

ESCOLA DE APERFEIÇOAMENTO DE OFICIAIS

CAP INT CHARLES MALCOLM BRADFORD

**ATIVO CRITICAMENTE O SISTEMA DE PESSOAL DA FORÇA DE DEFESA DA
GUIANA E FAÇA RECOMENDAÇÕES PARA SUA MELHORIA.**

Rio de Janeiro

2021

CAP INT CHARLES MALCOLM BRADFORD

**ATIVO CRITICAMENTE O SISTEMA DE PESSOAL DA FORÇA DE DEFESA DA
GUIANA E FAÇA RECOMENDAÇÕES PARA SUA MELHORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de
Aperfeiçoamento de Oficiais, como
requisito parcial para a especialização
em Ciências Militares.

Orientador: Cap Int FERNANDO

Rio de Janeiro

2021

CAP INT CHARLES MALCOLM BRADFORD

**ATIVO CRITICAMENTE O SISTEMA DE PESSOAL DA FORÇA DE DEFESA DA
GUIANA E FAÇA RECOMENDAÇÕES PARA SUA MELHORIA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Escola de
Aperfeiçoamento de Oficiais, como
requisito parcial para a especialização
em Ciências Militares.

Aprovado em ____/____/____

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

DEMIAN SANTOS DE OLIVEIRA – TC
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais do Exército
Presidente

LUIZ FERNANDO GOMES RAMOS – Cap
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais do Exército
Membro

FELIPE TAVARES VILAS BOAS – Cap
Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais do Exército
Membro

RESUMO

O Sistema de Pessoal Militar desempenha um papel importante para garantir a eficácia das operações nos Exércitos em todo o mundo. A Força de Defesa da Guiana utiliza partes de muitos sistemas de pessoal militar diferentes para atender às suas necessidades operacionais, trazendo consigo, sua parcela de desafios. A Força de Defesa da Guiana, quando foi criada, foi padronizada após o Sistema britânico de Pessoal e até hoje mantém muitos de seus procedimentos e sistemas operacionais. No entanto, os esforços para melhorar e atualizar a eficácia e a eficiência do sistema de pessoal usado pela Força de Defesa da Guiana viram a adaptação de um "Sistema de Pessoal Híbrido", o que significa que a Força de Defesa da Guiana agora usa elementos de seu antigo Sistema de Pessoal Britânico e elementos do Sistema de Pessoal da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) que atualmente está sendo usado em outros exércitos modernos em todo o mundo.

Observou-se na pesquisa que há grandes diferenças entre o Sistema de Pessoal da OTAN e o "Sistema de Pessoal Híbrido" que a Força de Defesa da Guiana utiliza. O estudo se concentrou na Força de Defesa da Guiana e em algumas das questões que tem atualmente com seu "Sistema Híbrido" contra a adoção plena de um sistema de pessoal mais estruturado como o Sistema de Pessoal da OTAN. O sistema da OTAN está sendo considerado o mais adequado para a implementação devido aos deveres e responsabilidades claramente definidos das nomeações-chave dentro do sistema de funcionamento.

Palavras-chave: Sistema de Pessoal Militar. Sistema de Pessoal Britânico. Sistema de Pessoal da Organização do Tratado do Atlântico Norte. Sistema Híbrido. Eficácia. Eficiência. Implementação.

ABSTRACT

Military Staff System plays major part on the effectiveness of its operations in many Armies around the world. In the Guyana Defence Force where it utilizes parts of different systems to suit its operation, it has its share of challenges.

The Guyana Defence was ruled under the British and has adopted many of its operating procedures and systems until now. Efforts has been made to study the effectiveness of the staff system used in the Guyana Defence Force and make recommendations for its improvement. The main goal of this study is to apprise the efficiency of the “Hybrid Staff System” used in the Guyana Defence Force and the North Atlantic Treaty Organization (NATO) System used in other modern Armies to an extent.

The research used both primary and secondary sources for data collection.

It was observed in the research that there are vast differences between the various Military Staff System uses and the unique mixed of what the Guyana Defence Force uses to best suit its operations. The study focused on the Guyana Defence Force and some of the issues it has currently with its “Hybrid System” being used as against to fully adopting a more structured staff system as the NATO’s to improve the effectiveness of the Force. The NATO system was considered most suitable for implementation due to the clearly defined duties and responsibilities of the key appointments within the system of operation. However it was not possible due to limitations and other constraints to focus on the other staff system and other militaries in depth, even though it would have been important to do so in this study.

Key Words: Military Staff System. British Staff System. North Atlantic Treaty Organization Staff System. Hybrid System. Effectiveness. Efficiency. Implementation

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
1.1 PROBLEMA.....	09
1.1.1 Antecedentes do Problema.....	10
1.1.2 Formulação do Problema.....	11
1.2 OBJETIVOS.....	11
1.2.1 Objetivo Geral.....	11
1.2.2 Objetivos Específicos.....	12
1.3 HIPÓTESE.....	12
1.4 METODOLOGIA.....	12
1.4.1 Objeto formal de estudo.....	13
1.4.2 Amostra.....	13
1.4.3 Delineamento da pesquisa.....	13
1.4.4 Procedimentos para revisão da literatura	14
1.4.5 Procedimentos Metodológicos.....	14
1.4.6 Instrumentos.....	14
1.4.7 Análise de dados.....	15
1.5 JUSTIFICATIVA.....	17
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	19
3. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	29
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES.....	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32
APÊNDICE A - Perguntas	34
APÊNDICE B - Entrevistas	35

1. INTRODUÇÃO

A Força de Defesa da Guiana (FDG) foi criada em 1 de Novembro de 1965. Membros da nova Força de Defesa da Guiana foram retirados da Força Voluntária da Guiana Britânica (BGVF), Unidade de Serviço Especial (SSU), Força Policial da Guiana Britânica (BGPF) e civis. O alistamento na FDG foi e permanece voluntário para oficiais e soldados. A assistência de treinamento foi fornecida por instrutores britânicos e o treinamento elementar foi realizada dentro do FDG em escolas de treinamento estabelecidas sob orientação e assistência dos britânicos. (Defesa e Segurança, Granger 2005).

Como resultado de sua história e formação, a Força de Defesa da Guiana espelhava o Sistema de Pessoal Britânico. Os ramos, como descrito abaixo, representam a divisão de responsabilidade no mais alto nível da Força. Em níveis mais baixos, onde há menos funcionários e onde as responsabilidades são menores, a amálgama e a redistribuição são comuns e muitas vezes necessárias. Além disso, em qualquer nível, algumas responsabilidades podem ser movidas de um ramo para outro devido à carga de trabalho e/ou perícia particular mantida por um oficial em outro ramo.

De acordo com o British Staff System, a equipe é dividida em um Grupo de Funcionários Coordenadores, um Grupo de Funcionários Especializados, um Grupo de Funcionários Consultivos e um Grupo de Funcionários Pessoais. (Peregrino, 1977). Esses grupos funcionam da seguinte forma:

a. O GRUPO DE PESSOAL COORDENADOR – é subdividido em quatro ramos:

- (1) "G Branch", O Ramo Geral, é responsável pelas operações, inteligência e treinamento.
- (2) "A Branch", filial da administração, é responsável por todos os aspectos da gestão de pessoas.
- (3) "Q Branch", Filial Intendente, responsável pelo suporte logístico e de equipamentos e o
- (4) "P Branch", Ramo pessoal – responsável pelo Planejamento Financeiro, controle financeiro e auditoria interna.

b.O GRUPO DE PESSOAL ESPECIALIZADO – é composto por comandantes de unidades especializadas que assessoram o Chefe de Estado-Maior (COS) e o Coronel-General Estado-Maior (Coronel GS) sobre o emprego de suas unidades especializadas.

c. O GRUPO DE CONSULTORIA – é composto por um grupo de especialistas civis que são consultores especializados para o Chefe de Gabinete.

d.O GRUPO PESSOAL – é composto pelos Adidos Militares, Auxiliares de Campos e Assistentes Pessoais no QG que são responsáveis pela organização do cotidiano dos oficiais para os quais trabalham, incluindo suas atividades sociais oficiais.

Ao longo dos anos, a Força de Defesa da Guiana também incorporou alguns aspectos do Sistema de Pessoal Continental (também conhecido como Sistema da OTAN) em sua estrutura. Este sistema usa números que são atribuídos de acordo com o costume, sem hierarquia e rastreável assim como os franceses praticavam em seu Sistema de Pessoal Militar. O número "1" não é um posto superior em relação ao número "2", mas refere-se a grupo/unidades/departamento sob o qual a Força opera. As seguintes funções são atribuídas aos respectivos números sob este sistema, conforme mostra abaixo:

- a. " 1", para mão-de-obra ou pessoal
- b. " 2", para inteligência e segurança
- c. "3", para operações
- d. "4", para logística
- e. " 5", para planos futuros
- f. " 6", para sinais (ou seja, comunicações ou TI)
- g. " 7", para educação militar e instruções (também engenheiro conjunto)
- h. " 8", para finanças e contratos. Também conhecido como gestão de recursos.
- I "9", para Cooperação Civil-Militar (CIMIC) ou Assuntos Cíveis.

A Força de Defesa da Guiana integrou partes do Sistema da OTAN à sua estrutura, no entanto, existem algumas variações que persistem. Aquelas utilizadas da mesma forma que este sistema, são elas:

- a. " 1", Mão-de-obra
- b. " 2", Inteligência e segurança
- c. "3", Operações
- d. "4", Logística
- e. " 6", Sinaliza

As variações do sistema da OTAN no sistema de pessoal utilizado pela Força de Defesa da Guiana são:

- a. "5", não foi usado como "planos futuros", mas como uma fusão de "7" e "9", e é conhecido como "Departamento de Relações Públicas e Educação (PRED)" e gerenciou a Educação Militar e a Cooperação Civil-Militar ou assuntos civis.
- b. Embora as funções e as funções dos "5" e "8" sob o Sistema DA OTAN sejam ativamente utilizadas dentro da Força, essas Unidades/Departamentos são de outra forma denominadas "Departamento de Pesquisa e Desenvolvimento" e "Departamento de Finanças", respectivamente.

Como consequência da fusão do Sistema Britânico de Pessoal com o Sistema da OTAN pela Força de Defesa da Guiana, o sistema de pessoal empregado pela Força pode, portanto, ser considerado como um "Sistema Híbrido". Assim sendo, esta pesquisa se concentrará na eficácia do Grupo de Pessoal Coordenador dentro da Força de Defesa da Guiana e buscará fazer recomendações para sua reforma e/ou melhoria.

1.1 PROBLEMA

A Força de Defesa da Guiana com uma Força autorizada de 3.500 soldados é, essencialmente, uma única Brigada como de exércitos maiores e, portanto, o Pessoal Coordenador foi organizado e funciona como o de uma Brigada. Desde seu estabelecimento até 2007, as nomeações que existiam dentro da Força de Defesa da

Guiana estavam de acordo com o sistema de pessoal britânico. O Poder Público Geral (G Branch) funcionou de forma independente, enquanto a Administração (A), Aquartelamento (Q) e Financiamento, Planejamento e Orçamento, Controle Financeiro e Auditoria Interna (P), as filiais foram amalgamadas e formaram um "ramo híbrido", denominado de Administração e Aquartelamento (AQ).

Após 2007, a Força passou a adotar elementos do Sistema de Pessoal Continental e implementou várias reformas, como destacado na seção anterior. Estas reformas tinham como objetivo separar várias unidades/funções da Coordenação de Pessoal que antes eram amalgamadas no âmbito do Sistema Britânico, a fim de melhorar sua operação e eficiência. No entanto, a FDG também continuou a utilizar elementos do Sistema Britânico de Pessoal. Isso levou a um desempenho abaixo do ideal em muitos casos, porque o Sistema Britânico foi sobreposto ao Sistema Continental e, portanto, criou vários "pontos de estrangulamento" no que se refere à tomada de decisões e ao fluxo de recursos e informações, entre outras questões.

1.1.1 Antecedentes do Problema

Desde que a Força de Defesa da Guiana foi governada sob os britânicos, adotou muitos de seus procedimentos operacionais padrão em 1965, quando a Força de Defesa da Guiana foi estabelecida. Ao longo dos anos, à medida que a Força evoluiu e houve mudanças e implementação da estrutura operacional com a que começou, porém essas mudanças, embora tenham sido publicadas nas Ordens de Força, os manuais das Forças de Defesa da Guiana nunca foram atualizados para mostrar as mudanças feitas ao longo dos anos desde que foi publicada em novembro de 1977 pelo Coronel Ulric. B. Pilgrim.

1.1.2 Formulação do Problema

Como mencionado na introdução, a Força de Defesa da Guiana conta com quatro grupos de funcionários, ou seja, o Grupo de Funcionários Coordenadores, o Grupo de Funcionários Especializados, o Grupo de Funcionários Consultivos e o Grupo de Pessoal Pessoal. O Grupo de Pessoal Coordenador é ainda dividido em quatro filiais, G, A, Q e P é o principal braço funcional da Força como as responsabilidades sugeridas, G, General Staff, A Branch (Administração) Q, Quartering (Logística) e P Branch, (Finanças). É entre este Grupo que as responsabilidades de um Ramo para outro foram remanejadas, e também com a implementação de alguns aspectos do Sistema de Pessoal Americano onde os Gs são utilizados, daí o Sistema de Pessoal Híbrido, criou uma quantidade de questões onde algumas responsabilidades são compartilhadas entre unidades e, em alguns casos, onde um ou mais do Sistema Americano é fundido para formar uma Unidade.

1.2 OBJETIVOS

O principal objetivo deste estudo é examinar a eficácia do Grupo de Pessoal Coordenador, uma vez que está sendo utilizado dentro da Força de Defesa da Guiana. Os objetivos específicos são;

1.2.1 Objetivo Geral

Fazer uma comparação entre o Sistema de Pessoal que está sendo usado com o que prescreve no manual da Força de Defesa da Guiana.

1.2.2 Objetivo Especifico

Esse trabalho irá buscar atingir os seguintes objetivos:

1. examinar a eficácia do Grupo de Pessoal Coordenador;
2. fazer Recomendações; e
3. sugerir maneiras para melhorar sua eficácia.

1.3 HIPÓTESE

A eficácia do Grupo de Pessoal Coordenador dentro da Força de Defesa da Guiana abaixo do esperado e requer uma revisão estrutural e/ou reforma, a fim de melhorar sua capacidade de atender adequadamente às necessidades dessa organização dinâmica e em desenvolvimento.

a. METODOLOGIA

O uso de fontes primárias e secundárias foi considerado os métodos mais adequados de coleta de dados após a avaliação. A fonte primária na forma de entrevistas foi conduzida porque previa esta pesquisa uma compreensão dos desafios enfrentados com a estrutura atual e quão eficaz ela era. Fontes secundárias foram utilizadas, pois havia literatura que sustentava a tese do artigo. Pensava-se que traria para esta pesquisa, literatura que deu uma ilustração da evolução da Força de Defesa da Guiana em geral.

1.4.1 OBJETO FORMAL DE ESTUDO

O objetivo deste estudo é destacar os pontos fortes e os pontos fracos do sistema de pessoal da Força de Defesa da Guiana (FDG) desde o início até o presente momento. Como mencionado, a FDG foi inicialmente padronizado após o sistema de pessoal britânico, mas com o tempo e à medida que a Força se desenvolveu, adotou vários aspectos de outros sistemas de pessoal que eram relevantes para o seu desenvolvimento naquela época. Por isso, a FDG opera uma vez um sistema de pessoal híbrido que já havia superado. À medida que a Força continua a desenvolver e expandir-se para aumentar sua eficácia e eficiência em todas as áreas de suas operações, tornou-se mais evidente que mais reformas e/ou melhorias em seu Sistema de Pessoal são necessárias.

1.4.2 AMOSTRA

As amostras foram retiradas de Livro de Defesa e Segurança, autor David Granger, 2005; Manual da Força de Defesa da Guiana, November 1977; Manual de Estabelecimento da Força de Defesa da Guiana, November 1977; [http://www.Military Staff Systems](http://www.MilitaryStaffSystems.com); Boot Camp & Military Fitness Institute 26/07/2015 e Entrevista realizada com officers sênior de ramos-chave e unidades dentro da Força. Isso me permitiu destacar as áreas onde há problemas no sistema, comparar o sistema atual que está sendo utilizado contra um sistema mais eficaz e eficiente que a Força de Defesa da Guiana pode implementar para melhorar sua eficiência e eficácia.

1.4.3 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta pesquisa baseou-se em um método dedutivo de abordagem usando o material coletado nas fontes primárias e secundárias para apoiar o estudo. Ele foi descritivo e aplicado especificamente para esta pesquisa, uma vez que foi capaz de identificar falhas e lacunas no sistema atual que está sendo usado e que precisam ser corrigidas.

1.4.4 Procedimentos Para Revisão da Literatura

A busca por informações deste estudo foi feita via internet, uso de materiais publicados e entrevistas com altos oficiais das principais Unidades da Força de Defesa da Guiana. As informações da internet foram valiosas para o assunto, e as informações mais adequadas foram selecionadas. O Sistema de Pessoal da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), que tem sua estrutura de deveres e responsabilidades mais claramente definidas, foi usado para comparar com a eficácia do Sistema de Pessoal da Força de Defesa da Guiana

1.4.5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os procedimentos usados para a coleta de dados para este estudo foram fontes primárias e secundárias de vários artigos publicados, bem como os manuais e procedimentos estabelecidos usados por alguns militares e as Forças de Defesa da Guiana.

1.4.6 Instrumentos

Instrumentos Com o uso de um Computador Lenovo com sistema operacional Microsoft 365, conectado à rede mundial de computadores, com aplicativos de navegação do Google Chrome, um editor de texto do Microsoft Office e um visualizador de arquivos FOXIT Reader PDF. Com o recolhimento de informações pela internet, a publicação de revistas militares ou relacionadas ao tema militar, livros e manuais a fim de gerar dados a serem observados, analisados e refletidos para chegar a uma determinada conclusão.

1.4.7 ANÁLISE DE DADOS

No âmbito do Sistema de Pessoal Híbrido utilizado pela FDG, houve uma série de questões que viram entre as unidades, sobrepondo deveres e responsabilidades que existiam no nível da brigada e do batalhão. Os seguintes foram destacados.

Os Ramos descritos acima representam a divisão da responsabilidade no mais alto nível da força. Em níveis mais baixos, onde há menos funcionários e onde as responsabilidades são menores, a amálgama e a redistribuição serão necessárias. Além disso, em qualquer nível, certas responsabilidades podem ser movidas de um Ramo para outro devido à carga de trabalho ou perícia particular mantida por um oficial em outra Filial.

Nesse sentido, os Ramos Q e P são mesclados e algumas áreas de responsabilidades são redistribuídas, são assuntos públicos, Inteligência e segurança, assuntos jurídicos e a auditoria interna e colocadas sob o comando direto do Chefe de Gabinete e compartilhamento de informações.

O manual atual de estabelecimento da Força de Defesa da Guiana não reflete as mudanças atuais como destacado, mas continua a mostrar a antiga estrutura da Força. Como mostrado no documento, o cargo de Vice-Chefe de Estado-Maior é separado do Do Poder Geral, atualmente essas duas nomeações são mescladas e é referida como o Coronel-Chefe do Estado-Maior que tem ambas as responsabilidades. As responsabilidades dos Oficiais de Estado-Maior Um General Dois (SO1G2) foram

removidas da filial geral, renomeadas para Corpo de Inteligência e colocadas sob o Comando de Estado-Maior, juntamente com a do Oficial de Estado-Maior Um General Cinco (SO1G5). O oficial de pessoal Um General Seis (SO1G6) é responsável pelo Chefe de Gabinete, mas sob a estrutura está sob o Estado-Maior. Os chefes do Poder Administrativo referem-se como o Inspetor-Geral que tem ambas as responsabilidades, a do Poder Administrativo e a do gabinete do Inspetor-Geral.

De acordo com o tenente-coronel Sheldon Howell, Comandante do Corpo de Inteligência, a unidade foi renomeada sob o governo anterior para o Corpo de Inteligência e suas responsabilidades foram removidas sob o Estado-Maior e colocadas sob o Comando de Estado-Maior. O Estado-Maior que tem as responsabilidades pelo planejamento de operações e treinamento tem agora que solicitar a inteligência necessária para uma determinada operação apenas do Chefe de Estado-Maior, uma vez que essa área está sob sua responsabilidade.

O G6 Communications foi outra Unidade que foi renomeada sob o governo anterior para o Corpo de Sinais e as responsabilidades foram colocadas sob o Chefe de Gabinete, esta é outra Unidade indicada no manual da FDG onde as responsabilidades foram remanejadas. Sob a estrutura anterior, o Comandante relatou ao Estado-Maior. Quando questionada sobre os planos futuros para esta Unidade, "a Força determinará o caminho a seguir para esta Unidade sob o Sistema da OTAN, uma vez que 6 são comunicações e não sinais, no entanto é provável que haja alguma reestruturação", disse o comandante da Guarda Costeira Roger Nurse, comandante do Corpo de Sinais.

G4 Logística, o que existia era o Coronel AQ sendo o responsável e dois funcionários que carregavam as funções de G4 e G8 foram anteriormente referidos como os SO2s G4 Log e G4 Fin, respectivamente. Essas áreas devem ser totalmente equipadas e fazê-las operar de acordo com o sistema da OTAN.

Em uma entrevista com a ex-oficial do Estado-Maior Um General Cinco (So1G5) Major Christine Bradford-Porter, o escritório tinha responsabilidades por Relações Públicas, Relações Militares Cíveis e Educação. Interações e prestação de contas para os alunos que frequentam instituições educacionais foram feitas nesta unidade. O pedido de aprovação e financiamento do Conselho de Defesa foi feito no âmbito do General Três (G3). Ramo. Outra área em questão foi que oficiais que estavam em treinamento militar

e acadêmico no exterior foram enviados para o G3 Branch enquanto oficiais que estavam em treinamento acadêmico local postado e administrado pelo G5 Branch. Isso criou uma sobreposição de responsabilidade como mencionado anteriormente onde duas unidades estavam lidando com o mesmo assunto. O G7 sob o novo sistema (OTAN) detém essas responsabilidades.

Em uma entrevista com o Coronel Kenloyd Roberts, o Inspetor Geral, o Departamento de Serviços Jurídicos que está sob o guarda-chuva de recursos humanos está sob o cargo do Chefe de Gabinete no sistema de pessoal, no entanto, de acordo com o manual de pessoal, o responsável é o chefe da A Branch. Com as novas mudanças, este departamento seria justamente colocado sob o inspetor-geral que tem essas responsabilidades de serviço humano e administração das tropas.

Conforme o livro *Boot Camp & Military Fitness Institute*, de 2015, a implantação do Sistema de Pessoal da OTAN na FDG teria um impacto positivo na maioria dos Ramos com a intenção de ter um sistema operacional e funcional mais suave onde os deveres e responsabilidades são claramente definidos. O uso das menções também deve ser implementado fisicamente, os SO1s, SO2s e SO3s dentro dos Poderes e os oficiais devem desempenhar essas funções e funções por um período de dois (2) a três (3) antes de serem considerados para rotação dentro do Ramo ou para outro.

1.5 JUSTIFICATIVA

Ao comparar o sistema atual de pessoal da Força de Defesa da Guiana e o que está descrito em seu manual, existe uma disparidade entre o que é escrito e o que é praticado. A amálgama e a mudança de responsabilidades para atender às suas necessidades e melhorar a eficácia dentro da Força é necessária. Não obstante, essas responsabilidades precisam ser claramente remanejadas de um ramo para outro para que eles alcancem todo o seu potencial. Considerando o que foi obtido na fase inicial da Força de Defesa da Guiana, as mudanças trazidas ao longo dos anos foram claramente para sua melhoria e melhor gestão de recursos humanos e financeiros.

Mesmo com a implementação de alguns aspectos do Sistema de Pessoal Continental ou da OTAN para auxiliar nas operações suaves da Força, mais melhorias precisam ser feitas. Esta pesquisa examinará as funções e responsabilidades das unidades dentro do Grupo de Pessoal Coordenador da Força de Defesa da Guiana e recomendará maneiras de melhorar sua eficácia.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

No livro "Defesa e Segurança", o autor David Granger (2005) fez uma revisão adequada sobre a criação da Força de Defesa da Guiana. Ele também tem informações sobre o Sistema de Pessoal e como ele foi ligado ao estabelecimento da Força.

O Coronel Ulric Pligrim descreve a organização e os deveres do Pessoal no **Manual da Força de Defesa da Guiana, Novembro de 1977**. Ele observou que a equipe está dividida em um Grupo de Funcionários Coordenadores, um Grupo de Funcionários Especializados, um Grupo de Funcionários Consultivos e um Grupo de Pessoal Pessoal. O grupo de especialistas é composto por Comandantes de unidades especializadas que assessoram o Chefe de Estado-Maior e o Estado-Maior Coronel no emprego de suas unidades especializadas.

O grupo de assessoria é um grupo de especialistas civis que são consultores especializados do Chefe de Gabinete. O grupo de funcionários pessoais são os Adidos Militares, Auxiliares de Campos e Assistentes Pessoais na sede que são responsáveis por organizar o cotidiano dos oficiais para os quais trabalham, incluindo suas atividades sociais oficiais. O Grupo de Pessoal Coordenador é dividido em quatro ramos, estes são o G Branch, o ramo A, o ramo Q e o ramo P.

Conforme indicado no manual, as responsabilidades dos Ramos são; o ramo G, responsável por Assuntos Públicos, Assuntos Políticos, Inteligência e Segurança, Treinamento, Operações e Deveres de Pessoal. O ramo A, Administração Pessoal de Mão-de-Obra, Serviços Pessoais e Serviços Jurídicos. O ramo Q, Manutenção, Movimentação e Produção Agrícola. A Filial P, Planejamento Financeiro, Orçamento Financeiro, Controle Financeiro e Auditorias Internas.

O gráfico abaixo mostra a estrutura organizacional que a Defesa da Guiana no nível da brigada usou antes do ano de 2007, onde o sistema de pessoal do sistema britânico foi usado, mas alguns aspectos do sistema americano também estavam em cooperação.

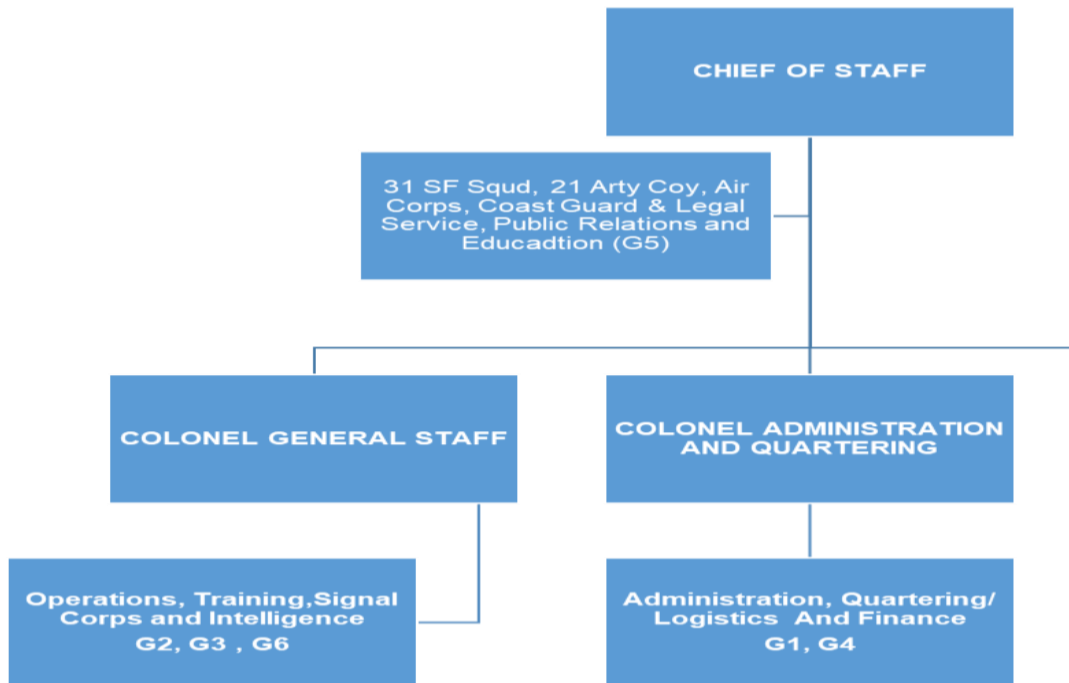


Figura 1. - Gráfico Mostrando o layout das filiais antes de 2007

FONTE: Guyana Defence Force establishment.

No período de 2007 a 2015, houve mais implementações de filiais e redesignação de responsabilidades, no Gabinete Do Estado-Maior Coronel, as responsabilidades de inteligência (G2) e sinais (G6) foram remanejadas do Gabinete Geral e colocadas sob o comando do Chefe de Gabinete. Um Inspetor Geral branch foi criado com as responsabilidades para auditorias internas, e a criação de uma nova unidade chamada Pesquisa e Desenvolvimento. Este ramo deveria policiar todos os sistemas e funções da Força usando auditorias e outras investigações e fazer recomendações imparciais com base em suas conclusões. No entanto, esta unidade não criou tal impacto para o qual se destinava a muitas razões administrativas e operacionais.

O RAMO DE AJUDANTES GERAIS também foi criado e dadas as responsabilidades de Administração e Pessoal (G1), que anteriormente era uma função da "Administração de Coronel e Filial Trimestral". Conseqüentemente, este ramo tornou-se o "RAMO GERAL DO INTENDENTE" e foi deixado com as responsabilidades para intendência, logística e assuntos financeiros. Esperava-se que essas mudanças

resultasse em uma operação mais eficaz e eficiente da Força no dia a dia, no entanto, devido à natureza mista do sistema de pessoal que está sendo utilizado, as responsabilidades não foram claramente separadas e isso criou mais problemas do que resolveu.

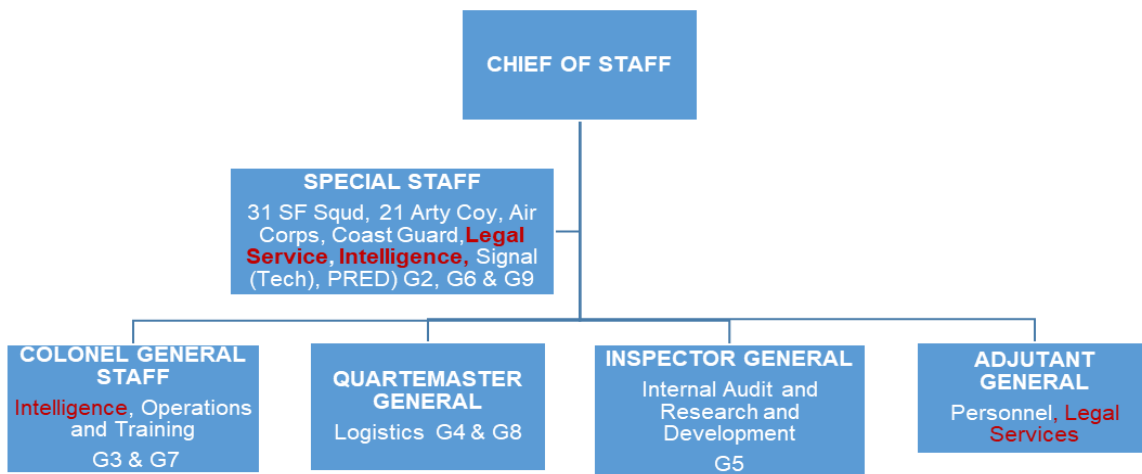


Figura 2. - Gráfico Mostrando o layout das novas filiais criadas durante o ano de 2015, essas alterações só foram publicadas nas Ordens de Força seguindo diretrizes do comando superior em relação às alterações no sistema de pessoal.

FONTE: Guyana Defence Force.

Este gráfico mostra o Sistema de Operação da Força de Defesa da Guiana, destacado em vermelho são as Unidades que são movidas de um Ramo para outro estrategicamente com o objetivo de melhorar a eficácia do sistema, mas criaram algumas questões em vez disso. Embora essas alterações tenham sido oficializadas através das Ordens de Força, elas nunca foram e atualizações para os manuais da Equipe para refletir essas alterações, daí a confusão que criou ao fazer referências ao manual. À luz desses exemplos, é fundamental que sempre que as alterações sejam feitas e publicadas, e também deve ser feita alteração nos manuais da Força.

De acordo com o livro, *Boot Camp & Military Fitness Institute* 26/07/2015, o Sistema de Pessoal Britânico foi reorganizado com o seguinte objetivo:

- Para dar conselhos sobre a distribuição estratégica do exército;
- Supervisionar a educação dos oficiais e o treinamento e preparação do exército para a guerra;
- Estudar esquemas militares, tanto ofensivos quanto defensivos;
- Coletar e reunir inteligência militar; e
- Dirigir a política geral em matérias do exército e garantir a continuidade da ação na execução dessa política.

O pessoal foi posteriormente reorganizado em 1908, o Exército britânico era considerado muito pequeno para apoiar funcionários separados e comandar fluxos de carreira, e tal sistema teria, em qualquer caso, sido inaceitável para os militares britânico. O pessoal britânico permaneceria subordinado ao comando, e os oficiais não avançariam por mérito em apenas um fluxo; alternariam entre os funcionários e as nomeações de comando, precisando de recomendações em ambas as esferas para ganhar promoção. Uma das principais razões para essa abordagem foram as graves rachaduras entre funcionários e unidades de linha causadas pelas enormes perdas testemunhadas durante a 1ª Guerra Mundial, o que significava que os oficiais seniores britânicos decidiram que, a partir de agora, todos os oficiais iriam girar entre funcionários e responsabilidades de linha, impedindo o desenvolvimento de um corpo de estado-maior separado (Beavor 1991). Wellington (Zabecki, 2008), funcionários britânicos em nível divisional e acima foram organizados em três ramos principais:

- Estado-Maior (G Branch): Inteligência, Planejamento e Operações.
- Gabinete do General Auxiliar (A Branch): Pessoal e Administração.

Prefixos de novo oficial de equipe	
Ramo	Descrição
Um	Para QGs da Força Aérea.
C	Para QGs combinados (ou seja, QGs de várias nações).
E	Em algumas ocasiões, a letra E também pode ser observada, embora não seja um termo oficial. Nesse caso, é para elemento e será usado para identificar um pequeno elemento independente, que faz parte de uma organização não-pessoal, ou seja, um E3 é um elemento operacional em um site logístico ou um E4 é um elemento logístico em um local de suporte médico avançado.
F	Para certos QGs avançados ou implantáveis.
G	Para seções de estado-maior do Exército ou do USMC dentro de QGs de organizações comandadas por um oficial geral e tendo um chefe de gabinete para coordenar as ações do estado-maior, como divisões ou organizações equivalentes (por exemplo, UsMC Marine Aircraft Wing e Marine Logistics Group) e nível de brigada separado (ou seja, não-divisional) (USMC MEB) e acima.
J	Para QGs conjuntos (ou seja, vários serviços).
N	Para hqs da Marinha.
S	Para o Exército ou o PESSOAL executivo da USMC seções dentro do quartel-general de organizações comandadas por um oficial de nível de campo (ou seja, major através de coronel) e ter um oficial executivo para coordenar as ações do pessoal executivo (por exemplo, brigadas divisionais, regimentos, grupos, batalhões e esquadrões; não utilizados por todos os países).

TABELA 1 - Fornece uma compreensão clara dos Ramos de Pessoal, deveres e suas responsabilidades para o Sistema de Pessoal da OTAN são delineadas de 1 a 9.

FONTE: Boot Camp & Military Fitness Institute.

- Ramo Geral Do Intendente (Q Branch): Suprimentos e Transportes.

Derivado do Prussiano “Große Generalstab” (Grande Estado-Maior), tradicionalmente as funções de pessoal eram prefixadas por um "G", que é mantido no lugar para o uso moderno do exército. Com a crescente complexidade dos exércitos modernos, para não falar da disseminação do conceito de 'Pessoal' para a marinha e outros elementos, tem havido uma demanda para a adição de novos prefixos. Estes prefixos de elementos são destacados na Tabela abaixo:

Tabela : Staff Officer Branches		
Ramo	Área	Descrição
Comandante	Política geral, Estratégia, Visão & Direção	Normalmente um General (DE-7 a OF-9) (ou Brigadeiro (OF-6)) que comanda a formação. Devido à redução e reestruturação em alguns sistemas militares europeus, um coronel (OF-5) pode estar no comando.
Chefe de Gabinete	O oficial que comanda o QG no dia-a-dia.	<ul style="list-style-type: none"> • Muitas vezes age como um segundo em comando (2IC). • Geralmente conhecido como COS (em nível unitário, Oficial Executivo ou XO no vernáculo dos EUA). • Suas tarefas de suporte incluem suporte às operações atuais e funções de QG em tempo de paz. • É responsável pela execução do papel principal do Comandante; o planejamento e execução das operações. • Responsabilidade pela coordenação, priorização e coerência de todo o esforço da equipe dentro do QG.
G1	Pessoal & Administração	Responsável por assuntos pessoais, incluindo manning, disciplina e serviços pessoais.
G2	Inteligência e Segurança	Fornece produtos de inteligência e segurança autoritários, relevantes e oportunos que identificam riscos e oportunidades de campanha para o Comandante e comandantes subordinados apoiarem, informarem e influenciarem a tomada de decisões operacionais.
G3	Operações	As responsabilidades incluem: <ul style="list-style-type: none"> • Deveres de pessoal; • Planejamento de exercícios; • Treinamento; • Requisitos operacionais; • Desenvolvimento de combate; • Doutrina tática; • Avaliação Operacional do Teatro; • Proteção à Força; • Análise de Risco Operacional; e □ Avaliações de Capacidade de Teatro.
G4	Logística	É responsável pela Logística, Medicina e Infraestrutura; todos os aspectos logísticos do planejamento, implantação, sustentação e recuperação de operações conjuntas,

		potencialmente conjuntas, combinadas e multinacionais lideradas pelo Reino Unido.
G5	Planos e Política	As responsabilidades incluem: <ul style="list-style-type: none"> • Realização de Planejamento de Crise e Contingência; • Planejamento deliberado e de contingência em nível operacional do QG; • Desenvolvimento de campanhas; e • Provisão de Suporte de Análise Operacional às operações e planejamento.
G6	Sinais (Comunicações e TI)	É responsável pela Comunicação e Sistemas de Informação (CIS), planejamento, direção, implantação, manutenção e recuperação de recursos G6 em apoio à missão.
G7	Doutrina & Treinamento	As responsabilidades incluem: <ul style="list-style-type: none"> • Treinamento e Preparação Coletiva; • Entrega do treinamento da Força; • Entrega de treinamento de continuação; e • Entrega de Preparação de Missão para as forças que se mobilizam em operações para atender aos padrões prescritos pelo Comandante.
G8	Recurso Gestão (Finanças e Contratos)	É responsável pelo apoio financeiro e aconselhamento sobre todos os aspectos das finanças operacionais.
G9	CIMIC (Cooperação Civil e Militar)	As responsabilidades incluem: <ul style="list-style-type: none"> • Política, Jurídico e Mídia; • Fornecer conselhos politicamente conscientes em apoio às operações atuais e futuras; • Assegurar que os Ministros/Comandantes sejam mantidos plenamente informados de todos os desenvolvimentos operacionais; e • Garantir que toda atividade operacional de QG leve em conta os aspectos da política, incluindo assessoria jurídica operacional e implicações de apresentação pública.

TABELA 2 - Demonstra as nomeações dos diversos Ramos do Sistema de Pessoal da OTAN e a descrição de cada responsabilidade.

FONTE: [https://en.wikipedia.org/wiki/Staff_\(militar\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Staff_(militar))

O Sistema de Pessoal da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) define claramente as funções dos Ramos, Áreas e Descrição de seus papéis e responsabilidades, como mostrado na tabela acima. Não há uma mistura de deveres e responsabilidades de um Ramo com outro, como visto com o uso do "Sistema Híbrido" pela Força de Defesa da Guiana. Assim, a eficácia do Grupo de Pessoal Coordenador dentro da Força de Defesa da Guiana é menor do que a ideal e requer revisão estrutural e/ou reforma para melhorar sua capacidade de atender adequadamente às necessidades dessa organização dinâmica e em desenvolvimento. Esses Ramos quando implementados criarão uma mudança positiva nas operações, aumentando assim a eficácia em toda a Força:

- a. G5, esta Filial é atualmente uma fusão do G7 e G9, também está vinculada ao G3 para alguns aspectos financeiros. Separar esses dois e tê-los funcionar como o que é mencionado na tabela acima onde o G7 é responsável pela doutrina e treinamento e g9 para cooperação civil militar (CIMIC), juntamente com o pessoal necessário para suas operações diárias beneficiará significativamente a Força.
- b. O G8 deve ser implementado e com pessoal em conformidade para as operações diárias suaves com uma seção estritamente responsável por todos os contratos.
- c. O G5 é outro ramo que precisa ser seriamente considerado para sua implementação na estrutura da Força, onde este Ramo se concentrará em Políticas e Planos Futuros da Força e sua implementação.

O Sistema de Pessoal da OTAN se adequa melhor às operações da Força de Defesa da Guiana e deve ser seriamente considerado para a sua implementação, o que resultará em melhorar positivamente a eficácia da Força.

A tabela abaixo fornece uma série de exemplos de nomeações de funcionários por série que podem ser usados como guia na implementação:

Exemplos de nomeações de oficiais por série		
SO1	SO2	SO3
<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de Negócios • Formação 		
<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento de Treinamento • Acreditação • Estratégia de Treinamento • Suporte de treinamento • Planos • Desenvolvimento Logístico • Desenvolvimento de capacidades • Política de Treinamento • Política de Treinamento e Garantia • Planos de Treinamento • Capacidade de treinamento • Estratégia • Compromissos (Logística Operações) • Estratégia/Governança • Treinamento Individual • Capacidade • Treinamento de proteção à força • Educação física • Pré e Pós Implantação • Ala de Treinamento • Treinamento ISTAR 	<ul style="list-style-type: none"> • Noivado • Infraestrutura Aérea • Política e Planos • Desenvolvimento físico • PEd (Educação Física) • Entrega • SERE • Desenvolvimento de Treinamento • Treinamento Sintético • Entrega • Treinamento aventureiro e Desporto • Armas • Operações Cibernéticas e Planos • Infantaria • Abastecimento • CIED • Programa de Design • Planos e Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • <input type="checkbox"/> Desenvolvimento de capacidades • Munição • <input type="checkbox"/> Manning e Logística • Desenvolvimento de Força • Treinamento Operacional • Garantia de Segurança Aérea e • Regulamento • Desenvolvimento de Treinamento • Operações • Formação • Operações e Compromissos • Efeitos Cibernéticos Militares • Acreditação

TABELA 3 - Mostra as nomeações dos diversos Oficiais do Sistema de Pessoal da OTAN e a descrição de cada responsabilidade.

FONTE: [https://en.wikipedia.org/wiki/Staff_\(military\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Staff_(military))

Com a implementação do Sistema DA OTAN na Força de Defesa da Guiana, deve ser também o uso dessas nomeações mostradas na tabela acima. Não deve haver um Ramo criado apenas com o SO1 sendo nomeado e os outros não, o SO2 e o SO3 também devem ser implementados para o bom funcionamento dos Ramos, aumentando assim sua eficácia. Um Oficial deve trabalhar pelo menos dois (dois) a três (3) anos em uma nomeação antes de ser considerado para rotação para outro Ramo, aumentando assim a eficiência e eficácia do Oficial e do Ramo e da Força em geral. Também prevê um melhor planejamento das carreiras de Oficiais, as pessoas podem planejar sua próxima postagem, já que as projeções de carreira criam confiança e melhor ambiente de trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após uma análise cuidadosa dos dados apresentados tanto primários quanto secundários, dá uma imagem mais clara de como o sistema de pessoal das Forças de Defesa da Guiana deve operar e onde existem as falhas. É hora agora de colocar alguma ênfase na reestruturação do sistema que está sendo usado e olhar para as maneiras pelas quais ele pode ser melhorado para melhorar a eficácia e eficiência da Força. Portanto, o seguinte deve ser implementado para melhorar as operações da Força;

- a. G5, esta Filial é atualmente uma fusão do G7 e G9, também está vinculada ao G3 para alguns aspectos financeiros. Separar esses dois e tê-los funcionar como o que é mencionado na tabela acima onde o G7 é responsável pela doutrina e treinamento e g9 para cooperação civil militar (CIMIC), juntamente com o pessoal necessário para suas operações diárias beneficiará significativamente a Força.
- b. O G8 deve ser implementado e com pessoal em conformidade para as operações diárias suaves com uma seção estritamente responsável por todos os contratos.
- c. O G5 é outro ramo que precisa ser seriamente considerado para sua implementação na estrutura da Força, onde este Ramo se concentrará em Políticas e Planos Futuros da Força e sua implementação.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS E SUGESTÕES

A Força de Defesa da Guiana ao longo dos anos fez enormes esforços para permanecer relevante no pleno preenchimento de seu mandato dado pela Constituição da Guiana. As mudanças constantes são para garantir que a FDG opere de forma eficiente e eficaz à medida que a necessidade surge e para responder melhor quando solicitado a desempenhar suas funções. Nesse sentido, a Força de Defesa da Guiana requer revisão estrutural e/ou reforma para melhorar sua capacidade de atender adequadamente às necessidades dessa organização dinâmica e em desenvolvimento.

Após uma introspecção cuidadosa e diligente desta pesquisa e seu conteúdo no que diz respeito ao Sistema de Pessoal utilizado na Força de Defesa da Guiana. O Sistema de Pessoal da OTAN é mais adequado para uma operação mais eficaz e a gestão da Força de Defesa da Guiana. Os seguintes são recomendados para sua melhoria;

a. As nomeações dos SO2s e SO3s também devem ser implementadas e com um período de dois (2) a três (três) anos para rotações dentro ou fora dos Ramos.

b. Os deveres e responsabilidades de mais de um Ramo não devem ser realizados pelo mesmo Oficial que, na maioria dos casos, cria um conflito de interesses e resulta na redução de normas ou no trabalho não concluído.

c. O manual de estabelecimento da Força de Defesa da Guiana deve ser revisto periodicamente para refletir as mudanças feitas de tempos em tempos.

d. O manual do Pessoal da Força de Defesa da Guiana deve ser completamente revisado e reestruturado para refletir as mudanças feitas a cada cinco anos.

e. G5, esta Filial é atualmente uma fusão do G7 e G9, também está vinculada ao G3 para alguns aspectos financeiros. Separar esses dois e tê-los funcionar como o que é mencionado na tabela acima onde o G7 é responsável pela doutrina e treinamento e g9 para cooperação civil militar (CIMIC), juntamente com o pessoal necessário para suas operações diárias beneficiará significativamente a Força.

f. O G8 deve ser implementado e com pessoal em conformidade para as operações diárias suaves com uma seção estritamente responsável por todos os contratos.

g. O G5 é outro ramo que precisa ser seriamente considerado para sua implementação na estrutura da Força, onde este Ramo se concentrará em Políticas e Planos Futuros da Força e sua implementação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRADFORD-PORTER, Christine. Major, Ex-Oficial de Educação e Comandante do Corpo Nacional de Cadetes. Entrevista concedida a este autor por telefone em 10 de junho de 2021 [A entrevista encontra-se transcrita no Apêndice “B” desta monografia].

GRANGER, David. **Livro de Defesa e Segurança**. Março, 2015.

GUIANA. ARMY. **Manual da Força de Defesa da Guiana**. 1977.

_____. _____. **Manual de Estabelecimento da Força de Defesa da Guiana**. 1977.

_____. _____. **Guyana Defence Force, Force Orders**. 2016.

HOWELL, Sheldon. Tenente Coronel. Comandante da Intel Corps. Entrevista concedida a este autor por telefone em 1º de junho de 2021 [A entrevista encontra-se transcrita no Apêndice “B” desta monografia].

MARSHALL, Andrew. **An Overview of the (Military) Staff Officer, Boot Camp & Military Fitness Institute**. 2015

NURSE, Roger, Comandante do Corpo de Sinais. Entrevista concedida a este autor por telefone em 12 de maio de 2021 [A entrevista encontra-se transcrita no Apêndice “B” desta monografia].

ROBERTS, Kenloyd. Coronel, Inspetor Geral. Entrevista concedida a este autor por telefone em 04 de maio de 2021 [A entrevista encontra-se transcrita no Apêndice “B” desta monografia].

SHEPHERD, Dominic. Major. Ex-Segundo no Comando Intel Corps e Comandante 3º Batalhão de Infantaria. Entrevista concedida a este autor por telefone em 14 de junho de 2021 [A entrevista encontra-se transcrita no Apêndice “B” desta monografia].

Staff (Military). **WIKIPEDIA**, 2021. Disponível em:
[https://en.wikipedia.org/wiki/Staff_\(military\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Staff_(military)) Acesso em: 31 de julho de 2021.

APÊNDICE A - PERGUNTAS

1. Quais são os problemas enfrentados em suas Unidades/Departamento no que diz respeito ao sistema de pessoal das Forças de Defesa da Guiana e quais sugestões você tem para sua melhoria?
2. Quais são seus pensamentos sobre oficiais que cumprem as funções e responsabilidades de mais de um compromisso ao mesmo tempo?
3. Como você vê a implementação do Sistema de Pessoal da OTAN beneficiando a Força de Defesa da Guiana?
4. Quais são suas opiniões sobre a realocação do Departamento de Serviços Jurídicos do Chefe de Gabinete e colocada sob o Comando de Administração e Pessoal?
5. Quantas vezes sugere que os manuais da Força de Defesa da Guiana sejam revistos?

APÊNDICE B - ENTREVISTAS

Entrevista 01

Entrevistei a Major Christine Bradford –Porter, ex-Oficial de Educação da Força de Defesa da Guiana e Oficial Comandante do Corpo de Cadetes Nacional na quinta-feira, dia 14 de junho de 2021. Abaixo está a transcrição da entrevista:

Questão 1.

Quais foram alguns dos problemas que você encontrou como Oficial de Educação das Forças de Defesa da Guiana?

“Como Oficial de Educação das Forças de Defesa da Guiana, os problemas que enfrentei foram a responsabilidade compartilhada da Seção G 5 e da Seção G 3 com relação aos Oficiais e postos que frequentavam instituições acadêmicas externas na Guiana.

O Poder G5 era responsável apenas pela gestão e monitoramento dos alunos, mas pelo orçamento e representação para o financiamento do treinamento, isso era feito pelo Poder G3, que tem as responsabilidades de Operações e Treinamento nas Forças de Defesa da Guiana.”

Questão 2.

Você apoia a implementação do Sistema de Pessoal da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) nas Forças de Defesa da Guiana?

“O Sistema da OTAN resolverá claramente alguns dos problemas que a Força enfrenta em termos de deveres e responsabilidades dos vários ramos. Assim, cada ramo terá suas próprias funções e não haverá sobreposição de responsabilidades, portanto, uma Força mais eficaz.”

Questão 3.

A Filial do G5 nas Forças de Defesa da Guiana é uma fusão das Filiais 7 e 9 do Sistema da OTAN. Você apoiaria as nomeações de pessoal da Filial, conforme necessário?

“Para melhorar a eficácia das Unidades, são estes sistemas que têm de estar a funcionar corretamente, para que as nomeações possam estar em consonância com o Sistema OTAN e para que funcione também.”

Entrevista 2

Entrevistei o coronel Kenlloyd Roberts, inspetor-geral das Forças de Defesa da Guiana na segunda-feira, dia 04 de maio de 2021. Abaixo está uma transcrição da entrevista.

Questão 1.

O Departamento Jurídico das Forças de Defesa da Guiana está atualmente sob a responsabilidade do Chefe do Estado-Maior, de acordo com o manual do Estado-Maior das Forças de Defesa da Guiana, é uma função do Departamento de Recursos Humanos. Há algum plano para corrigir isso no futuro?

“O Departamento Jurídico será realocado e colocado sob o Ramo de Pessoal, conforme mencionado no Manual do Pessoal, uma vez que é uma função de pessoal. O Oficial Jurídico estará no cargo sob o Setor do Inspetor-Geral, que tem a responsabilidade do Ramo de Pessoal.”

Questão 2.

As outras Unidades que estão sob outros Chefes de Filial serão realocadas para o que consta no manual do Estado-Maior das Forças de Defesa da Guiana?

“Sim, a Força está trabalhando para desenvolver o Sistema de Pessoal para melhorar a eficácia e eficiência da função do dia a dia, então em pouco tempo a Força estará melhor posicionada em relação a isso.”

Entrevista 3

Entrevistei o Comandante da Guarda Costeira Roger Nurse, Oficial Comandante do Corpo de Sinalização, Força de Defesa da Guiana na quarta-feira, dia 12 de maio de 2021. Abaixo está uma transcrição da entrevista.

Questão 1.

Com base no manual do Estado-Maior de Defesa da Guiana, o Corpo de Sinalização está subordinado ao Ramo do Estado-Maior Geral, que tem responsabilidades pelo Treinamento e Operações, mas não está sob a responsabilidade do Chefe do Estado-Maior. Como isso afeta o planejamento do Ramo de Estado Maior?

“A tecnologia do *Signal Corps* foi colocada sob o comando do Chefe do Estado-Maior por vários motivos; no entanto, para fins de operações e treinamento, o Poder G3 pode fazer isso.”

Questão 2.

Sinais, Comunicações e Tecnologia da Informação estão sob o mesmo guarda-chuva do Corpo de Sinais, mas não é uma função dos sinais. Existe um plano para separar as responsabilidades e ter comandantes individuais?

“O Comando Superior da Força decidirá então o caminho a seguir quando esse momento chegar, mas por enquanto eles estão todos sob o comando do Corpo de Sinalização. Talvez possamos criar duas empresas a de Tecnologia da Informação e Comunicações com estrutura de comando própria e um Oficial de Comando.”

Questão 3.

Apoia totalmente a implementação do Sistema de Pessoal da OTAN nas Forças de Defesa da Guiana?

“O Sistema Híbrido está funcionando muito bem, mas há áreas onde a Força precisa fazer as mudanças necessárias para melhorar sua eficácia, na minha opinião.”

Entrevista 4

Entrevistei o tenente-coronel Sheldon Howell, oficial comandante do Corpo de Inteligência da Força de Defesa da Guiana na terça-feira, 1º de junho de 2021. Abaixo está uma transcrição da entrevista.

Questão 1.

O Corpo de Inteligência, de acordo com o manual do Estado-Maior, está sob a responsabilidade do Departamento do Estado-Maior, com o Corpo de Inteligência agora sob as responsabilidades do Chefe do Estado-Maior, como isso afeta o Departamento do Estado-Maior em seu planejamento de operações especificamente?

“O Departamento de Estado-Maior faz planos para as operações conforme necessário com base nas informações fornecidas, mas há casos em que, devido à natureza da operação e à confidencialidade das informações, isso deve ser solicitado ao Chefe do Estado-Maior.”

Questão 2.

O Sistema de Pessoal que as Forças de Defesa da Guiana usam é considerado um Sistema Híbrido, você apoia a implementação do Sistema de Pessoal da OTAN?

“O sistema da OTAN funcionará bem para o funcionamento das Forças de Defesa da Guiana em termos das áreas em que há fusões e, em outros casos em que alguns Oficiais têm nomeações duplas, esse sistema pode resolver algumas dessas questões.”

Entrevista 5

Entrevistei o Major Dominic Shepherd, Ex-Segundo em Comando do Corpo de Inteligência e Oficial Comandante do 3º Batalhão de Infantaria da Força de Defesa da Guiana na segunda-feira 14 de junho de 2021. Abaixo está uma transcrição da entrevista.

Questão 1.

O Corpo de Inteligência foi retirado das responsabilidades do Gabinete do Estado-Maior e colocado sob a chefia do Estado-Maior, com essa mudança alguns dos desafios em termos de planejamento para operação e passagem de informações sigilosas que podem ser necessárias para uma determinada operação?

“O corpo de inteligência foi removido por algum tempo agora, contra o que mostra o manual do Estado-Maior, na diretiva. O problema com o planejamento de operações pelo Poder G3 que tem essas responsabilidades não é diretamente afetado em termos de aspectos de treinamento, mas para operações onde certas informações são necessárias, a permissão deve ser solicitada ao Chefe de Gabinete, que é o Chefe do Escritório.”

Questão 2.

Qual é a sua opinião sobre a implementação integral do Sistema de Pessoal da OTAN pelas Forças de Defesa da Guiana?

“O Sistema da OTAN terá um bom desempenho, na minha opinião, mas devido à nossa história, penso que será difícil de implementar devido às limitações de desenvolvimento de outras unidades e da formação de pessoal, recursos e outras coisas. No entanto, se implementado, funcionará.”