargo de ISM. Normalmente, e após uma selecção inicial, obedecendo a critérios previamente

³⁴ Depende da gestão e colocação de pessoal realizada pela Direcção de Administração e Mobilização do Pessoal (DAMP) e está condicionada pelas NNCMQP.

³⁵ Ver Apêndice H - Modelos de formação em ISM da Polónia e da República Checa.

estabelecidos e com base num perfil predeterminado, o oficial é nomeado para uma função ou cargo de ISM, seguindo-se a realização do curso ou estágio que o irá habilitar para o efeito.

A formação realiza-se geralmente numa escola ou centro de Informações³⁶, normalmente de natureza conjunta, onde são tratados os três níveis de Informações (tático, operacional e estratégico). Também é usual as escolas serem directa ou indirectamente responsáveis pelo conteúdo ministrado, tendo por encargo o ensino, investigação e doutrina de ISM, ministrando cursos, conferindo estágios e executando ou coordenando o ensino de áreas conexas, como sejam: Línguas; Operações Psicológicas; Informação Geográfica e Meteorológica; Reconhecimento de Material; emprego de Observadores Militares³⁷; *Targeting* e operações de Cooperação Civil Militar (CIMIC) (BISM, 2004, p. 2).

O militar assim habilitado com determinado curso ou estágio, adquiriu, aprofundou, refrescou ou actualizou conhecimentos e procedimentos, que seguidamente aplica durante um período apreciável, na função para a qual recebeu formação. Dá-se desta forma a consolidação de conhecimentos e desenvolvimento de competências em contexto de trabalho. Após este período, o ciclo repete-se com a realização de novo curso para acesso a patamares superiores de emprego nas ISM, realizando-se por esta via, uma progressão horizontal e vertical na «carreira». Esta metodologia permite o domínio progressivo de saberes relacionados com as ISM e estimula a passagem por todos os níveis (primeiro o nível tático, depois o operacional e finalmente o estratégico) assemelhando-se a uma carreira específica (Ex: EUA). No entanto, nem todos os modelos correspondem exactamente a esta descrição. Existem *nuances* de acordo com o país estudado e que se prendem com os critérios de selecção de pessoal, tipologia de cursos (duração, conteúdo, finalidade, etc..) e duração das comissões de serviço em funções e cargos de ISM.

Os modelos de formação adoptados por variados países da OTAN, parecendo semelhantes ao nosso modelo, são substancialmente diferentes. No modelo de formação do Exército Português, a formação é descontínua e não cobre os três níveis de Informações. Não existe uma escola de ISM (nem no ramo, nem conjunta) e a formação é realizada sem critérios de emprego definidos *a priori*.

Relativamente aos modelos de formação adoptados por outros países da OTAN, as coisas não se processam desta forma. Para o ilustrar, apesar da dificuldade em obter dados neste domínio, mesmo entre aliados, foi possível reunir alguma informação respeitante ao processo formativo em ISM do exército italiano. Este para além de uma raiz cultural comum, tal como nós, também não

³⁶ A este respeito ver Anexo C e Apêndice G.

³⁷ Incluindo Adidos Militares e respectivos assessores e auxiliares e, em alguns casos, o cônjuge (Turquia).

dispõe de uma arma ou serviço de Informações. Em contrapartida tem uma escola e várias unidades que se encarregam do ensino de matérias de ISM.

De acordo com Iorio, (2005) no exército italiano, a cada função ou cargo de ISM corresponde um determinado perfil ou *Job description* previamente estabelecido que irá suscitar uma formação própria. Para efectivar essa formação, são seleccionados militares (independentemente da Arma ou Serviço) que em função da necessidade de ocupar determinado cargo de ISM (Ex: Chefe de Repartição de Informações) ou decorrente da exigência de determinado cargo ou posto (Ex: comandante de unidade) ou ainda para permitir uma progressão na «carreira» de ISM, necessitem dessa formação.

A necessidade da formação, o cumprimento de requisitos disciplinares e as características pessoais adequadas, são critérios de selecção de pessoal para a formação e emprego nas ISM. Assim, os oficiais que a determinado momento da sua carreira (nos postos de TEN, CAP, MAJ, etc.) reúnem estas condições, iniciam então um determinado itinerário formativo preestabelecido, que consiste na realização de um curso básico de ISM e posterior emprego no cargo ou função correspondente. Sucedem-se depois, outras acções de formação e a respectiva colocação.

A complexidade e abrangência aumenta à medida que se sobe de patamar, desde o nível tático ao estratégico. Repete-se sucessivamente este ciclo da formação/emprego, permitindo consoante os casos, uma especialização crescente e progressiva de quadros e a constituição de um corpo de oficiais altamente conhecedor e experiente em ISM, ou simplesmente, o domínio das competências em ISM necessárias a determinada função, não especificamente de ISM, mas que requeira alguns cuidados especiais, como por exemplo a função de Comandante de Regimento. Deste modo, aplica-se um dos princípios mais caros às ISM – o princípio da «necessidade de conhecer», na medida em que segundo esta metodologia de formação, cada oficial aprende apenas o estritamente necessário para que desempenhe eficiente e eficazmente a função para a qual foi nomeado.

III AVALIAÇÃO DO MODELO

Após a descrição do modelo de formação em ISM e uma vez fornecida uma breve panorâmica dos modos de actuar de outros países da OTAN, em particular o caso italiano, iremos avaliar a eficácia do sistema nacional, no que respeita à capacidade para preparar os oficiais do Exército para o desempenho de cargos e funções no âmbito das ISM, bem como promover uma cultura de segurança consistente. Para o efeito, fomos medir os resultados que o modelo produz (conhecimentos e competências adquiridas pelo pessoal sujeito ao processo de formação) recorrendo a algumas técnicas de diagnóstico disponíveis no domínio público, como sejam a observação, a entrevista, o questionário, registos, relatórios, etc..

III.1 QUESTIONÁRIOS

Com a possibilidade de aplicar um questionário a um grupo alargado de oficiais de diferentes patentes, especialidades, estágios de desenvolvimento e gerações, não hesitámos em adoptar esta técnica, para através dela obter os indicadores que nos permitissem formular possíveis respostas à questão central e verificar as hipóteses inicialmente levantadas.

III.1.1 Caracterização e Selecção da Amostra

O referido questionário, foi aplicado a uma amostra que se procurou ser representativa e diversificada, incidindo sobre 165 oficiais que durante o ano lectivo de 2004/2005 frequentavam os respectivos cursos de promoção ou qualificação.

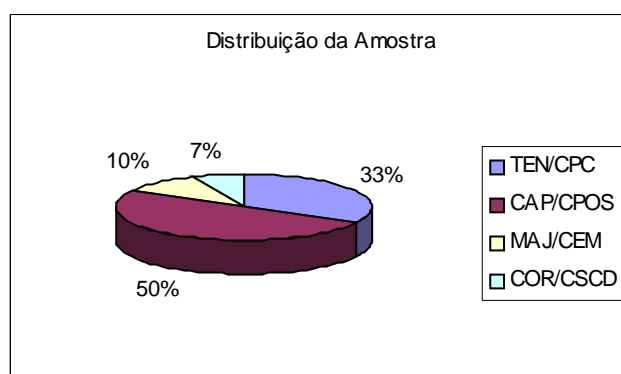


Figura 3 – Distribuição da Amostra por patente.

III.1.2 Critério de selecção das questões

No questionário aplicado, foram utilizadas apenas questões fechadas. Os factos em análise foram seleccionados no pressuposto de cobrir um espectro alargado de conhecimentos na área das ISM e com aplicação em operações em tempo de guerra e de paz.

III.1.3 Identificação das Variáveis

São variáveis independentes: o curso de qualificação ou promoção que o oficial questionado se encontrava a frequentar (CPC, CPOS, CEM, ou CSCD); o modo de obtenção das competências em ISM; e a experiência de desempenho de funções e ocupação de cargos nacionais e internacionais no âmbito das ISM.

São variáveis dependentes: o conjunto das questões patentes no questionário associados aos objectivos e finalidade desta monografia e que constituem os factos em análise.

III.1.4 Análise de Resultados

As opções de resposta foram graduadas com uma escala de valorização situada entre o nível mínimo (um) e o nível máximo (cinco). Os métodos estatísticos utilizados para descrever os resultados, foram a Média (M), o Desvio – Padrão (DP) e a ANOVA. O tratamento estatístico foi realizado com base no programa SPSS 10.0.

III.1.4.1 Tipo de Formação

Os resultados apurados revelaram que cerca de dois terços dos inquiridos obtiveram os seus conhecimentos em ISM, exclusivamente através das matérias ministradas nos «cursos de carreira» (formação genérica) enquanto que o terço restante os obteve acrescentando-lhe a frequência de uma ou mais acções de formação específica (especialização).

Verificou-se então que cerca de um terço da amostra tinha formação específica em ISM e que essa formação, fora obtida maioritariamente no período posterior à conclusão do CPC e antes da realização do CPOS (dos trinta e dois por cento de «especialistas», sessenta por cento encontrava-se a frequentar o CPOS).

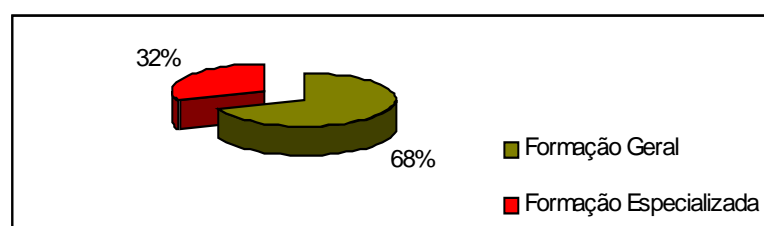


Figura 4 – Tipo de formação em ISM.

III.1.4.2 Experiência

Relativamente ao grau de experiência em funções nacionais de ISM³⁸, verificou-se que cerca de setenta e seis por cento dos oficiais inquiridos não possui qualquer experiência neste âmbito e apenas dois por cento tem uma experiência acumulada superior a cinco anos.

³⁸ Consideram-se entre outros cargos e funções de ISM no BISM, COFT, DIM/EME, QG, GU, DIMIL/EMGFA, etc.

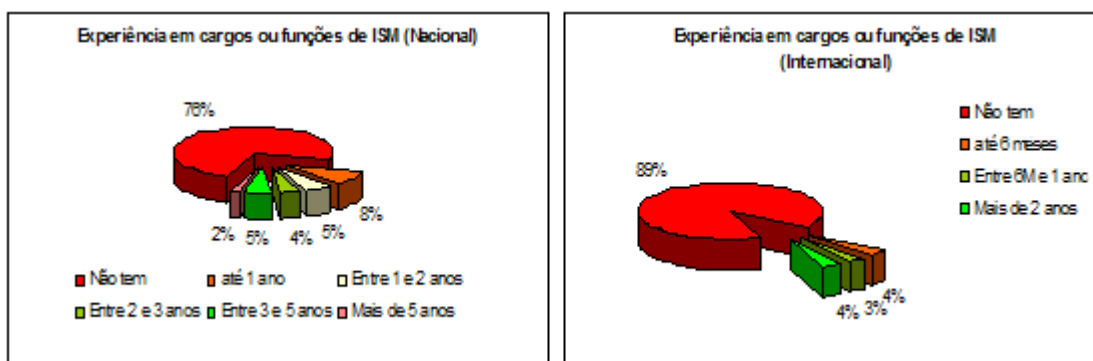


Figura 5 – Experiência em cargos ou funções nacionais e internacionais de ISM.

Dos oficiais com experiência no desempenho de funções ou cargos de ISM nacionais, a maior parte é de curta e muito curta duração e cerca de dez por cento dos oficiais empregues em cargos de ISM, não tinham formação específica para o efeito.

Quanto ao grau de experiência em funções de ISM no âmbito internacional³⁹, os resultados foram similares ao caso anterior. Oitenta e nove por cento dos oficiais inquiridos não possui qualquer experiência neste âmbito e apenas quatro por cento tem uma experiência acumulada superior a dois anos. Também aqui a maioria dos oficiais com experiência em ISM, é de muito curta duração e cerca de quatro por cento dos oficiais empregues em cargos ou funções de ISM internacionais, não tinha formação específica para o efeito.

Outro dado apurado, foi o de que cerca de setenta e nove por cento do pessoal com formação específica em ISM, nunca foi empregue em qualquer função ou cargo de ISM internacional. Trata-se de um dado pacífico, se não se tratar de pessoal com curso destinado para o efeito (uma vez que não existem muitas possibilidades). Porém, quarenta por cento dos oficiais habilitados com cursos de ISM, nunca desempenharam qualquer função ou cargo nesse âmbito, a nível nacional. Este já é um dado incompreensível, uma vez que isso significa, que a formação foi realizada independentemente da necessidade, o que é pouco racional.

III.1.4.3 Nível de Conhecimentos

Com o conjunto de questões (A) a (I), procurou medir-se o nível de conhecimentos ou percepção detida sobre os diferentes factores em análise, tendo sido registados os valores médios correspondentes a cada um dos parâmetros observados. O método estatístico de análise utilizado – ANOVA, revelou que independentemente do grupo populacional considerado (oficiais com ou sem cursos e com ou sem experiência na área das ISM) a diferente tendência das suas respostas não teria significado estatístico, pelo que se podem assumir como válidas as observações globais.

³⁹ Consideram-se entre outros cargos e funções de ISM em FND, QG internacionais, etc..

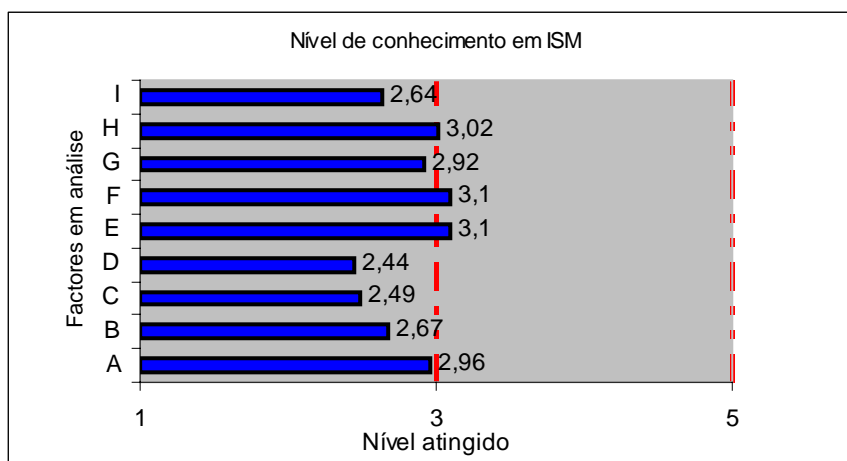


Figura 6 – Nível de conhecimentos em ISM (valor médio obtido em cada factor de análise).

Legenda:

- A - *Ciclo de Produção das Informações*
- B - *Recolha, Coordenação e Gestão das Necessidades de Informação*
- C - *Avaliação, interpretação e análise de Informação*
- D - *Contra- Informação*
- E - *Informações de combate⁴⁰*
- F - *Segurança do Material e Instalações:*
- G - *Segurança da Informação*
- H - *Segurança do Pessoal*
- I - *Segurança das Comunicações*

Atendendo a que apenas trinta e dois por cento da amostra teve acesso a formação específica em ISM e setenta e dois por cento da amostra nunca desempenhou nenhuma função com ela relacionada, seria de admitir que a maioria da população respondesse indicando desconhecimento ou menor domínio de alguns factores.

Assim, verificou-se que apenas três dos treze factores observados (E, F e H) registaram valores médios positivos e mesmo estes, ficaram muito próximos do valor intermédio.

Relativamente a cada um dos parâmetros medidos foi igualmente possível observar o seguinte:

- O factor em análise (A) é satisfatoriamente dominado pelos oficiais com formação específica e pelos que têm experiência em cargos de ISM nacionais, de duração mínima até um ano, ou seis meses, tratando-se de cargo de ISM internacional.
- O parâmetro (B) é satisfatoriamente dominado pelos oficiais com formação específica e pelos oficiais com experiência em cargos de ISM nacionais, de duração mínima entre dois e três anos, ou seis meses tratando-se de cargo internacional.

⁴⁰ Informações de Combate – Informações respeitante a inimigo, terreno e condições meteorológicas necessárias ao planeamento e conduta de operações.

- Os itens (C e D) só são razoavelmente dominados, tratando-se de oficiais com experiência mínima em cargos de ISM nacionais, de dois a três anos, ou de seis meses a um ano ou superior, se for cargo de ISM internacional.
- Os conhecimentos respeitantes ao parâmetro (E) são classificados satisfatórios qualquer que seja o caso considerado.
- O parâmetro (F) é suficientemente dominado, mesmo nos casos em que não existe experiência em cargos ou funções internacionais de ISM, porém só atinge apreciação positiva, quando o oficial está habilitado com curso ou quando tem experiência em cargos ou funções nacionais de ISM, de duração mínima até um ano.
- Os itens (G e H) só são satisfatoriamente dominados nos casos em que o oficial tem experiência mínima em cargos de ISM nacionais, até um ano, ou até seis meses, tratando-se de cargo internacional de ISM.
- O parâmetro (I) é satisfatoriamente dominado pelos oficiais com formação específica, pelos oficiais com experiência em cargos de ISM nacionais de duração mínima entre um e dois anos, ou seis meses a um ano, tratando-se de cargo internacional.

Estes resultados são por conseguinte reveladores da fragilidade do processo formativo. A formação é realizada, porém os conhecimentos não são satisfatoriamente apreendidos e muito menos consolidados, salvo nos casos anteriormente mencionados.

III.1.4.4 Grau de preparação para desempenho de cargos de ISM

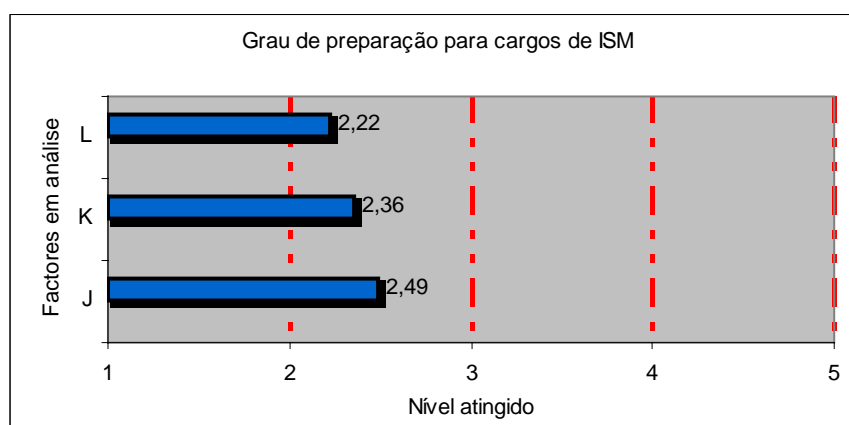


Figura 7 – Grau de preparação para cargos de ISM (valor médio obtido em cada factor de análise).

Legenda:

- A - Cargos de ISM no âmbito do Exército
- B - Cargos de ISM no âmbito das Forças Armadas
- C - Cargos de ISM de âmbito internacional

Relativamente às respostas verificadas quanto às questões J, K e L, sobressai a indicação de que o grau de preparação manifestado pela amostra, para desempenhar cargos no âmbito das ISM é muito fraco.

Tal como na análise respeitante ao ponto anterior, idêntico raciocínio se aplica quanto às expectativas de resposta, atendendo a que em tese, o tipo de resposta a qualquer um destes factores varia em função da maior ou menor experiência e formação detida por um indivíduo. Assim, seria de esperar que o grau de preparação de um indivíduo com experiência e/ou com formação específica fosse maior do que o grau de preparação de um indivíduo que nunca experimentou um cargo na área das ISM e/ou nunca obteve nenhuma formação para além da formação geral. Porém, tal não se veio a verificar. Também neste caso o método estatístico ANOVA, fornecia a indicação de que os dados isolados não representavam significado estatístico que contrariassem ilações retiradas a partir de resultados globais. Efectivamente pôde observar-se que independentemente do grupo populacional considerado, o valor médio correspondente à forma como se sente preparado para o desempenho de funções de ISM no Exército, nas FA ou no âmbito internacional (parâmetros em análise) manteve-se negativo.

Por conseguinte, dos indivíduos com experiência nacional em cargos de ISM, apenas se consideraram suficientemente preparados para desempenhar funções de ISM no Exército, os que tinham experiência mínima entre um a dois anos. Por outro lado, apenas se consideraram aptos a desempenhar funções de ISM nas FA ou em cargos internacionais, os indivíduos que tinham um período mínimo de experiência nacional em cargos de ISM, entre dois a três anos.

Já os indivíduos com experiência internacional em cargos de ISM até seis meses ou mais, consideraram-se preparados para assumir funções de ISM tanto no Exército como nas FA, enquanto que para assumir cargos internacionais de ISM, só se consideraram aptos, os oficiais com experiência mínima de cargos internacionais de ISM entre seis meses e um ano.

Outro dado surpreendente é o de que mesmo tratando-se de oficiais com formação específica em ISM, estes só se assumiram como suficientemente preparados para assumir funções de ISM no Exército, sendo que nos restantes casos (cargos de ISM internacionais e/ou nas FA) não se consideraram preparados. Isto justifica-se eventualmente pelo reduzido número de oficiais com formação específica, obtida, quer nas FA ou no exterior (um oficial com curso frequentado no EMGFA e três oficiais com cursos frequentados no estrangeiro).

III.1.4.5 Percepção da Cultura de Segurança

Neste item, setenta e três por cento da população classificou com negativa o grau de cultura de segurança no Exército, originando uma média de (2,25) valores. Os indivíduos com formação

específica em ISM, atribuíram a este item uma classificação ainda mais baixa do que os oficiais que apenas tiveram formação geral de ISM. Isto dever-se-á provavelmente à maior consciência dos «especialistas» na avaliação da situação actual. Naturalmente que a ilação imediata a retirar, é a de que o modelo de formação em ISM não estará a produzir efeito no que concerne à promoção de uma salutar cultura de segurança.

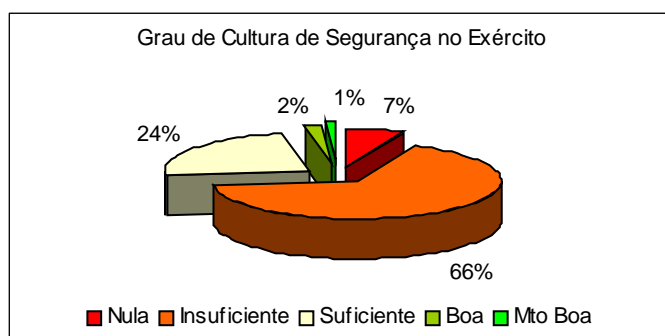


Figura 8 – Grau de Cultura de segurança no Exército.

III.2 ENTREVISTAS

Com a realização de entrevistas a oficiais que pelo seu *curriculum*, valor, cargo ou incumbência, pudessem contribuir para o enriquecimento da pesquisa, procurámos validar os dados recolhidos e obter eventualmente outros, por forma a constituir uma base de análise tão ampla quanto possível. No essencial, os depoimentos obtidos, sintetizam as ideias-força mais relevantes, sistematizadas da forma que se apresenta.

III.2.1 Modelo de Formação Vigente

Relativamente à apreciação do Modelo de formação em ISM, enquanto mecanismo gerador de recursos humanos preparados para responder com proficiência aos desafios e exigências inerentes aos cargos e funções de ISM, a avaliar pelas opiniões recolhidas, o sistema de formação não cumpre satisfatoriamente esta finalidade.

Na opinião de Alves (2005) “Este esquema de formação não gera especialistas, nem em quantidade, nem em profundidade de conhecimentos, nem tão pouco gera «generalistas» no sentido em que, de uma forma geral, os oficiais ignoram esta área”.

Marques (2005) adianta algumas causas para a ineficácia do Modelo, ao afirmar: “O processo de formação caracteriza-se por acções esporádicas, sem continuidade. Não se concentra a formação num mesmo indivíduo, capitalizando conhecimento e extraindo os benefícios daí resultantes”.

Segundo Mesquita (2005) o facto da formação nesta, como noutras vertentes, ter vindo a realizar-se “...«por catálogo», em vez de se basear em necessidades reais, de acordo com as competências necessárias para o desempenho de determinada função ou cargo...”, será uma das

origens de «descontinuidade» da formação. Esta situação está já a ser corrigida, dado que com as alterações introduzidas pelo CID, a definição dos cursos a realizar em cada ano, reflectem a necessidade de formação transmitida pelas unidades.

Em nossa opinião, isto levanta um problema. Corre-se o risco de só se manifestarem como necessitadas de formação, as unidades ou órgãos do Exército, cujo âmbito de actuação seja o das ISM, dado não existir a descrição de funções (*Job Description*) ou pré-requisitos para os diversos cargos de ISM, que implique a necessidade de formação para preencher o lugar. A este propósito Chaves (2005) afirma que “enquanto não for definida uma estrutura de Informações Militares, a formação de especialistas decorrerá essencialmente das necessidades de formação que forem manifestadas pelo BISM ou outra unidade ou órgão do Exército que justifique a sua premência. Nesse sentido, o grau de especialização de cada indivíduo será em função do número de competências adquiridas ao longo da carreira e que futuramente constarão no seu «passaporte de competências».

Outro aspecto referido, prende-se com o sub-aproveitamento do pessoal com formação nesta área. “O pessoal com alguma formação específica em ISM, permanece pouco tempo em funções, pelo que os conhecimentos não chegam a ser consolidados e muito menos aprofundados, salvo raras excepções”(Aguiar, 2005).

Ferreira (2005) entende que “o esquema de formação para prover cargos de ISM está bem concebido, precisando no entanto de ser respeitado. A nomeação de pessoal sem preparação adequada para cargos de ISM ou para acções de formação sem o devido emprego, ou com emprego reduzido, acontece infelizmente com alguma frequência. A gestão dos recursos humanos com formação em ISM no sentido de garantir o retorno do investimento da instrução e conferir uma certa estabilidade, continuidade e progressão em cargos de ISM, não é devidamente acautelada. Deve «abandonar-se» o conceito de Arma/Serviço e transitar para o de especialista”. Dito isto, conclui-se que a colocação criteriosa do pessoal com formação em ISM é um aspecto primordial a ter em conta.

III.2.2 Cultura de Segurança

Quanto à percepção da cultura de segurança no Exército, os depoimentos recolhidos são unânimes. Não existe cultura de segurança no Exército.

“No estado actual da arte, em que os conhecimentos nestas como noutras matérias é tão diminuto, que nem sequer existe a consciência da sua necessidade, não é possível falar em cultura. Claro que sob ponto de vista doutrinário essa necessidade surge, daí que se aflorem os assuntos, mas não passa disso” (Chaves, 2005).

Para Canelas (2005) o estado da cultura de segurança do Exército é sobretudo um problema de idiosincrasia, já que “o Exército continua a ser o espelho da Nação e o país não tem cultura de segurança...”.

Mesquita (2005) considera que o problema estará mais relacionado com uma falta de orientação estratégica, na medida em que “presentemente se vive uma situação de ausência de necessidade de formação, por inexistência de cultura de segurança e pelo facto de não se saber claramente o que se quer, ou seja, por falta de visão estratégica”.

Em nossa opinião, independentemente das causas, estaremos perante um ciclo vicioso, em que não há cultura de segurança porque a formação é pouca e deficiente. Por outro lado, não há necessidade de formação, porque não existe uma cultura de segurança que a estimule.

Atente-se também ao alerta deixado por Chaves (2005) quando afirma que “o problema da cultura de segurança só poder ser corrigido mediante a actuação em três vectores fundamentais e complementares: a educação, a inspecção e o procedimento disciplinar”. Concordamos com esta opinião. Contudo, a forma de inspecção e a frequência com que se aplicam os mecanismos de coacção, reflectem igualmente o nível de cultura de segurança alcançado.

III.2.3 Soluções

Aludindo agora às possíveis soluções para fazer face às deficiências anteriormente mencionadas, a medida mais referida como «solução para todos os males» é a introdução no sistema, de uma escola de Informações.

Para Cardoso (2005) “é necessário criar uma escola de âmbito conjunto que se ocupe do ensino das ISM desde o nível tático ao estratégico, destinado a militares e civis, por forma a guarnecer as estruturas de Informações Militares, de forças de segurança, embaixadas, ministérios, etc.”.

Canelas (2005) vê a existência de uma escola Informações Militares, como “propulsor de sinergias e propagação de conhecimentos e hábitos salutareos de segurança, devendo essa escola ser destinada à formação de militares e civis (ou militares que numa fase mais adiantada da carreira transitassem para funções como civil)”.

Por seu turno, Marques (2005) preconiza a substituição deste modelo de formação, por outro que “alimente uma carreira em Informações, sem penalizar aqueles que optam por esta vertente”. Tal desiderato, passaria pela criação de uma escola ou centro de formação, através do qual se faria o “ingresso nas Informações, frequentando um curso de analistas, como curso base, aberto a capitães do QP”. Segundo o mesmo autor, “estes aprofundariam os seus conhecimentos através de uma intermitência entre a formação formal e a formação em contexto de trabalho, o que

permitiria uma formação progressiva, mais profunda, exigente e especializada, à medida em que se faria a progressão na carreira. Mas sobretudo, à medida em que se iriam desempenhando cargos de ISM”.

A definição de regras de acesso aos cargos de ISM, são outra das soluções aventadas.

Para Marques (2005) só deveria ter acesso a estes cargos, quem tivesse formação específica para o efeito. A este propósito, Bento (2005) afirma que “se é verdade que só com a experiência é que se adquire verdadeiramente o saber, então nesta área do conhecimento militar isso é absolutamente correcto e indispensável. Justifica-se por isso, implantar a obrigatoriedade de certificação e experiência, como requisitos básicos para ocupar cargos e funções das ISM”.

Por conseguinte, “(...) teríamos finalmente os especialistas necessários aos diferentes patamares de decisão, sem os quais não ultrapassamos o «amadorismo». No limite, esse capital de saber e experiência acumulada conduziria aos cargos de Chefe da DIMIL/EMGFA, assessor do GNS ou Chefe do futuro SIM” (Marques, 2005).

Outra medida a introduzir, seria o reforço da instrução contínua a todos os níveis. A este respeito Canelas (2005) entende que “Em ISM é fundamental a instrução contínua, pelo que deverão ser introduzidos nos conteúdos programáticos de todos os cursos da carreira de oficial. A AM deverá abordar apenas os fundamentos teóricos e científicos respeitantes às ISM, cabendo às EP e também à uma futura escola de ISM a instrução voltada para a operação de equipamento, domínio de processos e conduta, embora o papel da escola fosse primordialmente o de formar especialistas para operar no nível operacional e estratégico das Informações Militares e de defesa”.

Também Aguiar (2005) defende que “os assuntos de ISM devem ser genérica e continuamente transmitidos a todos os militares, no caso dos oficiais, desde a AM, passando pelas EP, até ao IAEM. Devendo a formação de especialistas ser realizada de acordo com as necessidades de emprego”. Opinião semelhante tem Serra (2005) ao afirmar que “a formação devia ser realizada de acordo com as funções a desempenhar na área das ISM, respeitando o princípio da continuidade e permanência” (Serra, 2005).

Outro tipo de solução é avançado por Alves (2005) que entende justificar-se “a criação de uma Arma de Informações com vista à obtenção do potencial humano especializado para trabalhar os diferentes patamares (tático, operacional e estratégico)” como forma de promover a correcta formação em ISM. No entanto, Bento (2005) aponta a pequena dimensão das nossas FA, como razão para não enveredar por essa solução. Em alternativa, entende “ser indispensável criar uma «carreira» em ISM, um pouco à semelhança do que se verifica com o pessoal do IGeoE e do CPAE”.

Bento (2005) defende igualmente, que deve ser aprofundado o ensino de base das ISM na AM, recorrendo evidentemente a pessoas que tenham currículo nesta área, e por esta via sensibilizar os quadros para as questões de ISM, e que “deve ser criada uma escola de ISM para as FA, aproveitando o *know how* existente, que se encontra disperso, como por exemplo o módulo de formação de interrogadores de prisioneiros de guerra da FAP, o curso de HUMINT do BISM, as PSYOPS do IESM, a informação geográfica do IGeoE, etc. Seria desejável que o acesso aos cursos ministrados numa escola de Informações ocorresse no posto de CAP, excepcionalmente em TEM, pois há que ter em conta que o perfil do pessoal das Informações requer uma maior maturidade, entre outros requisitos”.

Por fim, as soluções encontradas deverão enquadrar-se no novo quadro legislativo. “O modelo de formação existente deverá em princípio ser alterado para se adequar à evolução recentemente ocorrida no SIRP. Porém, não basta o SIRP e o SIM estarem definidos, operacionais e articulados. Torna-se necessário colocar pessoal de qualidade e com competências para operar nesta área. Consequentemente defendo a criação de uma escola de Informações a nível conjunto, que se ocupe da formação e gestão do pessoal qualificado, de modo a existir um volante de pessoas com qualidade, competência e experiência, que no mínimo se manteve em funções de ISM durante 5 anos” (Canelas, 2005).

III.3 SÍNTESE

Em suma podemos afirmar que o modelo de formação nacional não produz os resultados desejados, sendo globalmente ineficaz, uma vez que segundo a opinião de uma amostra significativa de oficiais do Exército, estes se consideram mal preparados para assumir funções no âmbito das ISM e não identificam cultura de segurança no Exército. Da análise ao modelo identificaram-se contradições, como sejam, a existência de pessoal com formação específica que nunca desempenhou funções de ISM e o emprego de oficiais sem formação, nessas funções. Também foi possível identificar, que a formação é realizada em regra, sem uma perspectiva de continuidade e desenvolvimento, o que tem inviabilizado o progresso nesta área fundamental do conhecimento militar.

IV PORQUÊ TRANSFORMAR ?

Decorrentes dos principais documentos que enformam a política de defesa nacional, nomeadamente, as orientações estratégicas provenientes do Conceito Estratégico de Defesa Nacional 2003 (CEDN 03), Conceito Estratégico Militar 2003 (CEM 03), bem como, as Missões Específicas das Forças Armadas (MIFA 04) e o Sistema de Forças Nacional – Componente Operacional do Exército (SFN-COP) (Ex), todos fazem referência para a necessidade de dotar as FA de estruturas de ISM, tendo por directriz, o imperativo de respeitar critérios de interoperabilidade comuns a aliados e parceiros de coligação.

A necessidade de estabelecer a capacidade para colher, tratar e disseminar informações necessárias à condução das operações militares e avaliar continuamente a as potenciais ameaças à segurança nacional susceptíveis de envolver forças militares, faz com que uma das tarefas a realizar pelo Exército, passe pelo desenvolvimento de capacidades que permitam obter, processar e difundir as informações necessárias à condução das operações militares terrestres. Estes designios, constituem por si só, razões imperiosas para levar a cabo uma transformação do modelo de formação em ISM, no entanto existem outras correlacionadas, sobre as quais nos pronunciaremos.

A opção pelo verbo transformar não foi inócua. A transformação representa um processo que molda a instituição através do envolvimento da sua comunidade e da combinação de novos conceitos, capacidades e organização, com uma estratégia de desenvolvimento assente em três pilares: a alteração da cultura, o desenvolvimento de novas capacidades e a adaptação das estruturas.

IV.1 ALTERAÇÃO DA CULTURA

A falta de cultura de segurança é como vimos evidente. “Por razões de natureza histórica recente os Portugueses olham com desconfiança para os Serviços de Informações. Por razões de natureza idiossincrática os Portugueses são pouco dados à organização, ao método e à prevenção. São pois vulnerabilidades que interessam à cultura e à educação alterar, no sentido de nos aproximarmos, também aqui, dos padrões médios dos países desenvolvidos” (Chaves, 2004, p.9). Esta observação, realça uma realidade que é extensível a toda a sociedade portuguesa, engloba portanto a comunidade militar, que partilha a mesma idiossincrasia.

“Torna-se assim necessário conduzir, a diversos níveis, esforços concertados que conduzam ao aparecimento e desenvolvimento de uma mentalidade de Informações que induza a uma

mentalidade de segurança “ (Chaves, 2004, p.9). Esta é uma responsabilidade de todos, mas é porventura através da implantação de um modelo de formação em ISM eficaz, que melhor se pode contribuir para esse papel. Porém, é necessário corrigir previamente as deficiências anteriormente observadas, nomeadamente:

- Superficialidade da formação geral;
- Desencontro entre conteúdos programáticos e exigências dos cargos de ISM;
- Desconexão entre a formação e a aplicação posterior do pessoal (reduzida utilização ou não aproveitamento do pessoal com formação em ISM ou, utilização de pessoal em funções de ISM, sem formação ou competência necessária);
- Ciclo vicioso instalado, onde a ausência de cultura de Informações e Segurança gera uma ausência de necessidade de formação, que por sua vez agrava essa falta de cultura.

IV.2 DESENVOLVIMENTO DE NOVAS CAPACIDADES

O SFN-COP (Ex) deve ter atributos operacionais credíveis, certificados e que se configurem como facilitadores para a participação em missões no âmbito de Organizações Internacionais (OI) (EME/DPF, 2005, p.28), pelo que o desenvolvimento da capacidade de Comando, Controlo e Comunicações e de Informações, Vigilância e Reconhecimento, por forma a que o comandante obtenha a vantagem do conhecimento sobre o seu adversário é vital. A sua finalidade é obter, processar e difundir, em tempo oportuno, informações essenciais provenientes de meios e estruturas de vigilância, de aquisição de objectivos e de reconhecimento, de modo a antecipar e responder, conforme necessário, a qualquer exigência resultante da missão do Exército e, simultaneamente, contribuir para a satisfação dos requisitos das outras Componentes do SFN.

Também na visão dos comandantes estratégicos da NATO, no que concerne aos desafios militares para os próximos 14 anos, é dado ênfase, à necessidade de desenvolver capacidades para efectuar a pesquisa, análise, difusão e partilha de informações (NATO/NSC, 2004, pp.7-11), pelo que a boa qualidade técnica, profissional e ética e o desenvolvimento da capacidade para trabalhar em ambiente conjunto e combinado, são requisitos a que a formação deve atender.

De resto, o ACT, já havia difundido aos países da NATO, em Maio de 2004, o *Intelligence transformation Plan for NATO*, aplicável às Informações de nível estratégico, operacional e tático, preconizando medidas no sentido de dinamizar a partilha de Informações, que supostamente não existe devido à falta de confiança das Nações nos processos e capacidades de tratamento de Informações das *NATO Military Authorities* (NMA) e apelar ao incremento no esforço colocado na formação, por forma a suprir a falta de pessoal devidamente competente e treinado (NATO/IMS, 2004, p.7).

IV.3 MOLDAGEM DAS ESTRUTURAS

Para desenvolver alguns dos aspectos referidos, foi idealizada uma estrutura para gerar a capacidade de Informações, Vigilância e Reconhecimento, baseada num Centro de Informações e Segurança Militar (CInfoSegMil), abarcando um conjunto alargado de valências, que têm subjacente um forte investimento na formação de pessoal e aplicação de doutrina, como condição para operar os seus meios, credibilizar as ISM e certificar as unidades, o que exige cada vez mais profissionalismo.

Não obstante a profissionalização das FA ter sido uma decisão política e a esta não terão sido alheias as necessidades decorrentes dos elevados índices tecnológicos incorporados nos equipamentos militares, que requerem mais e melhor formação.

“Com a profissionalização das FA é inadmissível que oficiais, sargentos ou praças se mantenham ignorantes em matérias de ISM” (Rodrigues, 2005). “A qualidade do pessoal interessará bem mais do que anteriormente. Os desafios do futuro exigirão pessoal com formação e treino para tirar partido de inovações intelectuais e tecnológicas, que possam assumir responsabilidades importantes ao nível tático e capazes de tomar decisões com implicações operacionais e estratégicas” (Rodrigues, 2004, p.100).

Por outro lado “o desinvestimento na capacidade militar recomenda um reforço na capacidade de Informações” (Cardoso, 2005) sendo “indispensável de em Portugal se reforçar a qualidade, a estrutura e o produto final do conjunto de actividades que fazem o Serviço de Informações da República” (Leandro, 2004, Prefácio).

“A criação de uma escola de âmbito conjunto onde se realize o ensino das ISM e onde as áreas afins fossem igualmente coordenadas e supervisadas, seria uma forma de salvaguardar a qualidade de ensino e actualização doutrinária”(Rodrigues, 2005). Este desígnio está em acordo com orientações expressas para a existência de um Plano de Informações que se baseará num sistema de informações, integrado no SIM, que satisfaça os requisitos de Informações Militares, Contra-Informação e Segurança. O Sistema deverá incluir meios próprios de formação e contribuir para aspectos importantes como a doutrina, a estrutura e a organização geral das Informações Militares (EME/DPF, 2005, p.51). Estas são condições indispensáveis para a credibilização do sistema, certificação de forças e promoção de cultura de segurança, sendo perfeitamente coerente com o modelo a desenvolver, que englobará um CInfoSegMil com responsabilidades de apoio no âmbito das informações e segurança militares às U/E/O do Exército e de apoio às operações, contemplando as vertentes de Apoio Territorial (Informação, Contra-Informação e Segurança), Operacional (Análise/Controlo de Informação e Destacamentos de Informações) e Formação, garantindo:

-
- O apoio técnico territorial e a orientação do esforço de pesquisa às U/E/O e assegurar o respectivo sistema de processamento de Informações Militares, no âmbito da Informação, Contra-Informação e Segurança;
 - As valências operacionais de Análise e Controlo de Informação nas áreas de Multi-Fonte e Processamento e Controlo;
 - As valências operacionais (modulares) de Informações Militares, nas áreas de: HUMINT, Contra-Informação e Intérpretes/Linguística;
 - A valência operacional de uma Força de UAV;
 - A formação no âmbito das Informações Militares.

Dado que a mais recente alteração à Lei do SIRP, retirou as Informações Militares da esfera do SIEDM, “o Modelo de formação terá de ser revisto em função daquilo que ficar definido relativamente ao SIM” Cardoso (2005). Parece-nos contudo, que pelas razões anteriormente apresentadas, independentemente do que vier a ser estabelecido, deverá ser criada uma Escola de Informações e Segurança Militar (EISM) que se ocupe de toda a problemática das ISM, desde o nível tático ao estratégico e que se articule com o CInfoSegMil, nos moldes seguintes:

1. Concentrar, à semelhança de escolas congéneres⁴¹, todas ou algumas das seguintes áreas:
 - O Apoio Linguístico, por ser fundamental para a actividade das Informações, nomeadamente tendo em conta o empenhamento de equipas de HUMINT nos mais diversos cenários do globo terrestre;
 - As Operações Psicológicas, porque sendo do âmbito das Operações de Informação, têm toda a vantagem em terem acesso à Informação Básica tratada pelas Informações. Para além disso porque são as Informações que identificam o público-alvo adequado, permitindo a avaliação dos efeitos e determinam necessidades de alteração à forma como a operação psicológica está a ser conduzida;
 - A Interpretação de imagens aéreas ou de satélite, porque são uma das fontes mais importantes para as Informações, constituindo-se mesmo como uma área individualizada - Imagery Intelligence (IMINT);
 - A Informação Geográfica e Meteorológica, porque afecta as operações e tem vindo a aumentar consideravelmente a sua importância, dado ser possível através dela, prever os locais que serão mais atingidos pela precipitação, aspecto crítico para o processo de

⁴¹ Ver Anexo C - Quadro resumo de valências das escolas de Informações de países da NATO.

-
- tomada de decisão nomeadamente face ao aumento das ameaças biológica, química e radiológica;
- O Reconhecimento de Material tradicionalmente importante, mas que com a panóplia de materiais existentes num potencial TO, reforça a necessidade de especialistas que possam instruir as forças a destacar;
 - A formação de Observadores Militares por se tratar de pessoal que em tempo de paz constitui a primeira linha para a obtenção de informações susceptíveis de manter as bases de dados da Informação Básica permanentemente actualizadas e que devem possuir uma cultura de Informações e Segurança de tal modo apurada que permita não cometerem indiscrições que poderiam ser prejudiciais para o País⁴²;
 - O *Targeting* dado tratar-se de um processo onde o papel das Informações é cada vez maior, face ao detalhe, precisão, fiabilidade e oportunidade de informações necessárias para bater alvos com precisão e sem «danos colaterais» ou avaliar convenientemente o alvo para posterior tomada de decisão (Battle Damage Assessment - BDA);
 - As Operações CIMIC, porque a natureza das missões da actualidade envolve o emprego de forças no período pós-conflito ou durante catástrofes, tirando grandes vantagens em se encontrar «ligada» às Informações, como forma de aceder a um manancial de dados que permitem, uma melhor capacidade de identificação de riscos face ao conhecimento profundo dos actores que ali se movimentam e um profundo conhecimento das Organizações Não-Governamentais (ONG) empenhadas, bem como das suas bases de actuação e apoios.
2. Organizar a Escola assegurando as quatro sub-funções da Administração: planeamento, organização, direcção e controlo, com:
- Uma Direcção, que assegura as funções de planeamento, organização e direcção.
 - Um conselho escolar, que assegura a função de controlo e que se situa no patamar coordenativo da organização.
 - Um departamento de investigação e um laboratório como unidade de ensaio para testar estruturas modulares de informações, equipamentos e procedimentos, ambos na função de prospecção e inovação, situando-se no patamar estratégico da organização.

⁴² O Adido Militar é nos EUA uma das funções possíveis de ser ocupada por Coronel do ramo de Informações, já na Turquia até as esposas dos militares nomeados para estas funções, têm que frequentar um curso de uma semana na Escola de Informações.

-
- Um departamento por valência adquirida, correspondendo ao patamar operacional da organização.
 - Uma estrutura de apoio, que garante a operação propriamente dita, em termos de logística, gestão de salas, processos administrativos, etc..
3. Atribuir à Escola a seguinte missão:
- Ministrando cursos de formação, qualificação, especialização, reciclagem e estágios no âmbito das Informações, Contra-Inteligência, Segurança Militar e Criptologia;
 - Elaborar estudos, efectuar investigação no âmbito das Informações, Contra-Inteligência, Segurança Militar e Criptologia;
 - Destacar pessoal para guarnecer o CInfoSegMil (sob comando do COFT) aquando da condução de operações e realização de exercícios;
 - Apoiar o CID do Exército na produção de doutrina;

IV.4 SÍNTESE

Concluimos este capítulo, afirmando que a transformação do modelo de formação em ISM, não é apenas desejável, mas necessária, a avaliar pelo referido em documentos estruturantes da Estratégia Militar, bem como das ilações retiradas da análise efectuada ao modelo de formação vigente, que revelou ser pouco consentâneo com a finalidade que lhe está subjacente. Assim, o atestam os poucos conhecimentos revelados pelos oficiais do Exército neste âmbito, e a ausência de cultura de segurança, motivos adicionais de peso, para justificar a transformação do modelo, a par com a necessidade de credibilizar as ISM para certificar unidades e dar resposta a orientações superiores, dotando os comandos de um instrumento indispensável para a tomada de decisões.

Nesse sentido, surge naturalmente a opção pela criação de uma escola de ISM, que nos termos apresentados é possível levantar recorrendo a estruturas existentes, e por essa via, colmatar deficiências identificadas no modelo em vigor, e adicionar capacidades inexistentes ou por explorar, como sejam o apoio em Informações, Contra-Inteligência e Segurança Militar não só à Estrutura Base do Exército, mas também a FND, quer no âmbito das operações de defesa (Art.º 5 NATO) ou operações de resposta a crises (CRO), apoiar o COFT com a cedência de pessoal qualificado para o CInfoSegMil, e apoiar o CID na produção de doutrina

O modelo de formação transformado, sintetiza-se de acordo com a figura seguinte, onde basicamente se introduzem como alterações, a criação da EISM, a racionalização da formação,

nomeadamente realizando-a apenas em função das necessidades reais e concretas, numa perspectiva progressiva de permanência, continuidade e aprofundamento.

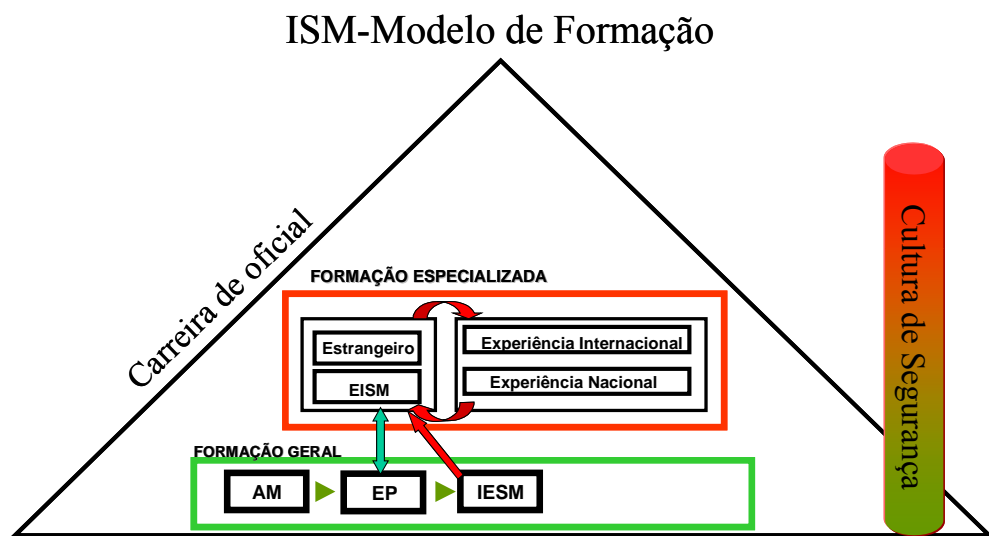


Figura 9 –Modelo de formação em ISM transformado.

V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Depois de introduzir o tema, iniciámos este trabalho tomando como referencial a questão central ou pergunta de partida, interrogando, se **O modelo de formação em Informações e Segurança Militar existente, prepara suficientemente os oficiais do Exército oriundos da Academia Militar, para o desempenho proficiente de cargos e funções nacionais e internacionais nesse âmbito e se promove uma cultura de segurança sólida.** Interrogamo-nos igualmente, à cerca da necessidade de proceder ou não a alterações ao modelo, caso se verificassem as hipóteses levantadas e que de forma global, apontavam para a ineficácia do esquema de formação em ISM em vigor.

Após um breve apanhado da História das Informações em Portugal, focalizada nos aspectos de formação, concluímos que a actividade de informações, remonta à fundação e que o seu valor enquanto instrumento de apoio à decisão, esteve sempre dependente da visão de quem comandava os destinos de Portugal, e que até 1911, nunca teve uma estrutura individualizada. Foi a partir da República que se começam a verificar as primeiras tentativas de sistematização do ensino e elaboração de doutrina das ISM, porém o desenvolvimento mais significativo ocorreu a partir do fim da II GM, com a adesão de Portugal à OTAN. Após a Revolução de 1974, a actividade, o ensino e a cultura de ISM, tem-se desenrolado a ritmo variado, a que não serão alheios os sucessivos períodos de indecisão e reestruturação do SIRP.

Passámos depois à descrição do sistema de formação dos oficiais do Exército na área das ISM, onde se identificaram dois tipos de formação em ISM distintos: uma formação geral, que visa transmitir os conceitos básicos necessários a qualquer oficial independentemente do seu emprego, e uma formação especializada, que visa a preparação para funções específicas de ISM. Este é também o figurino adoptado pelos aliados da OTAN, em matéria de formação, o que levaria a supor que os modelos se equivaleriam. Porém esta foi uma semelhança aparente, que rapidamente foi desfeita com as ilações decorrentes do trabalho de campo, que evidenciou um conjunto de situações completamente distintas que contribuem para a falta de eficácia do modelo de formação nacional.

A formação geral em ISM é superficial, descontínua e pouco incisiva, de uma forma geral não existe uma relação directa entre formação e emprego, os conteúdos programáticos da formação não respondem às exigências dos cargos de ISM. Os oficiais consideram-se mal preparados para assumir funções no âmbito das ISM e não identificam cultura de segurança no Exército. Em

treze factores observados, apenas os conhecimentos relativos a Informações de Combate, Segurança do Material e Instalações e Segurança do Pessoal, é que registaram resultados médios positivos e, ainda assim, muito baixos.

A apreensão e consolidação de conhecimentos, só ocorre com o desempenho de funções ou cargos de ISM, mas em cerca de um terço de oficiais com formação específica em ISM, quarenta por cento, nunca foi chamado a colocar em prática os seus conhecimentos.

A colocação de oficiais com formação em ISM, não tem em conta, nem o investimento realizado na formação, nem a potenciação desse investimento, regendo-se por critérios idênticos aos demais oficiais e em observância do preceituado nas NNCMQP. Este facto, não sendo inibidor de uma «carreira nas ISM», dificulta-a, como o atestam os dados que indicam que a maioria dos oficiais, não ultrapassa um ano de experiência em funções de ISM.

Paradoxalmente, verifica-se o emprego de oficiais sem qualificação em funções de ISM, a formação é casuística, dependendo de circunstâncias de serviço ou vontade do próprio ao invés de ser planeada e programada em função de necessidades concretas. Esta situação estará já a ser invertida, através de uma metodologia adoptada pelo CID, que promove a realização de acções de formação, apenas nos casos em que previamente tenha sido manifestada a sua carência. No entanto, face à ausência de cultura de segurança, verificou-se que a aplicar «cegamente» este critério, a formação em ISM caminhará no limite para a extinção, pois as unidades e órgãos de ISM, não são suficientemente expressivos, para à luz da racionalidade económica justificar o investimento na formação. O CID atento a esta realidade, tem continuando a apoiar as acções de formação em ISM para que tal não se verifique.

Existem portanto razões de ordem funcional e razões de ordem estrutural, que justificam uma intervenção no actual modelo de formação em ISM. As primeiras decorrem de disfunções e fraquezas detectadas no funcionamento do modelo. As segundas decorrem de dinâmicas ao nível interno e externo que convidam à transformação, por forma a acompanhar a evolução tecnológica, o desenvolvimento das organizações, o garante da interoperabilidade com outros exércitos e a resposta a desafios.

Concluiu-se por fim, que o actual modelo de formação de oficiais, não confere as competências necessárias para o desempenho proficiente de cargos de ISM a nível nacional, nem internacional, verificando-se igualmente que o modelo de formação não se constitui como elemento promotor de uma cultura de segurança sólida, pelo que se confirmam as hipóteses levantadas devendo o modelo ser alterado.

Para o efeito o modelo deverá ser transformado, tornando-o mais ágil, racional e objectivo, permitindo uma formação específica progressiva e escalonada, sendo assegurada a permanência

e continuidade do pessoal afecto à área das ISM (atributo fundamental neste âmbito) e simultaneamente uma formação básica contínua e continuada a todos os oficiais. Por conseguinte, recomenda-se a adopção das seguintes medidas, com vista a transformar o actual modelo de formação em ISM:

- Criação de uma escola de ISM, onde se realize a formação de todos os oficiais destinados ao SIM.
- Elaboração da descrição de todos os cargos ou funções de ISM ou com elas relacionadas⁴³ (*Job Description*).
- Definição de regras específicas para selecção e gestão dos militares destinados ao SIM ou a cargos e funções correlacionados, avalizadas pela DIMIL, assegurando a estabilidade e estabilização de um corpo de oficiais peritos em matérias de ISM aos diferentes níveis de informações.
- Reforço da instrução contínua, com a revisão de conteúdos programáticos respeitantes a matérias de ISM e emprego de instrutores/professores experientes em ISM.
- Assegurar o funcionamento do modelo em harmonia com o SIRP e no que vier a ser determinado quanto ao SIM.

Visualizando a dinâmica do modelo, num primeiro estágio teríamos uma formação geral a cargo da AM, EP e IESM, destinada a todos os oficiais, genericamente orientada para o tratamento dos assuntos básicos de ISM, indispensáveis para o bom desempenho profissional e para sensibilização e consciencialização da necessidade de cultura de segurança.

Num segundo estágio e em paralelo, teríamos os oficiais que em diferentes momentos da sua carreira militar, seriam seleccionados para desempenhar funções ou ocupar cargos de ISM, para o qual teriam obrigatoriamente de frequentar o curso adequado ao cargo ou função a desempenhar no imediato, com a duração considerada adequada para consolidar e aprofundar conhecimentos e ganhar a indispensável experiência. Neste caso a formação seria realizada na “Escola de Informações e Segurança Militar” a criar, a partir do BISM⁴⁴, cobrindo a formação em ISM aos níveis tático, operacional e estratégico.

A EISM assumiria então o papel de adequar e orientar a formação com vista a preparar Quadros e simultaneamente:

⁴³ Ver Anexo B - Descrição de Cargos de ISM (Job Description).

⁴⁴ Ver Anexo E - Proposta-Projecto da EISM do BISM (2004).

-
- Acompanhar a dinâmica de transformação da NATO (actualização de doutrina e procedimentos);
 - Contribuir para a satisfação de compromissos internacionais assumidos;
 - Integrar-se de acordo com o que vier a ser definido na sequência das recentes alterações ao SIRP;
 - Formar o pessoal destinado ao CInfoSegMil.

Para o efeito, contemplaria a execução, coordenação ou supervisão das valências de Apoio Linguístico, Operações Psicológicas, Operações de Informação, Interpretação de Fotografias Aéreas ou de Satélite, Informação Meteorológica, Reconhecimento de Material, Observadores Militares, *Targeting* e CIMIC.

Como atribuições teria num primeiro passo de definir itinerários formativos (numa lógica de formar para actuar) que uma vez percorridos pelos oficiais seleccionados, originasse verdadeiros especialistas, sem que tal signifique prejuízo para a normal progressão na carreira, quando comparados com um percurso típico no seio da Arma ou Serviço de proveniência.

Num segundo passo, teria de conceber, realizar e coordenar a articulação de cursos, orientados para o desempenho de funções e ocupação de cargos militares nacionais e estrangeiros.

Num terceiro passo, depois de consolidado o seu funcionamento, procurar obter a acreditação OTAN e constituir-se como escola de Informações OTAN, ajudando a suprir as faltas em pessoal qualificado, manifestadas pelo ACT.

Acreditamos que levar à prática este Modelo, significará um salto qualitativo essencial para a melhoria da cultura de segurança, da proficiência dos oficiais destinados ao SIM, ao ensino, instrução e treino de ISM, para o produto operacional e para o próprio SIM, que beneficiará de um pólo de excelência na formação, que se for encarado com ambição, pode aspirar a elevar bem alto o nome de Portugal.

Como nota de encerramento, recordamos que por critérios de delimitação, este estudo cingiu-se à análise do processo de formação dos oficiais do Exército, mas tornou-se evidente, que faz todo o sentido prosseguir a investigação, orientada para a adaptação do modelo agora recomendado, numa óptica conjunta e combinada, contemplando todas as categorias (oficiais, sargentos, praças e civis).

Estamos cientes de que uma grande caminhada se inicia com um pequeno passo. Temos esperança e fazemos votos, que este trabalho possa significar um pouco mais que o primeiro passo, antes, uma verdadeira largada para a sua realização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros e Monografias

- CARDOSO, Pedro – As Informações em Portugal. «Gradiva/Instituto da Defesa Nacional», ISBN 972-662-961-6 (2004) pp. 15-283.
- CEITIL, Mário – O Papel da Formação no desenvolvimento de novas Competências. «Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas». Editora RH, ISBN 972-96897-8-4 (2002) pp. 327-355.
- CHAVES, Carlos – Tendências Organizacionais dos Sistemas de Informações Militares. Que Modelo para o Futuro. Articulação com as Organizações Internacionais. «IAEM». Curso Superior de Comando e Direcção, Trabalho Individual de Longa Duração (2004) pp. 1-60.
- RODA, Paulo G.S. Gonçalves e Valadares, Helena Isabel S.M. Pinheiro e – O contributo das Informações para o Processo de Definição da Estratégia Nacional.«ISCSP». Trabalho realizado durante o Mestrado em Estratégia, Área Científica, Grande Estratégia Nacional. (2004) pp. 8-54.
- RODRIGUES, Reis – Defesa e Relações Internacionais. «Artes Gráficas», ISBN 972-46-1566-9 (2004) pp.7-225.

Publicações e Documentos Oficiais

- BISM – Proposta para a constituição de uma Escola de Informações, Nota n.º 918/03 (2004) pp. 1-5.
- CID – Glossário de conceitos e de definições.(2004) pp. 1-65.
- CIME – Terminologia de Formação Profissional (2001) pp. 14-39.
- EME – Manual de Informações. Lisboa (1979) pp. 5-217.
- EME/DIM – Informações e Segurança Militar no Exército «Informação N.º 05/RE»,12MAI (2005) pp. 2-21.
- EME/DPF – Plano de Médio e Longo Prazo do Exército (2005 – 2023), (2005) pp. 7-116.
- IAEM – Informações, Contra-Informação e Segurança – Nível Operacional. O Sistema ISTAR, NC 20-04-01 (2005).
- IMS/NATO – Allied Command Transformation Letter on the Intelligence Transformation Plan for NATO, IMSTAM(INT)-119-04, Enclosure 1 (2004), pp. 1-6.
- NATO – Intelligence Doctrine. AIntP-1(1991).

Artigos em Revistas e Jornais

- BARRETO, Mário Alberto V. Da Salvação – As Informações na Força Aérea: conceito e desenvolvimento. «Boletim do IAEFA», n.º 11(1997) pp. 97-138.
- LEANDRO, Garcia– As Informações em Portugal. «Gradiva/Instituto da Defesa Nacional», ISBN 972-662-961-6 (2004) Prefácio.
- LEITÃO, Armando de Jesus Marques – A formação de pessoal na área das Informações Militares. «Boletim do IAEFA», n.º 17,(2003) pp. 27-70.
- LUCENA, José do Nascimento de Sousa – O Sistemas de Informações na Organização da Defesa Nacional. «Revista Militar». N.º 10 (1980) pp. 703-776.
- LUCENA, José do Nascimento de Sousa – Tipologia e Hierarquização das Ameaças. A Importância das Informações. Tipos de Sistemas de Informações. «Nação e Defesa», ISSN 0870-757X (1992) pp. 127-161.
- PINTO, Renato Fernando Marques – As Informações na Idade da Informação. «Revista Militar». N.º2391 (2001) pp. 287-316.
- RODRIGUES, Joaquim Chito – Informações Estratégicas, Política e Comunicação Social. «Jornal do Exército», N.º490 (2001) pp. 13-18.

Entrevistas

- AGUIAR, Carlos Manuel Cristina de, (COR) – Chefe da DIM, Depoimento em 6-9-2005.
- ALVES, Fernando José Lima , (MAJ) – 2º Comandante do BISM, Depoimento em 6-1-2005.
- BENTO, José Manuel Saraiva Dias, (TCOR) – Chefe da Repartição de Planeamento e Informação Básica/DIMIL, Depoimento em 31-1-2005.
- CANELAS, João Nabeiro, (MGEN) – Chefe da DIMIL, Depoimento em 22-4-2005.
- CARDOSO, Manuel Fernando Vizela M. , nomeado por sua Ex.ª o MEDNAM, nos termos do Despacho N.º 258/MEDNAM/2004 de 07DEZ04 para “... proceder a uma análise de todas as implicações orgânicas, estruturais e funcionais que a nova Lei-quadro do Sistema de Informações da República Portuguesa terá nas Forças Armadas e estudar soluções organizativas que permitam cumprir a sua missão nesta área...”.Depoimento em 12-9-2005.
- CHAVES, Carlos Henrique Pinheiro, (COR TIR) – Chefe da Comissão Instaladora da Direcção do Comando da Instrução e Doutrina do Exército, Depoimento em 4-5-2005.
- FERREIRA, Rui Alves Tavares, (TCOR) – Chefe da Repartição de Segurança da DIM/EME, Depoimento em 25-7-2005.

- IORIO, Luigi, (CAP) – Oficial italiano com experiência na área das Informações, que frequentou e concluiu o CEM 2004-2005.
- MARQUES, ANTÓNIO JOSÉ ALMEIDA REBELO, (TCOR) – Comandante do BISM, Depoimento em 5-1-2005.
- MESQUITA, Carmelino Monteiro, (MGEN) – Director da Instrução do Exército , Depoimento em 4-5-2005.
- RODRIGUES, Joaquim Chito, (TGEN) – Presidente da Liga dos Combatentes, Director do SIEDM entre 1988-1992, Depoimento em 14-9-2005.
- SERRA, Norberto Antunes, (TCOR) – Chefe da Repartição de Informações da DIM/EME, Depoimento em 25-7-2005.

BIBLIOGRAFIA AUXILIAR

- BROWN, George C. L. – Será que precisamos da área funcional 30? A Criação do Serviço de Inteligência de Combate. «Military Review», Maio-Junho (2005) pp. 68-74.
- EME – Regulamento de Campanha Informações, vol. I e II (1966).
- NATO – Security Within the NATO, C-M(2002)49, Jun (2002)
- EME – Manual de Informações. Lisboa (1979) pp. 5-217.
- EME – Regulamento da Instrução do Exército, Lisboa (2001).
- NATO – Counter-Intelligence and Security Precedures, AJP 2.2, (2002).
- NATO – Intelligence, ATP-35 (B).
- US ARMY – Counter-Intelligence, FM 34-60, Washington, Out (1995).
- NATO – Intelligence Procedures, AJP 2.1, Bruxelas, Set(2002).
- NATO – Allied Joint Intelligence, Counter-Intelligence and Security Doctrine, AJP 2.0, Bruxelas, Jul (2003).
- STEELE, Robert D. – The New Craft of Intelligence: Achieving Asymmetric Advantage in the Face of Non-traditional Threats , FEV (2002).
- MARRIN, Stephen, – Homeland Security and the Analysis of Foreign Intelligence, Markle Foundation Task Force on National Security In the Information Age, 15JUL (2002).

APÊNDICES

APÊNDICE A

Glossário de Conceitos

▪ **Aprendizagem**

Processo integrado em que um indivíduo se mobiliza no sentido de uma mudança, nos domínios cognitivo, psicomotor e/ou afectivo (CID, 2004, p.9).

▪ **Área de Actividade**

Agrupamento de acções que têm entre si uma coerência lógica. Uma actividade designa uma família de tarefas similares de vários postos de trabalho que correspondem a um emprego. Indica o que deve fazer um indivíduo que ocupa um emprego. A actividade constitui um agrupamento de sub-actividades e tarefas, apresentando-se na mesma lógica estrutural do conceito função (CID, 2004, p.8).

▪ **Avaliação da Eficácia**

Apreciação do grau de sucesso atingido, com base na comparação dos resultados obtidos, face aos objectivos definidos anteriormente (CIME, 2001, p.3).

▪ **Cargo**

Conjunto de deveres, funções, tarefas e actividades atribuíveis a um só titular. Um cargo é deduzido a partir da análise de um conjunto de postos de trabalho similares, permitindo assumi-los como objecto de uma mesma abordagem global (CID, 2004, p.19).

▪ **Competência**

Conjunto de comportamentos observáveis, relacionados e aplicados numa dada situação, que resultam dos aspectos subjacentes da pessoa e que são determinantes no sucesso profissional. Os aspectos subjacentes da pessoa são os conhecimentos, as aptidões e as atitudes (CID, 2004, p.22).

▪ **Conteúdo Programático**

Conjunto estruturado de matérias a desenvolver em cada unidade de formação, acompanhado, designadamente, de objectivos de instrução, orientações metodológicas e referências bibliográficas (CIME, 2001, p.7).

▪ **Curso de Especialização**

Acção de formação que visa o desenvolvimento de capacidades específicas para o exercício de uma função determinada, tendo lugar ao longo do exercício da profissão (CID, 2004, p.8).

- **Curso de Formação Inicial**

Acção de formação que visa a aquisição de competências requeridas para o acesso à profissão (CID, 2004, p.36).

- **Curso de Promoção**

Acção de formação que visa a aquisição de competências requeridas para a progressão profissional, tendo lugar em momentos determinados ao longo do exercício da profissão (CID, 2004, p.8).

- **Curso de Qualificação**

Acção de formação que visa a aquisição de capacidades para o exercício de uma dada função, inserida no âmbito de uma especialização antecedente, tendo lugar ao longo do exercício da profissão (CID, 2004, p.8).

- **Especialidade**

Conjunto de cargos que compreendem funções e tarefas similares ou aparentadas e cujo exercício exige algumas competências semelhantes (CID, 2004, p.32).

- **Formação**

Processo de organização das situações de aprendizagem cuja finalidade é conferir perícias/capacidades/conhecimentos e/ou inculcar atitudes apropriadas, para o desempenho de uma função específica. Compreende a Instrução Militar, Formação Contínua e Formação Profissional (CID, 2004, p.15).

- **Formação formal**

Formação formal, diz geralmente respeito aos sistemas formais de planeamento e gestão da formação, incluindo a gestão dos formadores e os processos utilizados para avaliar a eficácia dos programas e acções desencadeados (CEITIL, 2002, p. 335).

- **Formação informal**

Formação informal ou em contexto de trabalho, refere Ceitil citando Stapley, está relacionada com “a enorme riqueza formativa inerente aos processos de “coaching” quotidiano, à comunicação veiculada pelas hierarquias, seja pelos registos formais seja pelos, mais ricos, códigos comportamentais que vão debitando mensagens constantes que produzem impacto através da complexa rede de introjecções/projecções associadas ao

valor do exemplo que se constitui como um dos processos fundamentais da socialização organizacional” (CEITIL, 2002, p. 335).

▪ **Funções**

Conjunto de tarefas e actividades, cujo desempenho concorre para o exercício de um cargo. A função constitui um agrupamento de sub-actividades e tarefas concorrentes para um mesmo fim (CID, 2004, p. 42).

▪ **Instrução**

Em sentido lato e numa perspectiva sistémica é o conjunto de entidades, actividades e processos que visam o desenvolvimento do potencial humano da instituição, para a satisfação dos seus objectivos e a valorização individual dos seus elementos. Em sentido restrito é o processo de proporcionar aos alunos os meios necessários para a aquisição dos conhecimentos, perícias e atitudes (CID, 2004, p. 44).

▪ **Qualificação**

Capacidade obtida através de um determinado curso de formação profissional ou através de experiência profissional, para desempenhar um determinado cargo. A qualificação pressupõe o reconhecimento oficial, através de diploma ou certificado, da aptidão para o desempenho de um determinado cargo (CID, 2004, p. 54).

▪ **Treino**

Processo de organização das situações de aprendizagem que consiste na aplicação prática e sistemática dos conhecimentos adquiridos e cuja finalidade é a manutenção e aperfeiçoamento das capacidades obtidas. Compreende o Treino na Função, o Treino Orientado e o Treino Operacional (CID, 2004, p. 59).

APÊNDICE B

Principais publicações e realizações no âmbito da formação em ISM desde o Século XIX

- «Regulamento Provisório para o Serviço do Exército em Campanha» onde é fixada a obrigatoriedade de preparar em tempo de paz as informações necessárias para serem entregues ao comandante das operações em tempo de guerra (1890);
- «Instruções para o Serviço de Quartéis-Generais em Campanha» que estipulavam que os chefes de Estado-Maior, que estavam imediatamente subordinados aos generais e só deles recebiam ordens, competia «obter, coligir e apresentar ao General as informações relativas ao inimigo, às forças da unidade e ao teatro de operações, que fossem úteis ou necessárias para o exercício do comando» (1908);
- A primeira vez que é instaurada em Portugal, por via legal, nas Forças Armadas, uma estrutura diferenciada e especializada com a missão exclusiva de trabalhar informações, data de 25 de Maio de (1911);
- Criação em cada Região Militar e Governo Militar de Lisboa, do Serviço de Informações Militares (1929);
- «Manual para o Serviço de Informações e Observações nas Unidades de Infantaria» que havia sido elaborado e utilizado na instrução desde 1930 (1937);
- Realização de estágios para oficiais instrutores dos Cursos de Informações das Escolas Práticas (1946-1947);
- Inclusão do Estágio para oficiais do SIM no Plano Geral de Instrução do Exército (1948);
- Constituição da Chefia do Serviço de Cifra do Exército (CHECIE) (1952);
- Publicação do «Regulamento de Campanha – Informações» (1954);
- Aprovação das instruções para a Protecção do Segredo nas Empresas Privadas, Públicas e de Economia Mista trabalhando para a Defesa Nacional (SEGMIL2) (1958);
- «Instruções para a Salvaguarda de Matérias Classificadas» (SEGMIL1) (1959);
- A transformação da CHECIE num serviço independente, com a designação de serviço do Reconhecimento das Transmissões (SRT) 1 (1959);
- O estabelecimento da Autoridade Nacional de Segurança OTAN, (1959);
- A pesquisa de doutrinas militares, no Instituto de Altos Estudos Militares (IAEM), desde 1964, possibilitando a sucessiva elaboração de regulamentos de informações e folhetos; aprovação e difusão de um documento oficial sobre «Técnica de Interrogatório em Guerra Subversiva» (1965);
- A constituição do Batalhão de Reconhecimento das Transmissões (BRT) 2 em Trafaria (1965);
- «Reconhecimento Aéreo Visual das Forças Terrestres em Guerra Subversiva» (1966);

¹ Este Serviço tinha como órgão de direcção a Chefia do Reconhecimento das Transmissões (CHERET).

² Portaria n.º21045 de 15/01/65 do Ministério do Exército.

-
- Novo «Regulamento de Campanha de Informações» para orientar todo o pessoal do SIM até ao escalão Divisão, no conhecimento do inimigo e da área de operações (1966);
 - A aprovação das «Instruções de Segurança Militar no Exército»(CINF – 0) de 1968;
 - «Manual de Informações», uma tradução e adaptação do «Intelligence Handbook»³, destinado à instrução de Informações e na orientação de todo o pessoal ligado ao SIM do Exército, nos escalões Brigada e Batalhão (1979);
 - Batalhão de Reconhecimento das Transmissões BRT sediado em Trafaria, passa a designar-se por Batalhão de Informações e Reconhecimento das Transmissões (BIRT)⁴, tendo-lhe sido formalmente atribuídas responsabilidades na área das Informações Militares;
 - «Instruções para a Segurança Militar – Salvaguarda e Defesa de Matérias Classificadas»⁵ (1986)
 - Extinção do BRT. Nasce em substituição o Batalhão de Informações e Segurança Militar (BISM)⁶, herdando as tradições e missões do Serviço de Reconhecimento das Transmissões (SRT) acrescidas da responsabilidade de investigação e estudo das actividades de Criptologia e apoio da DIM/EME;
 - Realização dos cursos de Programação e Segurança ⁷ e de Criptografia Computacional ⁸ da responsabilidade do BISM (1997-98);
 - Modernização do Curso de Criptólogos do BISM (1999);
 - Criação do Curso de HUMINT no BISM (2000);
 - Modernização do Curso de Segurança Militar do BISM (2004);
 - Criação do Curso de Segurança Militar (Sargentos) (2004);
 - Proposta do BISM para constituição de um Centro ou Escola de Informações Militares (2004);
 - Criação da especialidade de Operador de Segurança Militar (Praças) (2004);
 - Transferência de responsabilidade da Instrução de ISM para a Escola Prática de Transmissões (2005);
 - Curso de Analistas de Informações na DIMIL (2005).

³United States Infantry School, de 30Dec75.

⁴ Portaria nº617/82 de 22/06/82.

⁵ SEGMIL1.

⁶ Despacho nº72/MDN/93 de 30 de Julho de 1993.

⁷ Teve lugar no Centro de Cálculo do ISEL entre 20JAN e 21FEV de 1997.

⁸ Teve lugar no Centro de Cálculo do ISEL entre 05JAN e 22MAI de 1998.

APÊNDICE C

Questionário

Este questionário tem como objectivo recolher dados para a realização de um Trabalho de Investigação de Longa Duração no âmbito do CEM 04-06. Através da sua aplicação, pretendemos validar o actual modelo de formação em Informações e Segurança Militar (ISM) e identificar eventuais necessidades de formação, pelo que a sua colaboração e rigor colocado nas respostas é fundamental para o sucesso desta investigação.

1. Curso que frequenta:

CPC CPOS CEM CSCD

2. Os seus conhecimentos no âmbito das Informações e Segurança Militar (ISM) foram obtidos através de:

- a) Apenas através do curso de formação inicial da Academia Militar
- b) Cursos ministrados no Batalhão de Informações e Segurança Militar (BISM)
- c) Cursos na esfera da Autoridade Nacional de Segurança (ANS)
- d) Cursos frequentados em escolas de informações e segurança estrangeiras
- e) Outros cursos (Qual/quais):

3. Experiência em funções no âmbito das ISM:

- a) **Nacional:** Não tem Tem até 1 ano Entre 1 e 2 anos
- Entre 2 e 3 anos Entre 3 e 5 anos Mais de 5 anos

- b) **Internacional:** Não tem Tem até 6 meses entre 6 meses e 1 ano
- Entre 1 e 2 anos Superior a 2 anos

Leia com atenção cada um dos factos em análise que se seguem e **assinale à sua frente com uma cruz (X)**, o nível de importância que cada um deles teve ou tem para si. Não há respostas certas ou erradas. Responda a todas as questões mesmo que hesite em alguns casos.

4.	Classifique o seu nível de conhecimentos nas seguintes áreas:	Nula	Insuficiente	Suficiente	Boa	Muito Boa
A	Ciclo de Produção das Informações: o que é, como se processa, quais os produtos, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	Recolha, Coordenação e Gestão das Necessidades de Informação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	Avaliação, interpretação e análise de informação	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	Contra-informação: identificação e neutralização de ameaças.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Informações de combate: Inimigo, IPB*, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F	Segurança do Material e Instalações: Controlo das arrecadações, depósitos e paióis; Medidas especiais para o armamento; Selecção, treino e conduta de Quarteleiros; Medidas activas e passivas de vigilância e guarda; Estruturas periféricas, barreiras e obstáculos; Controlo de acessos; Sistemas electrónicos auxiliares, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G	Segurança da Informação: Salvaguarda e Defesa de Matérias Classificadas; Segurança Informática, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H	Segurança do Pessoal: Credenciação de Pessoal; Ausências Ilegítimas e Deserções; Segurança de Altas Entidades e Reuniões; Segurança Alimentar; Combate à droga e alcoolismo, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I	Segurança das Comunicações: aplicação de medidas de Segurança Cripto, da Transmissão e da Emissão aos equipamentos, suportes e instalações de telecomunicações; e de Segurança Física para salvaguarda das matérias classificadas que lhe estão associadas, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J	Para o desempenho de cargos de ISM no âmbito do Exército:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
K	Para o desempenho de cargos de ISM no âmbito das Forças Armadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L	Para o desempenho de cargos de ISM de âmbito internacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
M	A cultura de segurança no Exército é:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* IPB - Intelligence Preparation of Battlefield

Muito Obrigado pela sua colaboração !

APÊNDICE D

Questões e Destinatários das Entrevistas Efectuadas

Questões:

1. Como caracteriza o actual Modelo de Formação dos Oficiais em Informações e Segurança Militar ?
2. Quais são as suas principais criticas a esse Modelo ?
3. Acha possível existir um Sistema sem Doutrina, «Cultura», Escola e Quadros com carreira e competências específicas ?
4. Como pensa que este Modelo pode e deve evoluir face às tendências organizacionais dos nossos parceiros e/ou aliados ?

Destinatários:

- Tenente-General Chito Rodrigues;
- Tenente-General Vizela Cardoso;
- Chefe da DIMIL/EMGFA;
- Director da Instrução do Exército;
- Chefe da Comissão Instaladora da Direcção do Comando da Instrução e Doutrina do Exército;
- Chefe da DIM/EME;
- Chefe da Rep. Seg./EME;
- Chefe da Rep. Info./EME;
- Chefe da Repartição de Planeamento e Informação Básica/DIMIL;
- Comandante do BISM;
- 2º Comandante do BISM.

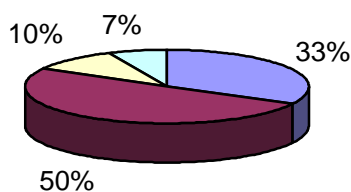
APÊNDICE E

Análise e tratamento de Questionário (SPSS 10.0)

1. Distribuição da Amostra por Curso/Patente

CURSO	Frequência	%	% Acumulada
TEN/CPC	54	33	32,7
CAP/CPOS	83	50	83
MAJ/CEM	17	10	93,3
COR/CSCD	11	6,7	100
Total	165	100	

Distribuição da Amostra

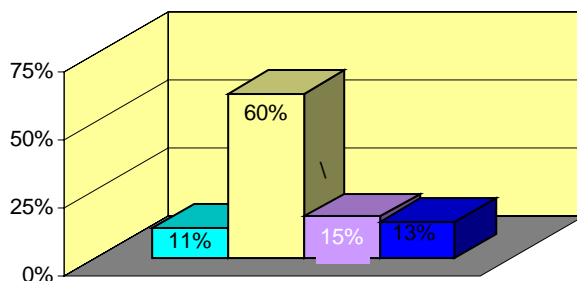


■ TEN/CPC ■ CAP/CPOS ■ MAJ/CEM ■ COR/CSCD

2. Distribuição da Amostra por tipo de formação adquirida

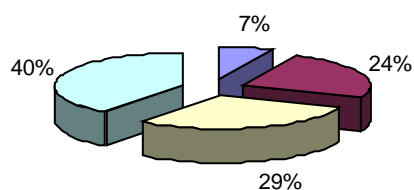
AMOSTRA	FORMAÇÃO OBTIDA ATRAVÉS DE:	
	Curso Carreira	Curso Especialização
CPC A/S 2005	11,1%	11,3%
CPOS A/S 2004/05	38,6%	60,4%
CEM 2004/06	47,1%	15,1%
CSCD 2004/05	63,6%	13,2%

Distribuição de "especialistas"



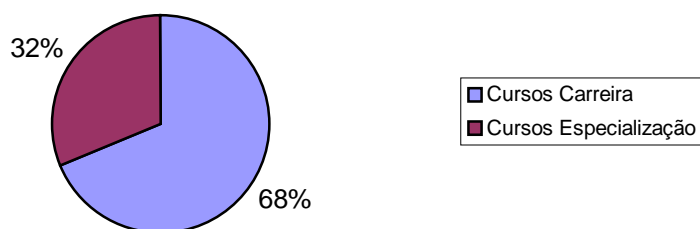
■ CPC A/S 2005 ■ CPOS A/S 2004/05 ■ CEM 2004/06 ■ CSCD 2004/05

Percentagem de "especialistas" em cada curso

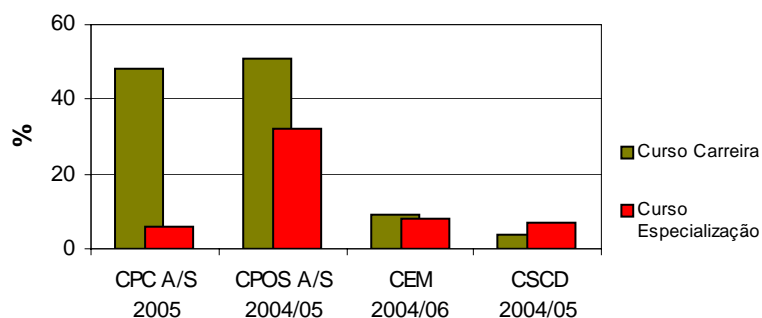


■ CPC A/S 2005 ■ CPOS A/S 2004/05 ■ CEM 2004/06 ■ CSCD 2004/05

Como foi obtida a formação em ISM ?



Distribuição da relativa ao Tipo de Formação Adquirida



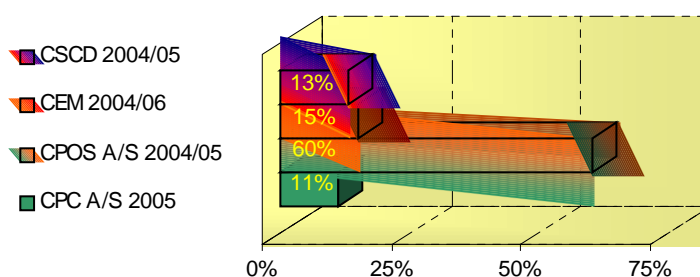
3. Distribuição da Amostra por local onde se realizou a formação específica em ISM

Curso	LOCAL ONDE SE REALIZOU A FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM ISM								Total
	ANS	Universidade	BISM	BISM, ANS e Universidade	BISM e FAP	BISM e NCISS	Escolas Estrang	EMGFA	
CPC			5		1				6
CPOS	1	1	28	1					31
CEM			7			1			8
CSCD	2		1				3	1	7
Total	3	1	41	1	1	1	3	1	52

4. Momento em que maioritariamente ocorre a formação específica em ISM

A formação específica em ISM foi obtida maioritariamente no período após a conclusão do CPC e a realização do CPOS (dos trinta e dois por cento de «especialistas», sessenta por cento encontrava-se a frequentar o CPOS).

Distribuição dos “especialistas” por Curso

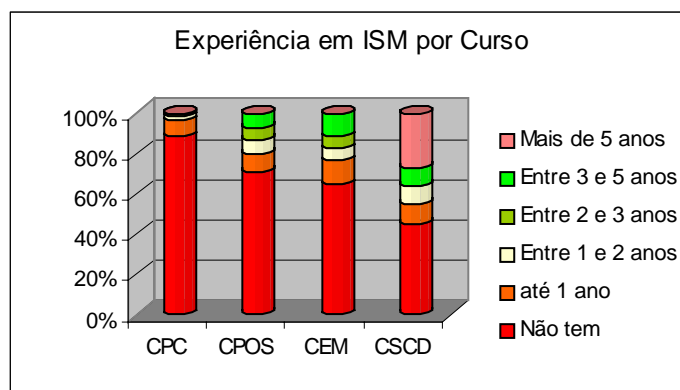


5. Tempo de permanência em funções no âmbito das ISM (Nacional)

Experiência cargos nacionais	n	%	% acumulada
Não tem	123	74,5	74,5
até 1 ano	14	8,5	83
Entre 1 e 2 anos	9	5,5	88,5
Entre 2 e 3 anos	7	4,2	92,7
Entre 3 e 5 anos	9	5,5	98,2
Mais de 5 anos	3	1,8	100
Total	165	100	100

6. Distribuição da Amostra em função da experiência em cargos de ISM nacionais

CURSO	Curso * Exp Nac					Total
	Não tem até 1 ano	Entre 1 e 2 anos	Entre 2 e 3 anos	Entre 3 e 5 anos	Mais de 5 anos	
CPC	48	4	1	1	0	54
CPOS	59	7	6	5	6	83
CEM	11	2	1	1	2	17
CSCD	5	1	1	0	1	11
Total	123	14	9	7	9	165



7. Tempo de permanência em funções no âmbito das ISM (Internacional)

Experiência Internacional			
	n	%	% acumulada
Não tem	148	89,7	89,7
até 6 meses	6	3,6	93,3
Entre 6M e 1 anos	5	3	96,4
Mais de 2 anos	6	3,6	100
Total	165	100	

8. Distribuição da Amostra em função da experiência em cargos de ISM internacional

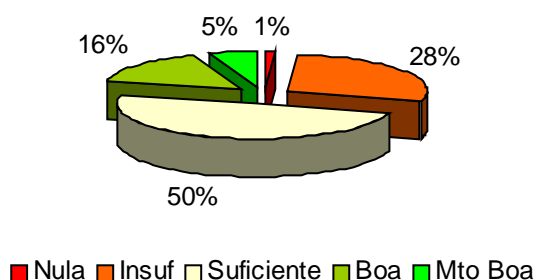
CURSO * EXP INTER						
CURSO	Não tem	até 6 meses	Entre 6M e 1 anos	Mais de 2 anos	Total	
CPC	51	2	1	0	54	
CPOS	75	4	3	1	83	
CEM	16	0	1	0	17	
CSCD	6	0	0	5	11	
Total	148	6	5	6	165	

9. Nível de Conhecimentos

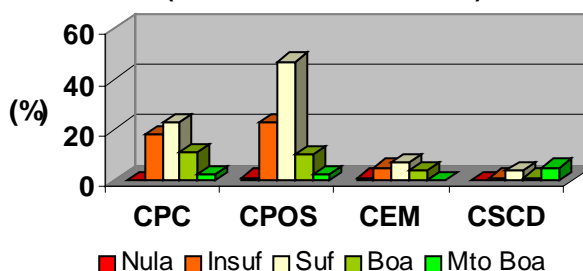
A – Ciclo de Produção das Informações:

Com esta pergunta pretendemos saber qual o nível de conhecimentos detido no que concerne ao Ciclo de Produção das Informações (o que é, como se processa, quais os produtos, etc.). Verificou-se que apenas cerca de 30% dos oficiais considera estar deficitário nesta área, sendo que estes valores se repetem aproximadamente dentro de cada curso, excepto no CSCD, onde apenas 9% dos Coronéis admite vulnerabilidade nesta matéria. A média global foi de (2,96) portanto a (0,04) do valor mínimo positivo (3,00).

**Ciclo de Produção de Informações
(nível de conhecimentos)**



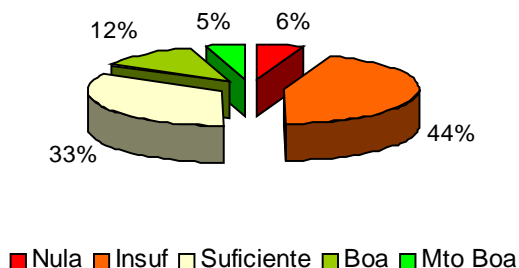
**Ciclo de Produção de Informações
(nível de conhecimentos)**



B – Recolha, Coordenação e Gestão das Necessidades de Informação:

Relativamente a esta questão pretendemos saber qual o nível de conhecimentos detido no que concerne às actividades de recolha, coordenação e gestão das necessidades de informação. Cerca de 50% dos oficiais admite não possuir conhecimentos suficientes. No seio de cada curso estes valores repetem-se com algumas oscilações, exceptuando o CSCD onde apenas 18% dos Coronéis admite fragilidade neste âmbito. Curiosamente é no CEM que se regista a maior percentagem de fragilidade quanto ao requisito em análise (64% do CEM). A média global registada foi de (2,67), portanto a (0,33) do valor mínimo positivo.

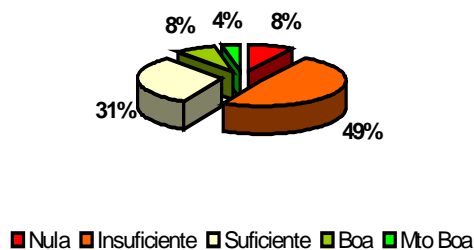
**Recolha, Coordenação e Gestão das Necessidades de Informação
(nível de conhecimentos)**



C – Avaliação, interpretação e análise de informação:

Nesta matéria a percentagem de oficiais que se declarou abaixo do grau suficiente de conhecimentos foi cerca de 58%. Também neste caso o CSCD regista apenas 18% dos que admitem fragilidade nesta matéria. O CEM volta a obter a maior percentagem de fragilidade quanto ao requisito em análise (71% do CEM). A média global nesta questão é ainda mais negativa do que as anteriores (2,49) pontos.

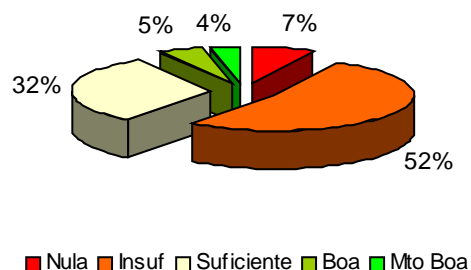
**Avaliação, interpretação e análise de informação
(nível de conhecimentos)**



D – Contra-Informação:

Novamente estamos perante um padrão semelhante ao verificado nas duas questões precedentes, isto é, uma maioria de oficiais manifesta-se deficientemente preparado nos saberes de contra-informação (60%). Estes valores são aproximadamente idênticos quando considerada a análise por curso. O CEM regista a maior percentagem (64%) e o CSCD a menor (27%). A média global foi negativa com (2,44) pontos.

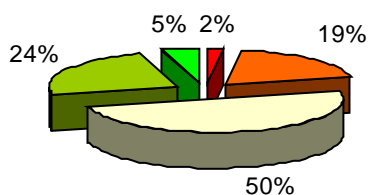
**Contra-Informação
(nível de conhecimentos)**



E – Informações de combate:

Nesta questão, abrangendo os conhecimentos relativos a Informações de combate (Inimigo,

**Informações de combate
(nível de conhecimentos)**



■ Nula ■ Insuficiente □ Suficiente ■ Boa ■ Mto Boa

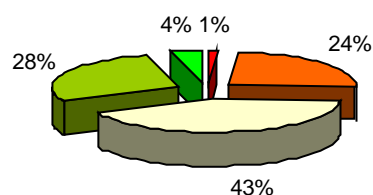
IPB, etc.) o teor das respostas mudou para o campo positivo relativamente às anteriores. A grande maioria dos oficiais (79%) afirma-se possuidor de conhecimentos adequados nesta matéria (50% Suficiente; 24% Bem; 5% Muito Bem). Considerando o comportamento por curso, verifica-se que a percentagem em terreno positivo sobe de curso para curso (na ordem sequencial dos cursos). Idêntico

comportamento se verifica relativamente à percentagem de “Bem Preparados”, com excepção do CSCD que mantém (27%) “compensando com uma elevada percentagem de “Muito Bem Preparados” (34%) quando os restantes cursos registam respectivamente: CEM 0%; CPOS 2% e CPC 4% de “Muito Bem Preparados”. A média global foi positiva com (3,10) pontos.

F – Segurança do Material e Instalações:

Esta questão interrogava o nível de conhecimentos detido, englobando o controlo de arrecadações, depósitos e paióis; medidas especiais para o armamento; selecção, treino e conduta de quarteleiros; medidas activas e passivas de vigilância e guarda; estruturas

**Segurança do Material e Instalações
(nível de conhecimentos)**

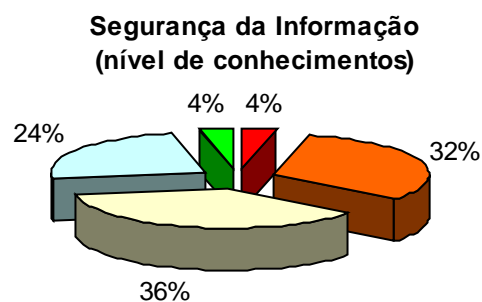


■ Nula ■ Insuficiente □ Suficiente ■ Boa ■ Mto Boa

periféricas, barreiras e obstáculos; controlo de acessos; sistemas electrónicos auxiliares, etc. Os resultados neste quadro de conhecimentos também são em campo positivo. Setenta e cinco por cento dos oficiais considera-se com o nível de conhecimentos necessário igual ou superior ao suficiente. O resultado menos positivo por curso é o do CPC que regista ainda uma percentagem elevada de insuficiência nesta matéria (39%). A média global nesta questão também foi positiva, com (3,10) pontos.

G – Segurança da Informação:

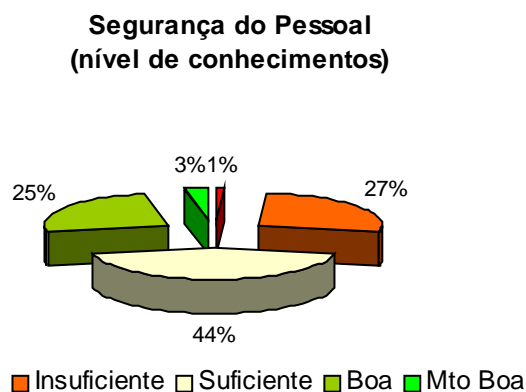
Salvaguarda e Defesa de Matérias Classificadas; Segurança Informática, etc., são alguns dos itens sobre os quais se pretendia saber do grau de conhecimentos detidos pelos oficiais inquiridos. Nesta matéria 68% dos oficiais considera-se sabedor. Esta tendência repete-se quando analisado cada curso per si à excepção do



CPC que revela um sentimento oposto com 58% dos oficiais que se consideram deficientemente preparados. Curiosamente também o CSCD apresenta uma elevada percentagem de valores em campo negativo (36%). A média global voltou a terreno negativo com o valor de (2,92) pontos.

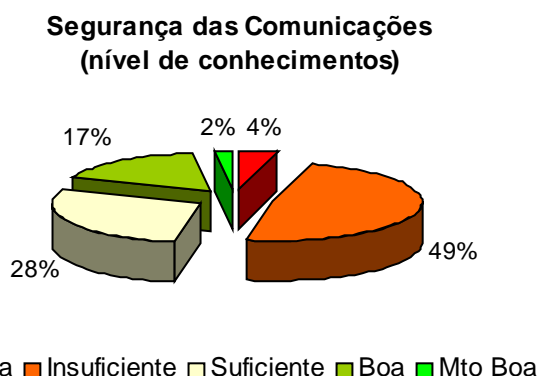
H – Segurança do Pessoal:

Na questão dedicada à Segurança do Pessoal, englobando, credenciações; ausências ilegítimas e deserções; segurança de altas entidades e reuniões; segurança alimentar; combate à droga e alcoolismo, etc., os oficiais consideram de uma forma geral possuir conhecimentos suficientes ou bons. Considerando a análise das respostas dentro de cada curso, o CPC é o que apresenta o valor negativo mais alto (41%). Neste item, a média global regista valores praticamente na fronteira com o campo negativo – (3,02) pontos.



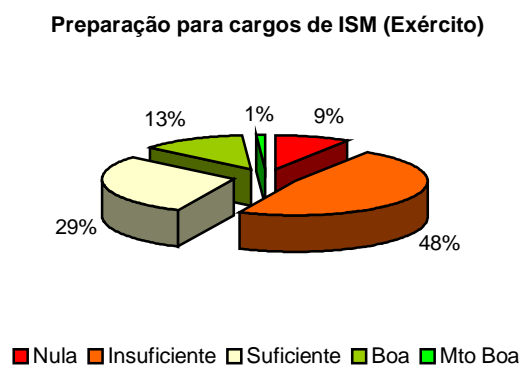
I – Segurança das Comunicações:

Relativamente aos conhecimentos sobre segurança das comunicações, aplicação de medidas de Segurança Cripto e segurança física para salvaguarda das matérias classificadas que lhe estão associadas, os resultados revelam que 53% da amostra não domina a área. Na análise por curso apenas 9% do CSCD admite insuficiências nesta área (contrariando a tendência geral). A média global foi negativa (2,64) pontos.



J – Preparação para desempenho de cargos de ISM no Exército:

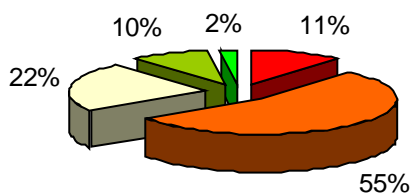
Com esta questão pretendeu-se confirmar as anteriores salvaguardando a hipótese de os oficiais se considerarem preparados para o desempenho de cargos de ISM no Exército, mesmo sem dominarem determinadas áreas. Os resultados revelam que 57% dos oficiais inquiridos, não se sentem preparados para desempenhar cargos de ISM no âmbito do Exército. Esta tendência repete-se no CPC e CPOS mas altera-se com o CEM (47%) e CSCD (27%) que atingem terreno positivo. A média global neste item foi no entanto negativa – (2,49) pontos.



K - Preparação para desempenho de cargos de ISM nas FA:

Com esta questão pretendeu-se salvaguardar a hipótese de os oficiais se considerarem preparados para o desempenho de cargos de ISM no âmbito das FA, apesar de algumas insuficiências. Os resultados revelam que 66% da amostra não se considera preparada. Na análise por curso a tendência negativa verifica-se em toda a linha, excepto no CSCD que obteve resultados opostos,(63% dos oficiais a considerarem-se preparados). A média global neste factor de apreciação foi de (2,36) pontos.

Preparação para cargos de ISM (FA)

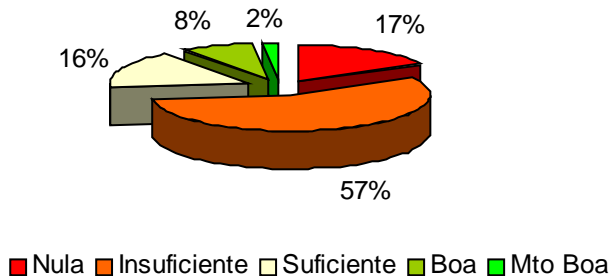


■ Nula ■ Insuficiente □ Suficiente ■ Boa ■ Mto Boa

L – Preparação para desempenho de cargos internacionais de ISM:

Na lógica das questões anteriores, verificámos que 73% dos oficiais afirmam não estar preparados para este tipo de funções. Esta tendência confirma-se quando analisado cada curso de

Preparação para cargos internacionais de ISM

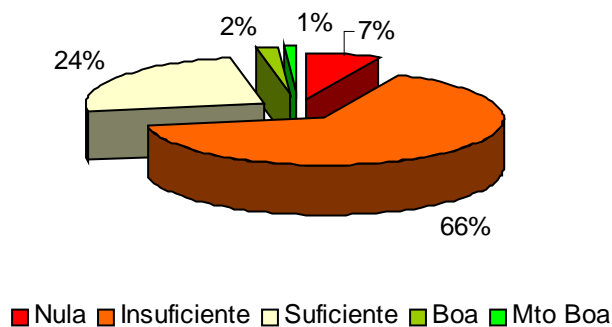


per si com exceção do CSCD que tem resultado oposto (73%) dos oficiais a afirmarem-se preparados. A média global neste item é negativa com o valor mais baixo de todos (2,22) pontos.

M – Cultura de segurança no Exército:

Por fim quisemos saber a opinião quanto ao grau de cultura de segurança no Exército, querendo com isto significar a consciência e observância de procedimentos, rotinas de segurança e preservação das mesmas. A generalidade dos oficiais (73%) considerou não existir cultura de segurança no Exército. Na análise por cursos a conclusão é idêntica, destacando-se o CEM onde todos os oficiais classificam a cultura de segurança no Exército como insuficiente. Globalmente a média registou o segundo valor mais baixo (2,25) pontos.

Nível de Cultura de Segurança no Exército



Dos dados obtidos com a aplicação do questionário, ressalta que apenas três dos treze factores observados (questões 4E,4F e 4H), foram considerados globalmente satisfatórios. Mesmo estes (Informações de combate, Segurança do Material e Instalações e Segurança do Pessoal) obtiveram valores médios muito próximos da negativa. O insucesso do modelo de formação em ISM parece pois um dado incontornável – não forma «generalistas» nem «especialistas».

APÊNDICE F

Cursos para oficiais no âmbito das ISM italianas

Nível de Qualificação	Código	Curso
BASE	B1	Oficial de Informações (nível Reg/Brig)
	B2	Adj Of de Informações (nível Reg/Brig)
	B3	Intel Básico Conjunto
	B4	Intel Básico NATO
	B5	Info Sec Conjunto
	B6	Crypto Custodian
	B7	Reconhecimento de Material
	B8	Interpretação de Fotografia Aérea
	B9	Adjunto do Of Operações para as Informações
ESPECIALIZAÇÃO	S1	Oficial de Informações (nível Div ou superior)
	S2	Oficial HUMINT
	S3	Interrogador de Prisioneiros de Guerra
	S4	Intel (nível Reg/Brig)
	S5	International Intel Basic Course
	S6	Interpretação de Foto Aérea Convencional
	S7	Interpretação de Foto Aérea Satélite
	S8	International Imagery Analysis Course
	S9	Imagery Intelligence Technical WO Basic Course
	S10	NATO Joint EW Course
	S11	NATO C2W and Info Ops Course
	S12	INFOSEC (COMSEC)
	S13	INFOSEC (ADPSEC)
	S14	NATO Conventional Targeting and Weaponing
	S15	Operações ISTAR-GE
APERFEIÇOAMENTO	P1	Combined Strategic Intelligence Course
ACTUALIZAÇÃO	M1	HUMINT
	M2	Interrogador de Prisioneiros de Guerra
	M3	Intel (nível Reg/Brig)
	M4	Intel (nível Div ou superior)

Fonte: Adaptado de Esercito Italiano.

APÊNDICE G

Exemplos de Escolas de ISM

- **Belgian Intelligence School**
- **Canadian Forces School of Military Intelligence**
- **Danish Armed Forces Center for Special Education and Training**
- **Federal Armed Forces Intelligence School (Germany)**
- **Hellenic Army Intelligence School (Greece)**
- **Joint Intelligent School SMD/RIS (Italy)**
- **School Military Intelligence Services (Netherlands)**
- **Norwegian Defence Intelligence Security School**
- **Intelligence School (Poland)**
- **Intelligence School (Spain)**
- **Intelligence School (Turkey)**
- **Defence Intelligence and Security School (United Kingdom)**
- **U.S. Army Intelligence Center & Fort Huachuca**

APÊNDICE H

Modelos de formação em ISM da Polónia e da República Checa

THE CRITERIA AND FORMS OF RECRUITMENT OF CANDIDATES FOR THE MILITARY INFORMATION SERVICES (POLAND)

1. Candidates for service in the Military Information Services are recruited from the regular forces of the Polish Armed Forces, graduates from military and civilian colleges and also contract officers who satisfy the requirements for service in the Military Information Services.
2. When accepting candidates, we apply the appropriate regulations on the professional military service, in case of professional soldiers, and the regulations on the employment of civilian workers in the armed forces.
3. Candidates who are to be trained in our center are selected by chiefs of organizational units of the Intelligence and Counter-Intelligence Services.
4. The selection of candidates comprises the following elements:
 - a) an introductory interview;
 - b) filling in a personal questionnaire;
 - c) vetting and making a personal proposal.

These are points realized by chiefs of the proper organizational units in the Military Information Services.

5. The first stage of the selection is carried out according to the following criteria:
 - 1) as far as the intelligence is concerned:
 - candidates must be graduates from the second - degree studies;
 - they must be under 35, if it concerns officers or under 30 in case of civilian graduates;
 - they must have a good command of, at least, one foreign language.
 - 2) as to the Counter-Intelligence service:
 - candidates must be graduates from the first-degree or the second - degree studies;
 - they must be under 35.

At this stage candidates are vetted in the operational files of the State Protection Office, the police and the Military Information Services. A special unit of the Military Information Services carries out a social background investigation into a given candidate. These activities are conducted by regional detachments of the Counter-Intelligence Service, in case of candidates for the Counter-Intelligence

Service, and by regional detachments of the Intelligence Service, in case of candidates for the Intelligence Service.

The second stage is conducted by the Personal and Security Division of the Military Information Services. Its role is to define if the selection at this level is right as far as the requirements as security procedures are concerned. After completing that stage we should have, at our disposal, two or three candidates for one place at our course.

The third stage includes psychological tests, foreign language learning ability tests (in case of two-year courses) and personal interviews in front of the committee appointed by the chief of the Military Information Services.

After considering all the factors the committee proposes that a given candidate be qualified for a course. And it is the Military Information Services chief who takes a final decision.

6. Our candidates are recruited from:

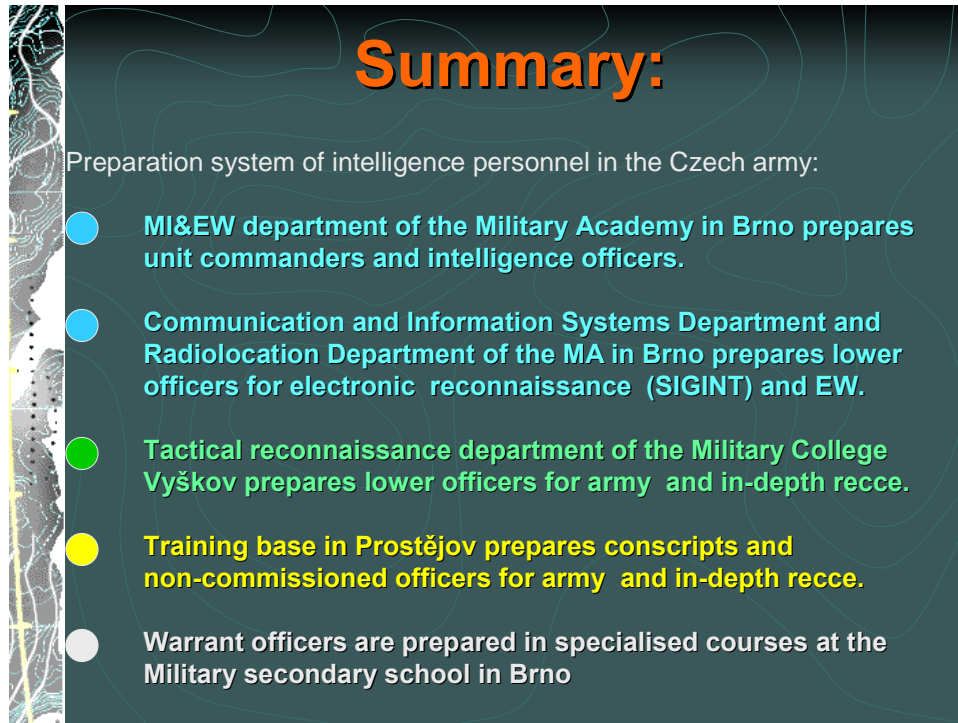
- graduates from the National Defense Academy, the Military Academy of Technology and the Naval Academy;
- officers of military units and staffs of military districts;
- graduates from civilian colleges - mainly for the Intelligence Service.

7. Taking into account a special character of the service we have the closest look at such personality factors, when selecting a candidate, as:

- patriotism, strong personality, loyalty, honesty, discretion, sociability;
- high grades in the records of the service;
- an impeccable opinion in a social environment;
- a strong motivation for changing a military specialty;
- lack of any reservations of operational nature as to both candidates and their families;
- predisposition to foreign language learning;
- devotion to service;
- high level of military and general knowledge;
- lack of harmful habits;
- good appearance and physical fitness,
- settled family life.

Fonte: Intelligence and Security School Commanders Conference (2001)

Preparation system of Intelligence Personnel in the Czech army



Summary:

Preparation system of intelligence personnel in the Czech army:

- MI&EW department of the Military Academy in Brno prepares unit commanders and intelligence officers.
- Communication and Information Systems Department and Radiolocation Department of the MA in Brno prepares lower officers for electronic reconnaissance (SIGINT) and EW.
- Tactical reconnaissance department of the Military College Vyškov prepares lower officers for army and in-depth recce.
- Training base in Prostějov prepares conscripts and non-commissioned officers for army and in-depth recce.
- Warrant officers are prepared in specialised courses at the Military secondary school in Brno

Fonte: Intelligence and Security School Commanders Conference (2001)

ANEXOS

ANEXO C

Quadro resumo de valências das escolas de Informações de países da NATO

	<i>Linguas</i>	<i>Operações Psicológicas</i>	<i>Apoio Geográfico e Meteorológico</i>	<i>Observadores Militares</i>	<i>Targeting</i>	<i>Reconhecimento de Material</i>	<i>CIMIC</i>
Alemanha				Sim			
Bélgica		Sim	Sim		Sim	Sim	Sim
Canadá			Sim		Sim		
Dinamarca	Sim	Sim					Sim
Espanha		Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	
EUA	Sim		Sim		Sim		
França	Sim		Sim				
Grécia		Sim					
Holanda	Sim		Sim				
Hungria							
Itália	Sim						
Noruega	Sim	Sim		Sim		Sim	
Polónia	Sim						
Reino Unido		Sim	Sim				
Rep. Checa			Sim			Sim	
Turquia				Sim			

Fonte: BISM, Nota n.º 918/03 de 5 de Abril de 2004.

ANEXO D

The USAIC Course Catalog

OFFICER TRAINING

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
3-30-C20-35D	Military Intelligence Officer Basic	ATRRS	USAIC
3A-F28X	International Officer Intelligence Basic	ATRRS	USAIC
3A-35D (T)	Military Intelligence Officer Transition	ATRRS	USAIC
3-30-C22	Military Intelligence Captains Career Course	ATRRS	USAIC
3-30-C23	Military Intelligence Officer Advanced-RC	ATRRS	USAIC
3A-F29X	International Officer Intelligence Advanced	ATRRS	USAIC
3A-35C	Imagery Intelligence Officer	ATRRS	USAIC
3C-35E	Counterintelligence Officer	ATRRS	USAIC
3B-35G	Signals Intelligence/Electronic Warfare Officer	ATRRS	USAIC
3A-34(T)	Strategic Intelligence Officer Transition	ATRRS	USAIC
2G-F41	Military Intelligence Pre-Command	ATRRS	USAIC

WARRANT OFFICER TRAINING

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
3A-WOTTC-CC	Military Intelligence WO Basic (Common Core)	ATRRS	USAIC
3A-350B (Phase 2)	All Source Intelligence Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3A-350D (Phase 2)	Imagery Intelligence Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3A-351E (Phase 2)	HUMINT Collection Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3C-351B (Phase 2)	Counterintelligence Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3B-352C (Phase 2)	Traffic Analysis Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3B-352G (Phase 2)	Voice Intercept Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3B-352G-RC (Phase 2)	Voice Intercept Technician WO Basic-RC Phase 2	ATRRS	USAIC
3B-352G-RC (Phase 3)	Voice Intercept Technician WO Basic-RC Phase 3	ATRRS	USAIC
3B-352H (Phase 2)	Morse Intercept Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
3B-352J (Phase 2)	Emanations Analysis Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
4C-353A (Phase 2)	IEW Equipment Technician WO Basic	ATRRS	USAIC
4C-353A-RC (Phase 3)	IEW Equipment Technician WO Basic-RC Phase 3	ATRRS	USAIC
4C-353A-RC (Phase 4)	IEW Equipment Technician WO Basic-RC Phase 4	ATRRS	USAIC
3-30-C32	Military Intelligence WO Advanced	ATRRS	USAIC
3-30-C32-RC	Military Intelligence WO Advanced-RC	ATRRS	USAIC

NONCOMMISSIONED OFFICER TRAINING

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
102-33W3O	EW/Intercept Systems Repairer BNCOC	ATRRS	USAIC
231-98G3Lxx (F)	TATS Voice Interceptor BNCOC	ATRRS	USAIC
231-98H3O	Morse Interceptor BNCOC	ATRRS	USAIC
231-98K3O	Non-Morse Interceptor/Analyst BNCOC	ATRRS	USAIC
232-98C3O	Signals Intelligence Analyst BNCOC	ATRRS	USAIC
233-96H3O	Imagery Ground Station Supervisor BNCOC	ATRRS	USAIC
233-98J3O (F)	TATS ELINT Interceptor/Analyst BNCOC	ATRRS	USAIC
241-97E3O	Interrogator BNCOC	ATRRS	USAIC
242-96D3O	Imagery Analyst BNCOC	ATRRS	USAIC
243-96B3O	Intelligence Analyst BNCOC	ATRRS	USAIC
243-96R3O	Ground Surveillance Systems Operator BNCOC	ATRRS	USAIC
243-96U3O	UAV Operations Supervisor BNCOC	ATRRS	USAIC
244-97B3O	Counterintelligence Agent BNCOC	ATRRS	USAIC

Fonte: [html http://138.27.35.32/SCHOOL/training.html](http://138.27.35.32/SCHOOL/training.html)

2-96-C42 Military Intelligence ANCOC	ATRRS	USAIC
2-98-C42 EW/Cryptographic Supervisor ANCOC	ATRRS	USAIC
1-33-C42 EW/Intercept Sys. Maintenance Analyst ANCOC	ATRRS	USAIC

ENLISTED INITIAL ENTRY TRAINING

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
233-96H1O	Imagery Ground Station Operator	ATRRS	USAIC
241-97E1O	Interrogator	ATRRS	USAIC
242-96D1O	Imagery Analyst	ATRRS	USAIC
243-96B1O	Intelligence Analyst	ATRRS	USAIC
243-96R1O	Ground Surveillance Systems Operator	ATRRS	USAIC
243-96U1O	Unmanned Aerial Vehicle Operator	ATRRS	USAIC
000-96U1O (P)	Unmanned Aerial Vehicle Operator - Phase 2	ATRRS	USAIC
244-97B1O	Counterintelligence Agent	ATRRS	USAIC
244-97L1O-RC	Translator/Interpreter-RC	ATRRS	USAIC
102-33W1O	EW/Intercept Systems Repairer	ATRRS	USAIC
231-98H1O	Morse Interceptor	ATRRS	USAIC
232-98C1O	Signals Intelligence Analyst	ATRRS	USAIC
233-98J1O	Electronic Intelligence Interceptor/Analyst	ATRRS	USAIC

FUNCTIONAL/SPECIALTY TRAINING

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
243-F19	UAV Short Range External Pilot	ATRRS	USAIC
243-F24	UAV Standardization/Instructor Pilot	ATRRS	USAIC
3A-F71/232-F11	ASAS Master Analyst Course	ATRRS	USAIC
3C-F14/244-F8	Intelligence in Combating Terrorism	ATRRS	USAIC
3C-F17/244-F9	CI Force Protection Source Operations	ATRRS	USAIC
662-F5	Hunter UAV Mechanical Maintenance Specialist	ATRRS	USAIC
102-F112	Spectrum RISC/Unix Workstation Maintenance	ATRRS	USAIC
102-F118	DG AVIION 5225/6200 Computer Maintenance	ATRRS	USAIC
231-F32	Communications/EW Equipment Operations	ATRRS	USAIC
102-ASIU2	Hunter UAV Electronic Maintenance Specialist	ATRRS	USAIC
2C-15C/2B-ASIF3 (IGV)	RC-12D GUARDRAIL Systems Qualification	ATRRS	USAIC
2C-15C/2B-ASIF4 (PQ)	GUARDRAIL Common Sensor/Pilot Qualification	ATRRS	USAIC
3A-SI3Q/3C-ASI9N	DOD Strategic Debriefing Officer	ATRRS	USAIC
241-ASIN7	DOD Strategic Debriefing	ATRRS	USAIC
233-ASIJ1	Telemetry Collection Operations	ATRRS	USAIC
3A-SI3E/3C-ASI9C	TENCAP Data Analysis Officer	ATRRS	USAIC
233-ASI2T	TENCAP Data Analyst	ATRRS	USAIC

OTHER-SERVICE TRAINING AT FORT HUACHUCA

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
5B-F3/420-F2 (OS)	Staff Weather Officer Army Indoctrination (USAF)	ATRRS	USAIC
150-F28 (OS)	Constant Source Operator Terminal Maintenance (USAF)	ATRRS	USAIC
231-2621 (OS)	Morse Interceptor (USMC)	ATRRS	USAIC

ARMY MI TRAINING AT GOODFELLOW AFB, TX

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
X3ABR1N330001	APR Crypto Linguist Spec (non-Target) - 98G1O	ATRRS	GAFB
X3ABR1N332A013	Voice Interceptor (Spanish) - 98G1LLA	ATRRS	GAFB
X3ABR1N333A013	Voice Interceptor (Russian) - 98G1LRU	ATRRS	GAFB
X3ABR1N334A009	Voice Interceptor (Chinese) - 98G1LCM	ATRRS	GAFB
X3ABR1N334B004	Voice Interceptor (Vietnamese) - 98G1LVN	ATRRS	GAFB

Fonte: [html http://138.27.35.32/SCHOOL/training.html](http://138.27.35.32/SCHOOL/training.html)

X3ABR1N334G014 Voice Interceptor (Korean) - 98G1LKP	ATRRS	GAFB
X3ABR1N335A021 Voice Interceptor (Arabic) - 98G1LAR	ATRRS	GAFB
X3ABR1N335C004 Voice Interceptor (Hebrew) - 98G1LHE	ATRRS	GAFB
X3ABR1N335D000 Voice Interceptor (Persian Farsi) - 98G1LPF	ATRRS	GAFB
X3ABR1N431008 Signals Intelligence Analyst - 98C1O	ATRRS	GAFB
X3ABR1N431A008 Signals Intelligence Analyst - 98C1O (non-Language)	ATRRS	GAFB
X3AZR1N451009 EW/Cryptologic Analyst (ASIT9)	ATRRS	GAFB
X3AZR1N471002 Intermediate Analysis and Reporting	ATRRS	GAFB
X3AZR2E153063 CHAINWORK Maintenance	ATRRS	GAFB
X3AZR2E251260 Combined Conventional Signals Upgrade (Maint Spec)	ATRRS	GAFB
X4AST1N050017 Communications Identification Methodology	ATRRS	GAFB

ARMY MI TRAINING AT NTTC CORRY STATION, PENSACOLA, FL

COURSE NUMBER	COURSE TITLE	ATRRS COURSE INFO	UNIT
A-231-0097	Direction Finding Outstation Operator	ATRRS	NTTCP
A-231-0450	Communications Signals Collection & Processing - 98K1O	ATRRS	NTTCP
A-232-0451	Intermediate Communications Signals Analysis (ASIM7)	ATRRS	NTTCP
A-232-0452	Advanced Communications Signals Analysis (ASIK2)	ATRRS	NTTCP
3B-352K (Phase 2)	Non-Morse Intercept Technician WO Basic	ATRRS	NTTCP

The USAIC Course Catalog is a product of The Office of the Registrar, USAIC&FH and is maintained by Mrs. Carol Bock