

NÃO CLASSIFICADO



**PDE 7-00**



# **SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO ENSINO, FORMAÇÃO E TREINO**

**ABRIL de 2020**

NÃO CLASSIFICADO



NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

II

NÃO CLASSIFICADO

NÃO CLASSIFICADO



**MINISTÉRIO DA DEFESA NACIONAL**  
**EXÉRCITO PORTUGUÊS**

**DESPACHO**

1. Aprovo, para utilização no Exército, a PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino.
2. A PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino é uma publicação classificada como NÃO CLASSIFICADO e não registada.
3. Podem ser feitos extratos desta publicação sem autorização da entidade promulgadora.
4. A PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino, entra em vigor a partir da data da sua aprovação.
5. Com a promulgação da PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino é revogado Regulamento Geral da Instrução do Exército, de 2002.

Lisboa, 20 de Abril de 2020

O CHEFE DO ESTADO-MAIOR DO EXÉRCITO

JOSÉ NUNES DA FONSECA  
GENERAL

III

NÃO CLASSIFICADO

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

NÃO CLASSIFICADO

## REGISTO DE ALTERAÇÕES

IDENTIFICAÇÃO DA ALTERAÇÃO (N.º e DATA)	DATA DA INTRODUÇÃO	ENTRADA EM VIGOR (DATA)	IDENTIFICAÇÃO DE QUEM INTRODUZIU (Assinatura., Posto, Unidade)

V

NÃO CLASSIFICADO

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## INDICE

### 1.ª PARTE

#### O SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO

<b>Capítulo 1 – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL .....</b>	<b>1-1</b>
101. Enquadramento.....	1-1
102. Sistema de Instrução do Exército .....	1-1
103. Atividades transversais às componentes do SIE .....	1-7
<b>Capítulo 2 – PRINCÍPIOS .....</b>	<b>2-1</b>
201. Generalidades.....	2-1
202. Princípios .....	2-1
<b>Capítulo 3 – ABORDAGEM SISTÉMICA DA INSTRUÇÃO .....</b>	<b>3-1</b>
301. Generalidades.....	3-1
302. A garantia da qualidade no Sistema de Instrução do Exército.....	3-2
303. A Abordagem Sistémica da Instrução.....	3-6
304. Fases da Abordagem Sistémica da Instrução .....	3-7
<b>Capítulo 4 – ORGANIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>4-1</b>
401. Generalidades.....	4-1
402. Responsabilidades dos órgãos e entidades participantes no SIE.....	4-1

### 2.ª PARTE

#### AS COMPONENTES DO SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO

<b>Capítulo 1 – ENSINO .....</b>	<b>1-1</b>
101. Definição .....	1-1
102. Finalidade.....	1-1
103. Entidades intervenientes no ensino – Responsabilidades .....	1-1
104. Ensino superior .....	1-2
105. Ensino básico e ensino secundário .....	1-6
106. Organização do ensino.....	1-10
<b>Capítulo 2 – FORMAÇÃO .....</b>	<b>2-1</b>
201. Definição .....	2-1
202. Finalidade.....	2-1
203. Entidades intervenientes na formação – Responsabilidades.....	2-1
204. Formação inicial .....	2-5
205. Formação contínua .....	2-7
206. Enquadramento e organização da formação .....	2-8
207. Avaliação da formação.....	2-10

## NÃO CLASSIFICADO

### PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

208. Planos e Normas decorrentes .....	2-11
<b>Capítulo 3 – TREINO .....</b>	<b>3-1</b>
301. Definição .....	3-1
302. Finalidade.....	3-2
303. Entidades intervenientes no treino - Responsabilidades.....	3-2
304. Princípios do Treino .....	3-5
305. Enquadramento e organização do treino operacional.....	3-10
<b>Capítulo 4 – APTIDÃO FÍSICA E DESPORTIVA .....</b>	<b>4-1</b>
401. Definições .....	4-1
402. Entidades intervenientes - Responsabilidades .....	4-2
403. A Educação Física Militar nas componentes do SIE.....	4-5
404. Educação Física Militar nas Unidades, Estabelecimentos e Órgãos .....	4-6
405. Avaliação da Educação Física Militar .....	4-6
406. Competições Desportivas Militares.....	4-8
407. Segurança da Educação Física Militar .....	4-9
408. Enquadramento doutrinário em Educação Física Militar.....	4-9
<b>Capítulo 5 – TIRO .....</b>	<b>5-1</b>
501. Entidades intervenientes no tiro - Responsabilidades .....	5-1
502. O tiro nas componentes do Sistema de Instrução do Exército.....	5-5
503. Controlo e avaliação das atividades de tiro .....	5-6
504. Segurança.....	5-8
505. Estimativa de consumo anual de munições, explosivos e artificios .....	5-10
506. Gestão das munições.....	5-10
507. Manutenção .....	5-11
<b>Capítulo 6 – ENSINO a DISTÂNCIA .....</b>	<b>6-1</b>
601. Definição .....	6-1
602. Entidades intervenientes no Ensino a Distância - Responsabilidades .....	6-1
603. Características .....	6-1
604. Organização.....	6-2
<b>Capítulo 7 – A FORMAÇÃO DE CIDADÃOS CONVOCADOS E MOBILIZADOS .....</b>	<b>7-1</b>
701. Serviço efetivo decorrente de convocação .....	7-1
702. Serviço efetivo decorrente de mobilização .....	7-1
703. Entidades intervenientes na formação – Responsabilidades.....	7-2
704. A formação a partir da reserva de recrutamento.....	7-3
705. A formação a partir da reserva de disponibilidade .....	7-3
706. Planos e normas decorrentes.....	7-4

<b>ANEXO A – GLOSSÁRIO DE TERMOS.....</b>	<b>A-1</b>
<b>ANEXO B – LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS .....</b>	<b>B-1</b>

## **ÍNDICE DE FIGURAS**

### **FIGURAS**

#### **1.ª PARTE**

##### **O SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO**

Figura 1-1 – Organização do Sistema de Instrução do Exército .....	1-3
Figura 1-2 – Intervenientes no Sistema de Instrução do Exército.....	1-6
Figura 3-1 – Dimensões do Sistema de Gestão da Qualidade .....	3-4
Figura 3-2 – Fases da Abordagem Sistémica.....	3-7

#### **2.ª PARTE**

##### **AS COMPONENTES DO SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO**

Figura 1-1 – A organização do ensino e o Exército .....	1-10
Figura 3-1 – Princípios do treino.....	3-5
Figura 3-2 – Cadeia de valor do produto do Exército.....	3-10

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

X

NÃO CLASSIFICADO

## NOTA PRÉVIA

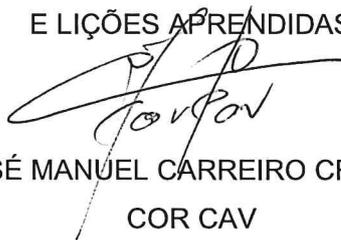
Num contexto de globalização em contínua mudança, a introdução de novas tecnologias assume um papel fundamental, impondo novos desafios e profundas alterações nos sistemas que as suportam. Em sincronia com este paradigma, o Exército tem vindo a ser sujeito a uma multiplicidade de alterações a nível estrutural, provocando a indispensável adequação do RGIE face às necessidades atuais do Sistema de Instrução.

A PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino assegura o enquadramento conceptual necessário das componentes que compõem o Sistema de Instrução do Exército, através do estabelecimento de princípios, definição de conceitos e responsabilidades.

A publicação encontra-se organizada numa 1.<sup>a</sup> parte, que versa, inicialmente um enquadramento conceptual do conjunto de entidades, atividades, processos e sistemas que visam o desenvolvimento contínuo das competências do potencial humano da instituição. Ao que se segue o conjunto de princípios, que proporcionam a resposta adequada às necessidades do Exército, ao prestígio da organização e à valorização individual, e ainda uma abordagem sistémica da instrução, a organização e as responsabilidades. Na 2.<sup>a</sup> parte são abordadas as componentes do Sistema de Instrução do Exército, respetivamente, o Ensino que se traduz no desenvolvimento geral do indivíduo. A Formação que visa a adequação das competências, exigidas, para o desempenho de cargos ou exercício de uma função, com o perfil profissional definido para o emprego operacional e o Treino, que se pretende venha a contribuir para o sucesso operacional, decorrente do empenhamento de forças em Operações. Versando, ainda, a Atividade Física e Desportiva, Tiro, Ensino a Distância e a Formação de Cidadãos Convocados e Mobilizados, áreas e modelos relacionadas com o Sistema Instrução do Exército.

Como país membro da Organização do Tratado do Atlântico Norte, e por questões relacionadas com a interoperabilidade das componentes do Sistema de Instrução, o Exército adota os normativos definidos, sendo a versão de referência para a presente publicação a *BI-SC Education and Individual Training Directive 075-007*, de 2015.

O CHEFE DA DIVISÃO DE DOCTRINA, NORMALIZAÇÃO  
E LIÇÕES APRENDIDAS



JOSÉ MANUEL CARREIRO CRESPO  
COR CAV

Página intencionalmente em branco

**1.ª PARTE**  
**O SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO**  
**CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL**

**101. Enquadramento<sup>1</sup>**

- a. O ensino e formação nas Forças Armadas concretizam-se em ciclos de estudos e cursos, revestindo as seguintes tipologias:
  - (1) Ciclos de estudos e cursos de formação inicial;
  - (2) Outros ciclos de estudos de nível superior;
  - (3) Cursos de promoção;
  - (4) Cursos de especialização;
  - (5) Cursos de atualização;
  - (6) Cursos de aperfeiçoamento;
  - (7) Cursos de valorização.
- b. O ensino e a formação concretizam-se, ainda, através de tirocínios e estágios;
- c. Para além do ensino e da formação, a preparação dos militares faz-se através do treino operacional e técnico.

**102. Sistema de Instrução do Exército**

**a. Conceito**

Entende-se por Sistema de Instrução do Exército (SIE), o conjunto de entidades, de atividades, de processos e sistemas que visam o desenvolvimento contínuo das competências do potencial humano da instituição, através da satisfação das necessidades em recursos humanos devidamente qualificados e competentes, visando como estado final o cumprimento dos objetivos do Exército, nomeadamente, no âmbito da Defesa e Segurança de Portugal e dos portugueses, de forma subsidiária com as Organizações Internacionais que integramos.

**b. Objetivos**

- (1) Preparar os militares para o desempenho de cargos ou funções<sup>2</sup> e respetivas atividades e tarefas constituintes, inerentes ao posto, à categoria e à especialidade, nas várias formas de prestação de serviço efetivo<sup>3</sup>, nomeadamente:

---

<sup>1</sup> Preconizado no Decreto-Lei n.º 90/2015 Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), de 29 de maio.

<sup>2</sup> Artigo 34.º e seguintes do EMFAR.

<sup>3</sup> Artigo 3.º do EMFAR.

**PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino**

(a) Quadros Permanentes

Comando, Direção ou Chefia, Estado-Maior, Chefia Técnica e Execução, em ambiente de paz, de crise ou de guerra, em operações conjuntas e/ou combinadas.

(b) Regime de Voluntariado (RV)/Regime de Contrato (RC)/Regime de contrato Especial (RCE)

Comando e Execução, em ambiente de paz, de crise ou de guerra, em operações conjuntas e/ou combinadas.

(c) Pessoal convocado e/ou mobilizado

Comando e execução, em ambiente de paz, de crise ou de guerra, em operações conjuntas e/ou combinadas.

(2) Proporcionar aos militares uma formação de carácter global, progressiva e integrada, que permita manter, aperfeiçoar e complementar as suas capacidades permitindo disponibilizar, Comandantes com unidades treinadas e certificadas sob critérios da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) ou de outras organizações internacionais superiormente estabelecidas, assim como, promover a iniciativa disciplinada e a descentralização nos escalões subordinados, para otimizar oportunidades;

(3) Contribuir simultaneamente, para o desenvolvimento da cidadania, da valorização cívica, cultural, profissional, moral e física de todos os militares.

**c. Componentes do Sistema de Instrução do Exército**

Em termos conceptuais, o SIE subdivide-se em três componentes (Figura 1-1):

(1) Numa componente de carácter genérico, que se insere no Sistema Nacional de Ensino;

(2) Uma segunda componente, específica da Instituição, que incorpora a formação necessária à satisfação das necessidades do Exército, visando o desempenho eficiente e eficaz das tarefas atribuídas aos militares;

(3) Uma terceira componente igualmente específica, designada de treino que, em harmonia com as componentes anteriores, traduz a capacidade de manter e/ou desenvolver a eficiência e a eficácia do desempenho dos militares nos seus cargos e funções, em proveito da coerência e credibilidade da prontidão do produto operacional do Exército – de natureza conjunta e combinada.

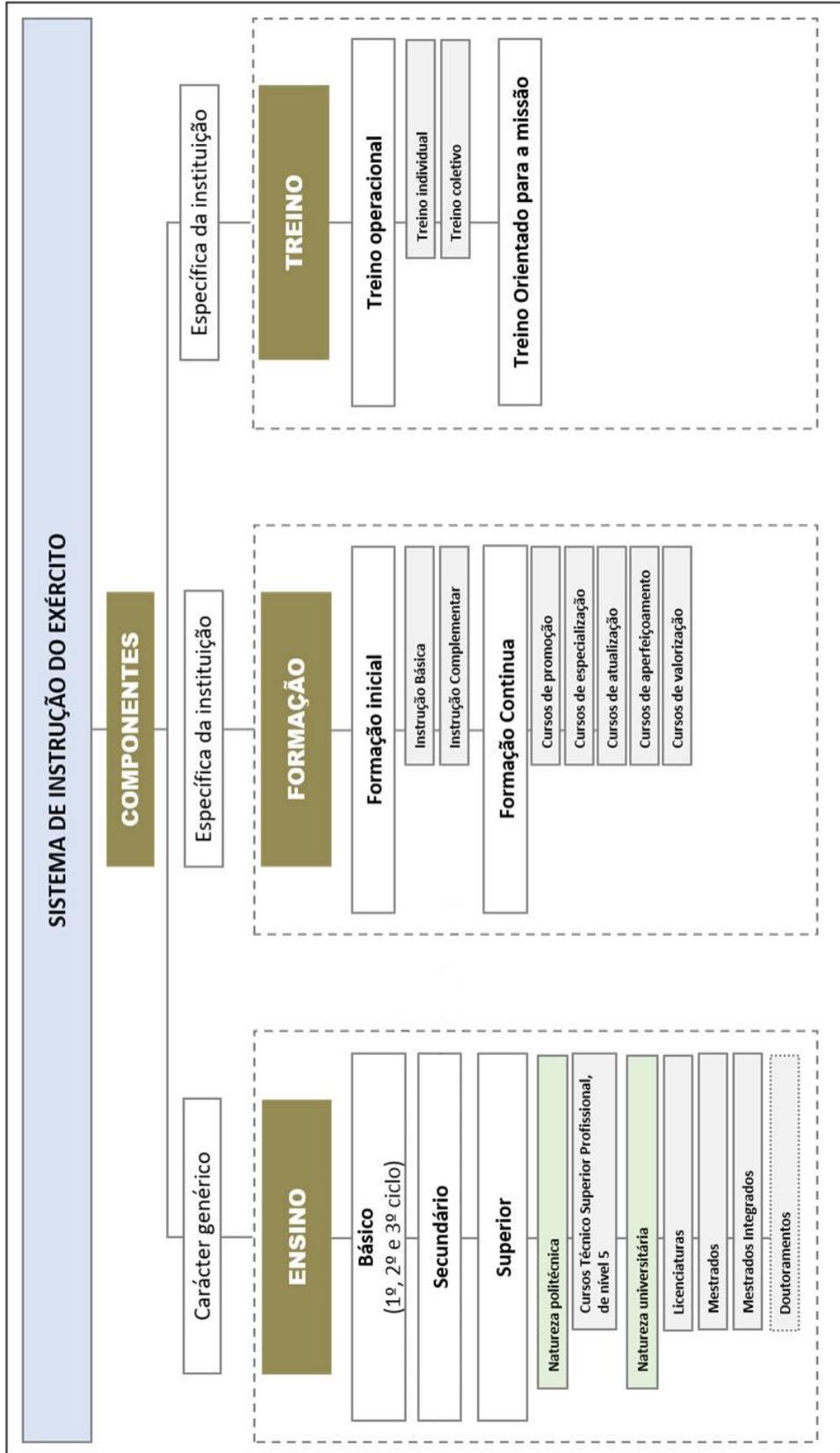


Figura 1-1 – Organização do Sistema de Instrução do Exército

**d. Finalidades das componentes**

- (1) A primeira componente pretende obter resultados a longo prazo, traduzindo-se no desenvolvimento geral do indivíduo<sup>4</sup> estimulando-lhe a capacidade de raciocínio e de reflexão, a memória, o espírito e análise críticas, a criatividade e a inovação, designada por ensino;
- (2) A segunda componente designada por formação tem como objetivo a aquisição e o desenvolvimento de competências, visando a preparação dos militares para o desempenho de cargos e exercício de funções, concretizando-se em percursos formativos estruturados sob a responsabilidade de um organismo militar ou civil, reconhecido para o efeito, revestindo as tipologias de cursos de promoção, especialização, atualização, aperfeiçoamento ou valorização;
- (3) A terceira componente, designada por treino, é um processo premeditado de progressão no nível de conhecimento ou habilidades, a fim de ajustar a capacidade militar do indivíduo, Estado-Maior e Força, com o objetivo final de aumentar a proficiência e desempenho na execução de tarefas numa determinada área definida. Este treino é complementado com exercícios, e sustentado nos vetores de desenvolvimento DOTMLPFII<sup>5</sup>, visando como estado final, a obtenção de um produto operacional coerente e credível, através da execução de tarefas e ou processos de cariz individual, coletivo ou operacional.

**e. Pressupostos**

A construção da estrutura conceptual para a instrução no Exército, para além da observância dos diplomas e normas legais em vigor, considera os seguintes pressupostos:

- (1) As definições e conceitos não atendem exclusivamente à especificidade da profissão militar, considerando a utilização de conceitos comuns a outras instituições, porquanto facilita o reconhecimento externo da validade e qualidade das atividades do SIE;
- (2) Sempre que possível, os termos empregues devem respeitar a tradição da instituição, a doutrina nacional, e as doutrinas de referência consideradas (i.e., OTAN) facilitando o entendimento e a harmonização dos conceitos;

---

<sup>4</sup> O processo educativo é materializado numa série de habilidades e valores que proporcionam mudanças intelectuais, emocionais e sociais no indivíduo (conceito de educação). No âmbito da conceptualização da educação/formação o discente é vulgarmente designado por indivíduo, quando se encontra abrangido pelo processo formativo após o que passa a ser designado por pessoa.

<sup>5</sup> DOTMLPFII - Doutrina, Organização, Treino, Liderança, Material, Pessoal, Formação, Infraestruturas e Interoperabilidade.

- (3) Os objetivos que se pretendem atingir constituem o critério determinante e não qualquer outro, como a população alvo ou a entidade responsável;
- (4) As mudanças institucionais determinadas pela profissionalização do Exército, a abordagem abrangente dos conflitos<sup>6</sup>, a constatação de ambientes operacionais do tipo Volátil, Incerto, Complexo, Urbano e Ambíguo (VICUA), exigem uma interdependência convergente, contínua, entre as três componentes do SIE (Ensino, Formação e Treino), com a finalidade de contribuírem, através da obtenção de um produto operacional coerente e credível, na defesa e segurança de Portugal e dos portugueses no seio das Organizações Internacionais, das quais fazemos parte. Este desiderato é materializado, através de uma comunicação estratégica, sustentada e atual, de um adequado incentivo à prestação do serviço militar, bem como, ao desenvolvimento da motivação e do conhecimento do seu potencial humano.

**f. Intervenientes no Sistema de Instrução do Exército**

- (1) A qualidade das relações que se estabelecem entre os diversos intervenientes no SIE, independentemente de cada componente, é um fator fundamental, sendo que a harmonia e o entendimento estabelecidos, potenciam o processo de aprendizagem;
- (2) Ao longo dos tempos, o emprego de diferentes terminologias, no que se refere à caracterização da relação entre “aquele que recebe” e “aquele que ministra/transmite” conhecimentos, não tem sido consensual, surgindo abordadas de forma muito diversa na literatura académica atual. Variam conforme o autor, o ambiente/época que os rodeia e a área de pesquisa dos seus trabalhos/estudos;
- (3) O quadro seguinte (Figura 1-2), pretende uniformizar, quando possível, a terminologia a empregar, no que diz respeito à relação dos intervenientes no SIE.

---

<sup>6</sup> A expressão abordagem abrangente dos conflitos integra a análise das variáveis operacionais: PMESII - Política, Militar, Económica, Social, Infraestruturas e Informações.

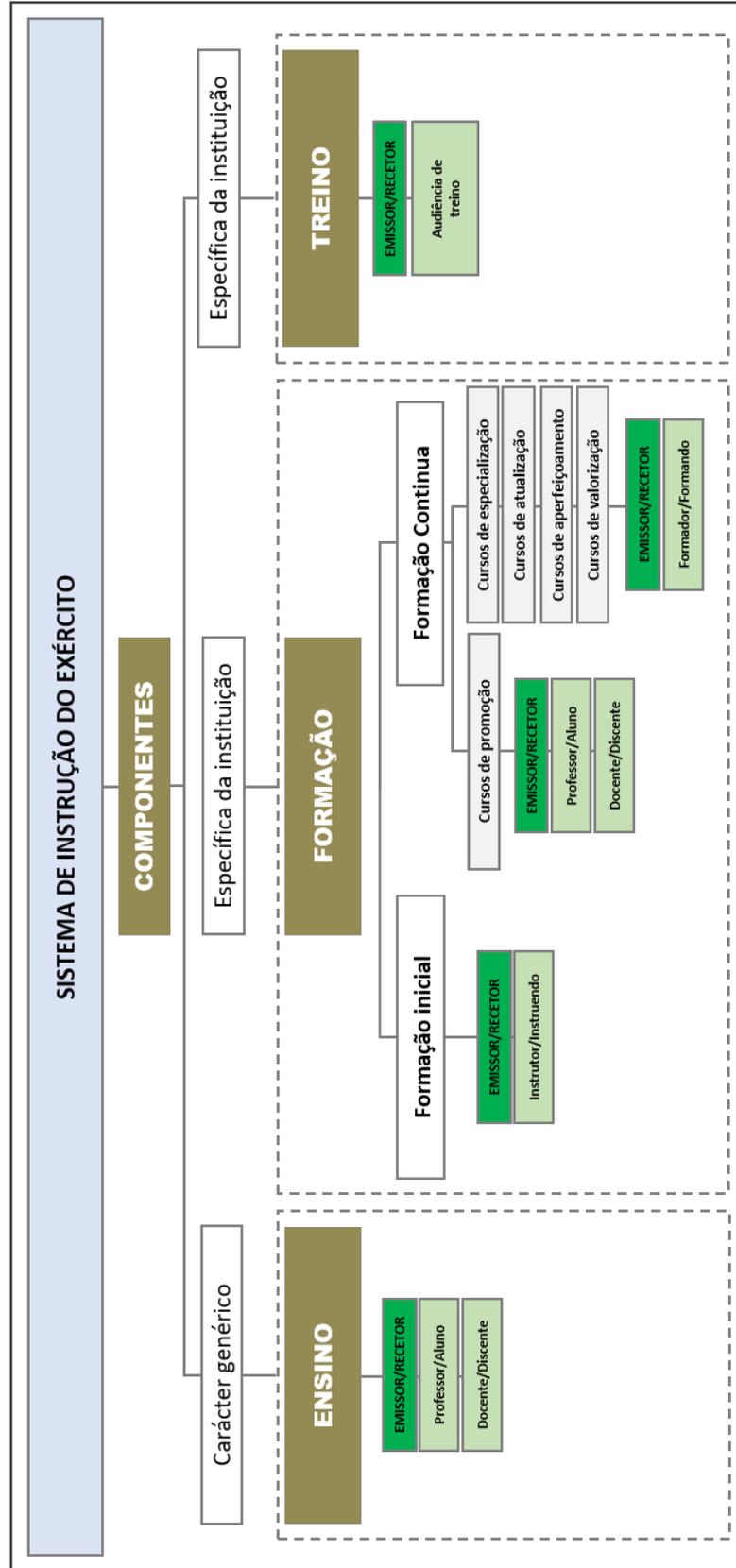


Figura 1-2 – Intervenientes no Sistema de Instrução do Exército

**103. Atividades transversais às componentes do SIE**

Nos parágrafos anteriores, procedeu-se ao enquadramento conceptual do SIE identificando-se os conceitos, os seus componentes e organização, contudo, outras atividades, pela sua interação com o SIE, justificam um espaço nesta publicação.

**a. Aptidão física e desportiva**

Os conceitos, as normas e os procedimentos a que devem obedecer o planeamento, a execução e o controlo das atividades de educação física, relacionadas com o SIE, serão objeto de um capítulo próprio na 2.<sup>a</sup> parte desta publicação.

**b. Tiro**

Os conceitos, as normas e os procedimentos a que devem obedecer o planeamento, a execução e o controlo das atividades de tiro, relacionadas com as atividades do SIE, serão objeto de um capítulo próprio na 2.<sup>a</sup> parte desta publicação.

**c. Ensino a Distância**

(1) O Ensino a Distância (EaD) é um modelo educacional, complementar do SIE, que proporciona a aprendizagem sem os limites do espaço ou do tempo; ou seja, no qual se desenvolvem as suas atividades em locais e tempos diferentes<sup>7</sup> e em tempos iguais<sup>8</sup>, sendo a transmissão de conteúdos efetuada através da utilização de meios tecnológicos de comunicação;

(2) O EaD no Exército compreende fundamentalmente as seguintes modalidades, o *e-Learning* e o *b-Learning*. Os conceitos, as responsabilidades e a organização desta metodologia de ensino serão abordados pormenorizadamente em capítulo próprio na 2.<sup>a</sup> parte desta publicação.

**d. Modelação e Simulação**

São vários os fatores que influenciam o SIE, como por exemplo: (i) a evolução do contexto operacional e dos seus efeitos sobre a manobra; (ii) as evoluções tecnológicas, (iii) os recursos humanos e financeiros disponíveis. O impacto determinante, produzido por estes últimos, reforça a necessidade de que o SIE seja racionalizado e otimizado.

Assim, a Modelação e Simulação (M&S) impõem-se porque consegue oferecer capacidades de otimização e racionalização, através das suas ferramentas, estando estas concebidas para se adaptarem aos diversos contextos operacionais e táticos.

---

<sup>7</sup> Atividades assíncronas.

<sup>8</sup> Atividades síncronas.

(1) Modelação

O conceito de modelação ou modelagem, ambos utilizados indistintamente, significa a operação de modelar<sup>9</sup>. O termo encaixa na tradução para o português do termo inglês *modelling*. Os modelos podem apresentar-se como protótipos ou como modelos matemáticos, os quais podem prestar-se às soluções analíticas ou à simulação, permitindo assim reconstituir a rotina funcional do sistema real.

(2) Simulação

A simulação pode ser vista como o estudo do comportamento de sistemas reais através do exercício de modelos. Um modelo incorpora características que permitem representar o comportamento do sistema real. O sistema pode ser interpretado como uma coleção de *itens* entre os quais se possa encontrar ou definir alguma relação de funcionalidade.

O termo simulação é bastante genérico, visto que são variadas as formas e os mecanismos utilizados pela representação do comportamento de sistemas.

No fundo, a simulação<sup>10</sup> é o teste conduzido sobre um ou mais modelos para compreender o comportamento de um sistema real.

(3) Modelação e Simulação militar

É a reprodução, conforme regras predeterminadas, de aspetos específicos de uma atividade militar ou da operação de material de emprego militar, utilizando um conjunto de equipamentos, *softwares* e infraestruturas inerentes à atividade militar.

---

<sup>9</sup> Criação de modelos ou a representação por meio de modelos.

<sup>10</sup> Processo de extrair informação de um equipamento manipulando os seus *inputs*.

## CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS

### 201. Generalidades

- a. O SIE constitui uma atividade fundamental no funcionamento normal da instituição, em tempo de paz, de crise ou de guerra. Esta atividade permite o levantamento das necessidades de formação do Exército em geral e a formação dos seus elementos, conferindo-lhes as competências necessárias para o desempenho de cargos e exercício de funções, cujo objetivo final é o cumprimento das missões do Exército;
- b. Tal atividade deve obedecer a um conjunto de princípios que proporcionem a resposta adequada às necessidades do Exército, e que contribuam, quer para o prestígio da organização, quer para a valorização individual dos seus elementos. O Exército terá assim militares com as competências necessárias não só para a execução das tarefas que lhe são atribuídas, mas também, para se adaptarem a novas situações/ambientes;
- c. Esta capacidade de pronta adaptação, a novas situações/ambientes, é uma característica inerente à condição de militar, que nos dias de hoje se tem vindo a confirmar e a acentuar através das novas missões atribuídas às Forças Armadas em geral e ao Exército em particular, quer no plano nacional, quer no âmbito da satisfação dos compromissos internacionais assumidos.

### 202. Princípios

#### a. Objetividade

- (1) O SIE deve caracterizar-se pela objetividade, através da definição concreta das finalidades a atingir com cada uma das suas componentes;
- (2) Cada interveniente deve saber, em cada momento, o que de si é esperado e o que deve estar apto a realizar no final de cada uma das atividades de cada componente do SIE;
- (3) Os intervenientes no SIE, particularmente os que têm responsabilidades no ensino e formação, devem conhecer exatamente quais os objetivos que devem ser atingidos, assim como, o percurso de aprendizagem a seguir, devendo este ser progressivo, através do emprego dos métodos mais convenientes, sustentado num profundo conhecimento sobre os conteúdos a ministrar;
- (4) A utilização de técnicas, processos e terminologia, que possibilitem definir com clareza e precisão os objetivos, as condições sob as quais devem ser atingidos e o nível de proficiência esperado, contribuem de forma decisiva para o cumprimento deste princípio.

**b. Progressividade/Complementaridade**

- (1) O desenvolvimento de competências de cada elemento da organização deve processar-se de forma progressiva, tendo em atenção o princípio anterior, assegurando uma interligação coerente entre as várias fases do seu desenvolvimento, mas evitando a repetição, sem prejuízo da considerada indispensável a um adequado aperfeiçoamento do indivíduo ou do grupo onde este se insere;
- (2) O SIE deve proporcionar, nas suas diferentes componentes, atividades de aprendizagem diferenciadas, abarcando todas as áreas de atividade da instituição, garantindo a devida complementaridade consoante o nível a que se destinem, possibilitando a aquisição dos conhecimentos e das capacidades necessárias ao desempenho de funções, se e quando necessário.

**c. Qualidade**

- (1) A qualidade de uma organização da dimensão de um Exército depende de muitas variáveis e está sujeita a inúmeras vicissitudes, exigindo que para a sua obtenção e manutenção, se dedique uma atenção constante aos diversos campos de ação que lhe estão associados, internos e externos, mas sobretudo às pessoas que compõem a organização;
- (2) É privilegiando os recursos humanos e as atividades associadas ao seu desenvolvimento, que se atingirá a qualidade e se poderá usufruir das vantagens que ela proporcionará aos elementos da instituição, às suas chefias e à Nação como um todo;
- (3) Desta forma será possível ao Exército, aceitar e vencer a crescente quantidade e complexidade dos desafios que se lhe colocam, com militares motivados pela manutenção de elevados padrões de eficácia, num quadro de racionalização de recursos, ao que se junta a crescente especificidade técnica dos equipamentos, a evolução dos procedimentos e a extensão da informação e do conhecimento, a sectores sucessivamente mais alargados da sociedade;
- (4) Para a obtenção e garantia da qualidade, o SIE deve pôr em prática um conjunto de técnicas, procedimentos e processos que lhe permitam, em todo o momento, assegurar a satisfação das exigências das chefias e das necessidades dos intervenientes;
- (5) Por outro lado, a obtenção e garantia, da qualidade, deve ser encarada como uma obrigação de todos e não depender apenas de um determinado grupo. Para este efeito, é essencial tornar claro o conceito de qualidade a assumir, bem como a forma de, a cada nível, ela ser alcançada e mantida.

**d. Segurança**

- (1) A segurança no quadro do SIE deve constituir uma preocupação constante de todos os intervenientes, uma vez que o risco é inerente à atividade militar. Há, por consequência, que procurar evitar a ocorrência de acidentes e minimizar os efeitos dos que possam, eventualmente, ocorrer;
- (2) Para o efeito, torna-se necessário ter como referencia o Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho do Exército, bem como outras normas mais específicas, realçando o rigoroso cumprimento das seguintes regras fundamentais:
  - (a) Utilizar, sempre que possível e desde que adequado, meios de M&S;
  - (b) Recorrer a meios inertes sempre que existam e permitam obter os mesmos efeitos que os meios não inertes;
  - (c) Cumprir todas as normas de segurança e saúde no trabalho, gerais ou particulares, práticas existentes, medidas de controlo resultantes da implementação do processo de gestão do risco<sup>11</sup>, constantes dos referenciais de curso, das Fichas Individuais de Formação (FIF) e demais publicações difundidas;
  - (d) Repetir cuidadosa e sistematicamente as operações de segurança com armamento e os cuidados a ter com os materiais não inertes;
  - (e) Cumprir as normas de segurança estipuladas para a execução de fogos reais.

**e. Adequabilidade**

- (1) O SIE deve orientar-se para a realidade da organização, ou seja, as ações formativas devem traduzir o que os intervenientes necessitam, efetivamente, de aprender para exercer um determinado cargo;
- (2) Deve, portanto, existir uma total adequação entre a formação proporcionada e a realidade das competências que constituem o cargo ou função a desempenhar. Tal desiderato é conseguido através de um processo de análise, discriminando de forma concreta e objetiva, todas as tarefas a desempenhar, consubstanciado no perfil do cargo. Este levantamento será então transformado em tarefas para o sistema de instrução e consequentes ações de formação, sendo todo este processo complementado, através da verificação da adequabilidade entre aquilo que foi aprendido e a proficiência nos cargos.

**f. Oportunidade**

- (1) Aos princípios da progressividade, complementaridade e da qualidade, o SIE deve associar o da oportunidade, na prossecução dos objetivos que lhe estão

---

<sup>11</sup> PDE 1-23-00 Manual do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho do Exército.

determinados e igualmente para impedir o desperdício de recursos, maximizando aqueles que irá disponibilizar, em cada momento;

- (2) Para este efeito, as atividades do SIE devem proporcionar aos elementos da instituição, a formação necessária para o exercício das suas funções, apenas no momento oportuno, sem prejuízo da formação de carácter geral, necessária ao desenvolvimento do raciocínio e do espírito crítico;
- (3) Esta oportunidade permitirá garantir que todos os elementos exerçam eficientemente as funções para as quais receberam formação e por outro lado, impedirá o desperdício de recursos, ministrando a formação exclusivamente a quem dela tem necessidade.

**g. Continuidade**

Sem prejuízo do princípio anterior e como corolário do princípio da progressividade/complementaridade, o SIE deve proporcionar aos militares a capacidade de aumentarem de forma contínua a sua valorização individual, através do desenvolvimento de atividades formativas. Desta maneira, ao militar, deve ser dada a possibilidade de aprender, de forma estruturada, organizada e planeada, os conhecimentos necessários para a correta execução das suas tarefas, seja em momentos especificamente destinados para o efeito, através de cursos, ou em contexto de trabalho, como forma de aperfeiçoar e manter o seu nível de desempenho.

**h. Motivação**

- (1) O SIE deve fornecer soluções formativas motivadoras, quer aos elementos que as vão receber, quer aos elementos que têm a responsabilidade de as ministrar e gerir. Esta tarefa revela-se de importância fundamental, tendo em consideração a relevância e a extensão do período que as atividades formativas assumem no percurso dos militares, em qualquer categoria;
- (2) Este princípio está intimamente ligado ao princípio da qualidade, devendo para o seu cumprimento serem observadas, entre outras mais específicas, as seguintes orientações:
  - (a) Aproveitamento das apetências pessoais para as áreas das diferentes componentes do SIE;
  - (b) Execução de procedimentos destinados a melhorar a forma de transmissão de conhecimento;
  - (c) Recurso às mais avançadas tecnologias e métodos de ensino;
  - (d) Valorização individual dos militares ligados ao SIE, particularmente os responsáveis pela gestão do sistema.

**i. Credibilidade**

- (1) O SIE deve, nas partes aplicáveis, incluir valências curriculares reconhecidas e acreditadas noutros sectores da sociedade, que permitam a equiparação dos graus e títulos académicos que conferem, aos correspondentes no ensino civil;
- (2) A observância deste princípio obrigará à adequação de conteúdos formativos, à acreditação de escolas e ao reconhecimento externo das atividades formativas ministrada na instituição;
- (3) A credibilidade do sistema passa também pela certificação dos elementos com responsabilidade de gestão e de execução das suas atividades, garantindo que, a todos os níveis e em cada uma das componentes da SIE as atividades formativas sejam geridas e ministrada por profissionais competentes, preparados e habilitados para o efeito.

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## CAPÍTULO 3 – ABORDAGEM SISTÉMICA DA INSTRUÇÃO

### 301. Generalidades

- a. O SIE assume uma importância fundamental na valorização dos seus recursos humanos, constituindo-se como um conjunto de das atividades que naturalmente empenha e afeta um número elevado de recursos humanos, materiais, infraestruturais e financeiros;
- b. Estas atividades não devem ser vistas de forma isolada, mas sim integradas com os restantes sistemas, considerando sempre que os recursos humanos competentes, qualificados são o ativo mais importante e valiosos, cuja estabilidade importa promover e preservar de forma sustentada. Desta forma, o SIE tem como finalidade a valorização destes recursos, através dos Ensino, da Formação e do treino, num continuo esforço da sua acreditação e reconhecimento a nível nacional e internacional;
- c. Assim, podemos considerar que o SIE se estabelece como uma forma de resolução de problemas, cujo propósito é conferir competências necessárias aos recursos humanos do Exército, por forma a que cumpram as tarefas inerentes ao desempenho de cargos ou funções de acordo com os padrões de desempenho definidos, sendo possível constatar uma dependência direta do ensino, da formação e treino em relação ao propósito institucional do Exército;
- d. O conjunto de soluções de Ensino, Formação e Treino do Exército, que constituem o SIE, são o resultado da aplicação das 5 fases da Abordagem Sistémica da Instrução<sup>12</sup> (ASI). Estas seguem uma lógica sequencial e são interdependentes;
- e. A ASI é uma sequência interativa de atividades que vão desde a definição das necessidades de Ensino, Formação e Treino até à definição, desenvolvimento e implementação de soluções de aprendizagem eficazes e eficientes para satisfazer as necessidades do Exército;
- f. Como país membro da OTAN, e por questões relacionadas com a interoperabilidade das componentes do SIE, o Exército Português adota os normativos definidos, sendo o documento de referência para a presente publicação a BI-SC *Education and Individual Training Directive*<sup>13</sup>, da OTAN.

---

<sup>12</sup> Análise, desenho, desenvolvimento, implementação e avaliação.

<sup>13</sup> A versão em vigor aquando da presente publicação é a BI-SC *Education and Individual Training Directive* 075-007, de 10 de setembro de 2015.

**302. A garantia da qualidade no Sistema de Instrução do Exército**

- a. O conceito de qualidade tem vindo a sofrer uma constante evolução, sobretudo consoante a crescente importância que lhe tem vindo a ser atribuída e o número de elementos que direta ou indiretamente tem vindo a afetar;
- b. Qualidade significa que está conforme ou de acordo com o que é exigido por um determinado padrão. É um atributo que permite aprovar, aceitar ou refutar, algo com base num padrão de referência;
- c. Se inicialmente se acreditava, que a obtenção da qualidade dependia exclusivamente da inspeção e do controlo, ambos exercidos sobre as atividades e os processos que envolvem uma parte da organização, hoje em dia é frequente associá-la à prevenção das falhas, abrangendo um cada vez maior número de setores da organização, corresponsabilizando todas as pessoas que a compõem na satisfação das necessidades e das expectativas dos seus utilizadores, sejam estes internos ou externos;
- d. A qualidade obriga ao cumprimento de determinadas exigências, tais como:
  - (1) A satisfação do destinatário;
  - (2) A definição dos requisitos ou das necessidades;
  - (3) A adequação ao uso;
  - (4) A avaliação do produto obtido;
  - (5) A melhoria contínua;
  - (6) O envolvimento de todos e o papel determinante das chefias, na orientação e acompanhamento de todo o processo.
- e. Desta forma, para se garantir a qualidade do SIE, torna-se necessário:
  - (1) Garantir a satisfação das necessidades de todos os intervenientes no SIE;
  - (2) Determinar e definir com precisão, os objetivos da organização, a sua política de qualidade, bem como as necessidades formativas para a organização e os objetivos do próprio sistema de instrução;
  - (3) Fazer coincidir as atividades relacionadas com as componentes do SIE com a realidade da organização, ou seja, permitir que os conhecimentos transmitidos tenham aplicabilidade e sejam efetivamente praticados;
  - (4) Implementar um sistema de avaliação interno para verificar o aproveitamento dos intervenientes no SIE e um sistema de avaliação externo para verificar a eficácia do sistema e promover melhoria contínua do mesmo;
  - (5) Promover e incentivar o envolvimento e a participação de todos os intervenientes do SIE, destacando a participação das chefias em todo o processo, prevenindo os

desvios de percurso em relação às intenções iniciais e garantindo os resultados pretendidos;

- (6) É necessário adotar e implementar um processo que transforme as necessidades das componentes do SIE, em ações concretas que incorporem todas as exigências anteriores.
- f. A aplicação do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) é desencadeada pela determinação das necessidades do sistema de instrução. Este processo consiste na identificação das diferenças entre os desempenhos efetivos e os desejados, e no levantamento dos meios para reduzir essas diferenças;
  - g. As chefias devem conduzir este processo sempre que determinados requisitos operacionais ou organizacionais sejam implementados ou revistos. Estes requisitos têm origem num número variado de fontes, como por exemplo, legislação ou orientações definidas, relatórios de análise de funções, especificações de função novas ou revistas, evolução de procedimentos doutrinários, análise organizacional ou aquisições de novos equipamentos;
  - h. O processo também pode iniciar-se, quando for observada uma deficiência no sistema ou pela identificação de uma oportunidade para melhoria de desempenho, como por exemplo após uma avaliação de desempenho, relatórios de incidentes ou estudos de estado-maior;
  - i. Essencialmente, o processo de determinação das necessidades identifica o nível de resultados associado com os requisitos, novos ou revistos, e recomenda uma solução para as deficiências. Neste processo, a intervenção do SIE é apenas uma possível solução;
  - j. Um SGQ aplicado ao SIE é o garante de que toda a estrutura do Exército, com missões no âmbito do Ensino, Formação ou Treino, proporcionam confiança na definição e satisfação de soluções de qualidade para as necessidades operacionais e requisitos do Exército;
  - k. Considerando o definido pela BI-SC *Education and Individual Training OTAN Directive 075-007*, de 10 de setembro de 2015, o SGQ é constituído por quatro dimensões: a Inspeção, o Controlo de Qualidade, a Garantia da Qualidade e a Gestão da Qualidade<sup>14</sup> (Figura 3-1):

---

<sup>14</sup> De acordo com a BI-SC *Education and Individual Training Directive 075-007*, de 10 de setembro de 2015.

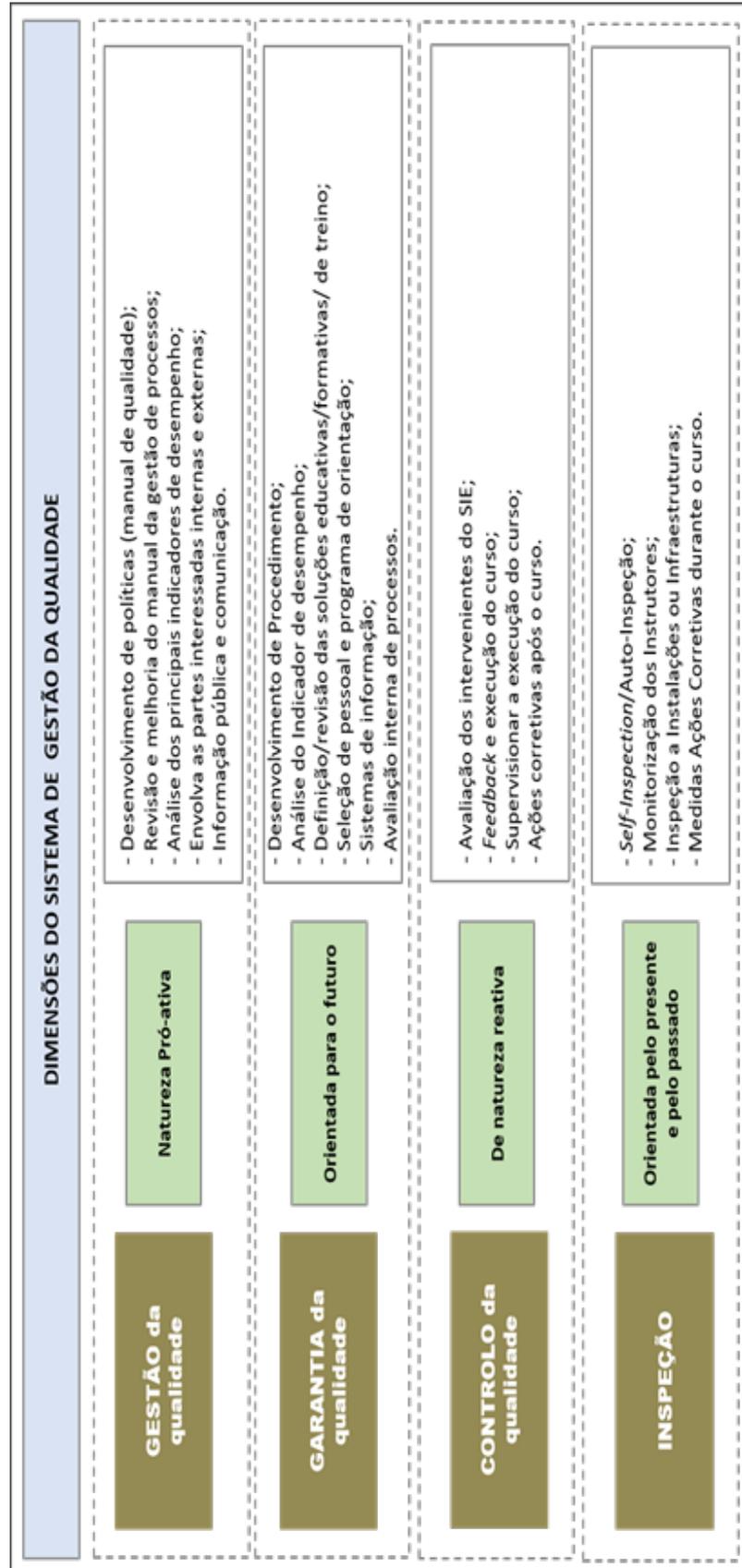


Figura 3-1 – Dimensões do Sistema de Gestão da Qualidade

**I. Em termos mais específicos, as quatro dimensões de um SGQ são:****(1) Inspeção**

A inspeção é implementada principalmente para identificar e corrigir erros antes que eles possam causar problemas, nomeadamente:

- (a) Autoinspeção;
- (b) Monitorização dos intervenientes do SIE;
- (c) Inspeção a instalações ou infraestruturas;
- (d) Medidas/Ações corretivas durante o curso.

**(2) Controlo da Qualidade**

É uma abordagem sistemática para identificar e corrigir problemas em cada etapa do processo:

- (a) Avaliação dos Instruendos, formandos, e ou alunos;
- (b) *Feedback* das partes interessadas;
- (c) Supervisionar a execução do curso;
- (d) Ações corretivas após o curso.

**(3) Garantia de Qualidade**

Amplia a responsabilidade pela qualidade para incluir outras funções além das atividades principais/diretas<sup>15</sup>. O foco é a qualidade geral do produto e visa evitar erros e defeitos:

- (a) Desenvolvimento de procedimentos<sup>16</sup>;
- (b) Análise do indicador de desempenho;
- (c) Definição e revisão das soluções no âmbito do SIE;
- (d) Seleção de pessoal e programa orientação;
- (e) Sistemas de informação;
- (f) Avaliação interna de processos.

**(4) Gestão da qualidade**

É uma maneira de pensar e trabalhar com ênfase em atender às necessidades e expectativas dos militares e civis do Exército, cobrindo todas as partes de uma organização, envolvendo cada pessoa na organização, onde são examinados todos os aspetos relacionados à qualidade. Visa o desenvolvimento de sistemas e procedimentos que suportem qualidade e melhoria contínua:

- (a) Desenvolvimento de políticas<sup>17</sup>;
- (b) Revisão e melhoria anual da gestão de processos;
- (c) Análise dos principais indicadores de desempenho;

---

<sup>15</sup> Por exemplo, o impacto das funções de suporte.

<sup>16</sup> Por exemplo através de normas, de técnicas, táticas, procedimentos e listas de verificação.

<sup>17</sup> Manual de qualidade.

- (d) Envolver as partes interessadas internas e externas;
- (e) Desenvolvimento de pessoal e capacitação;
- (f) Informação pública e comunicação.

Um SGQ incorpora os mecanismos de melhoria contínua necessários para lidar com mudanças e desafios emergentes. Sempre que se justifique, serão desenvolvidas soluções com vista à satisfação das necessidades do Exército.

### **303. A Abordagem Sistêmica da Instrução**

- a.** Para responder às exigências referidas anteriormente, o modelo conceptual do SIE baseia-se numa metodologia designada por ASI, cuja essência se resume a um método de resolução de problemas, fundamentado na teoria dos sistemas, visando promover de uma forma normalizada, a eficiência na utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros empregues no sistema, com vista à consecução dos objetivos definidos;
- b.** A assunção deste tipo de objetivos permite ao SIE contribuir decisivamente para o sucesso do sistema Exército, proporcionando-lhe uma formação de qualidade, através da satisfação das necessidades e das expectativas dos intervenientes que frequentam os cursos, e das respetivas chefias;
- c.** A ASI pretende definir e produzir soluções de Ensino, Formação e Treino eficazes, eficientes e suportáveis, com o objetivo de colmatar lacunas, ou seja, resolver um determinado problema de forma a atingir os objetivos definidos;
- d.** O seu funcionamento obedece aos seguintes princípios:
  - (1) Retroação  
A informação é reinserida através das várias componentes do sistema, permitindo uma apropriada monitorização das funções específicas.
  - (2) Estabilidade  
O sistema tende sempre para atingir e manter um estado de equilíbrio.
  - (3) Regulação  
Quando a retroação da informação indica que o equilíbrio do sistema é quebrado, este reage em conformidade.
  - (4) Eficácia  
O sistema é orientado para atingir um objetivo específico.
  - (5) Eficiência  
O sistema é desenhado para atingir o objetivo com o mínimo de recursos possível, incluindo tempo e energia.

- e. A ASI articula-se, seguindo o modelo definido na BI-SC *Education and Individual Training* OTAN Directive 075-007, de 10 de setembro de 2015, e é constituída por cinco fases que incluem um ponto de verificação/avaliação (*feedback*) no final de cada fase, conforme a Figura 3-2 (OTAN *Systems Approach to Training*) demonstra. O processo é acionado sempre que, se verificar que a solução no âmbito das componentes do SIE não está a corresponder, ou seja, não está a resolver o problema.

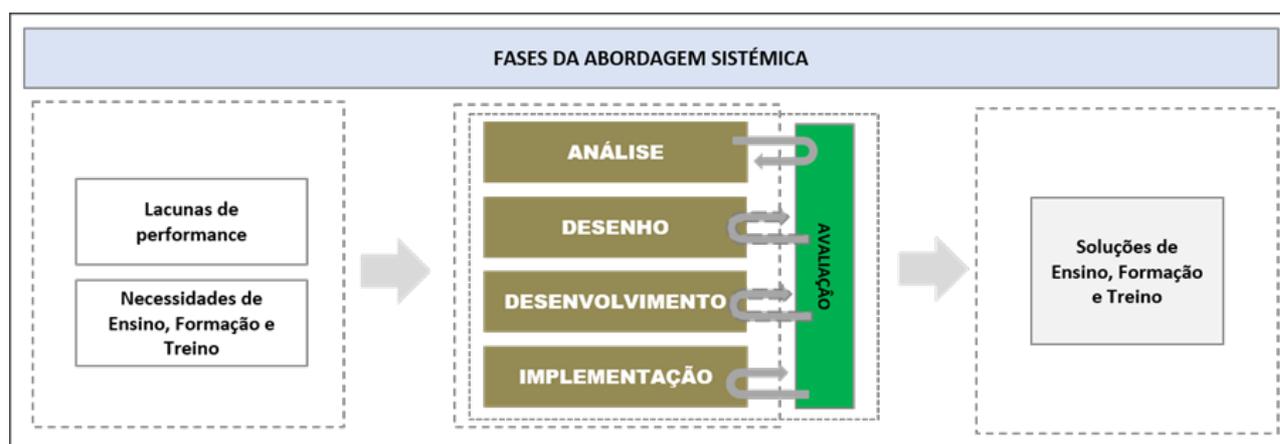


Figura 3-2 – Fases da Abordagem Sistêmica

### 304. Fases da Abordagem Sistêmica da Instrução

#### a. Análise

- (1) Se a ação do SIE for a solução ideal para a resolução de um determinado problema, o processo é iniciado através da fase de Análise. A finalidade desta fase é gerar padrões de desempenho perceptíveis e precisos. Os padrões de desempenho denunciam uma lacuna na performance/execução e identificam o resultado pretendido/a atingir. Expressam o que se pretende, em termos de proficiência, para o desempenho de uma determinada função/cargo. A fase de análise responde às seguintes questões:
  - (a) Porquê instruir?
  - (b) Quem instruir?
  - (c) O que se pretende solucionar, até que nível e em que condições<sup>18</sup>?
- (2) A informação essencial decorrente do processo de determinação de necessidades, indispensável ao desenvolvimento do sistema de instrução, é uma clara descrição das tarefas a levar a cabo por forma a satisfazer as necessidades identificadas;

<sup>18</sup> O Capítulo 5 da BI-SC *Education and Individual Training* OTAN Directive 075-007, de 10 de setembro de 2015, descreve a fase de Análise da Abordagem Sistêmica (*Systems Approach to Training*).

- (3) A definição pormenorizada dos requisitos do SIE, em termos de capacidades, conhecimentos, aptidões ou atitudes, exige dos analistas uma compreensão total dos objetivos a atingir. As atividades e tarefas, ou os seus componentes, identificadas através do processo de determinação de necessidades, devem ser avaliadas por forma a apurar quais as carências específicas do sistema de instrução;
- (4) Os condicionamentos exigidos ao SIE devem ser definidos, incluindo os níveis mínimos aceitáveis de desempenho esperado do indivíduo no cumprimento de uma determinada tarefa. Esta definição é apresentada através da descrição de padrões de desempenho, documentados numa tabela de qualificação, servindo de plataforma para as fases subsequentes do sistema de qualidade.

**b. Desenho**

A fase de desenho pretende criar a solução, ou propor uma já existente, que permita que os indivíduos atinjam os padrões de desempenho construídos na fase de análise<sup>19</sup>. Descreve uma atividade ou programa de aprendizagem e as condições ambientais que irão permitir aos intervenientes (instruendos, formandos e/ou alunos) atingir, com a melhor relação possível de custo-eficácia, os padrões de desempenho definidos.

Na fase de desenho, verifica-se como necessário:

- (1) Definir as características dos intervenientes (instruendos, formandos e/ou alunos) em termos dos seus níveis mínimos de ingresso, no que concerne a capacidades, e às características que mais afetarão a sua capacidade de resposta às atividades específicas relacionadas com as componentes do SIE. Implica uma análise mais detalhada que a da fase anterior e mais direcionada para os níveis de aprendizagem, ou seja, para a definição do ponto de partida da aprendizagem. As informações produzidas até este ponto poderão levar a decisões subsequentes, nomeadamente as respeitantes à sequência das ações mais adequadas que envolvem as componentes do SIE, bem como aos métodos e tecnologias a empregar;
- (2) Analisar cada padrão de desempenho por forma a determinar as capacidades necessárias para o atingir. Estes elementos fundamentais são agrupados e ordenados de acordo com a sequência mais eficiente, de forma a definirem aquilo

---

<sup>19</sup> A fase de Desenho da Abordagem Sistémica (*Systems Approach to Training*) é apresentada no Capítulo 6 da BI-SC *Education and Individual Training* OTAN Directive 075-007, de 05 de setembro de 2015.

que os intervenientes<sup>20</sup> devem aprender, através da definição de um conjunto de objetivos de aprendizagem ou de formação;

- (3) Desenvolver um plano de avaliação que determine como progredir e conseguir, que o objetivo a atingir seja verificado. Embora a avaliação deva ser baseada nos princípios e orientações do sistema de instrução, alguns fatores limitativos<sup>21</sup>, podem impedir a total e direta observação dos resultados desejados;
- (4) O plano de avaliação descreve a forma segundo a qual uma amostra credível dos resultados dos intervenientes<sup>22</sup> deve ser medida e avaliada. Instrumentos de avaliação eficazes implicam um cuidadoso desenvolvimento e validação, por forma a assegurar que servem efetivamente o objetivo para o qual são criados. Instrumentos de avaliação no processo de aprendizagem auxiliam a verificação dos progressos dos intervenientes<sup>23</sup> em direção aos objetivos pretendidos. Instrumentos de avaliação sumativa asseguram que esses mesmos objetivos foram atingidos;
- (5) Para garantir a escolha da solução ótima, é essencial levantar e orçamentar várias atividades. Quando os recursos envolvidos são substanciais, desenvolve-se um processo financeiro para apoiar a tomada de decisões. Os custos estimados da opção selecionada devem ser registados para aplicações nas previsões para o sistema de instrução global. Se a modalidade envolver um grande esforço de desenvolvimento, os custos previstos para este desenvolvimento devem ser incluídos no plano financeiro;
- (6) Especificar os conteúdos do curso e os métodos de ensino, com a finalidade de descrever as atividades ou conteúdos programáticos, quer para os instrutores/formadores/professores, quer para os instruendos/formandos/alunos.

### c. Desenvolvimento

- (1) A finalidade da fase de desenvolvimento é criar, ou procurar se já existentes, materiais e serviços essenciais ao suporte e desenvolvimento da solução de aprendizagem/formação e satisfazer os objetivos descritos nos documentos produzidos nas fases anteriores<sup>24</sup>. Existem numerosos e diversificados meios<sup>25</sup>, assim como, prazos de implementação, que variam substancialmente de caso

---

<sup>20</sup> Instruendos, formandos e/ou alunos.

<sup>21</sup> Como os recursos disponíveis ou considerações de segurança.

<sup>22</sup> Instruendos, formandos e/ou alunos.

<sup>23</sup> Instruendos, formandos e/ou alunos.

<sup>24</sup> O Capítulo 7 da BI-SC *Education and Individual Training* OTAN Directive 075-007, de 05 de setembro de 2015, descreve a fase de Desenvolvimento da Abordagem Sistémica (*Systems Approach to Training*).

<sup>25</sup> Recursos técnico-pedagógicos e equipamentos.

para caso. O desenvolvimento de atividades do SIE baseadas em tecnologias<sup>26</sup> requer um volume muito maior de recursos do que o desenvolvimento de sistemas presenciais convencionais;

- (2) Os materiais podem ser adquiridos ou produzidos, uma vez que um sistema de instrução baseado em objetivos requer normalmente um cuidadoso desenvolvimento de recursos para apoio à aprendizagem. Tais elementos variam desde planos guias de sessão, material interativo<sup>27</sup>, ajudas visuais de qualquer tipo, incluindo equipamentos reais, referências e trabalhos, e materiais de teste. Em alguns casos, determinado tipo de materiais, ou mesmo programas formativos completos, podem ser disponibilizados para a satisfação de necessidades esporádicas. Estes produtos podem variar na sua complexidade e sofisticação de acordo com a estratégia que se pretende utilizar;
- (3) Para avaliar a eficácia dos métodos e materiais empregues nas atividades das componentes do SIE, ambos devem ser revistos por especialistas em tecnologia educativa, e testados em universos representativos da população alvo. Estes testes devem ser conduzidos o mais cedo possível, por forma a evitar a produção de materiais ineficazes. Os métodos de ensino, planos guias de sessão e os materiais empregues nas atividades formativas, serão revistos consoante as correções determinadas pelos testes;
- (4) Os responsáveis pelo desenvolvimento devem garantir que os intervenientes<sup>28</sup> no processo conhecem os conteúdos programáticos, os métodos de ensino e os recursos técnico-pedagógicos, pelo que devem ser formados e treinados conforme necessário.
- (5) O registo dos custos de desenvolvimento é fundamental para uma gestão eficaz dos recursos envolvidos, tornando-se particularmente importante quando o volume deste esforço requer investimentos alargados. Esta etapa permite a monitorização e o controlo contínuos, à medida que o processo se desenvolve.

#### **d. Implementação**

- (1) A finalidade desta fase é permitir aos elementos envolvidos, atingir os objetivos propostos, acionando a operação de gestão, suporte e apoio administrativo necessário para conduzir a solução formativa/de aprendizagem<sup>29</sup>;

---

<sup>26</sup> Ex.: conteúdos multimédia.

<sup>27</sup> *Hardware e Software*.

<sup>28</sup> Instrutores, formadores e professores.

<sup>29</sup> O Capítulo 8 da BI-SC *Education and Individual Training* OTAN Directive 075-007, de 05 de setembro de 2015, descreve a fase de Implementação da Abordagem Sistémica (*Systems Approach to Training*).

- (2) Envolve o ministrar a instrução/formação, não dizendo apenas respeito à implementação do plano guia de sessão e utilização dos recursos técnico pedagógicos produzidos na fase de desenvolvimento, mas também à motivação para a máxima participação de cada interveniente<sup>30</sup>;
- (3) A supervisão da aprendizagem pretende garantir que a mesma decorre conforme o previsto e de uma forma contínua, os instrutores/formadores/professores verificam a resposta dos instruendos/formandos/alunos às atividades formativas;
- (4) A fase de implementação pretende produzir profissionais qualificados.

**e. Avaliação**

- (1) Nesta fase a finalidade é avaliar a eficiência, eficácia e sustentabilidade do curso/solução formativa e a forma como pode ser rentabilizada a sua aplicação, procurando constante melhoramento<sup>31</sup>. Considera-se que um determinado programa formativo é eficaz, quando os intervenientes<sup>32</sup> atingem os objetivos propostos e, da mesma forma, considera-se eficiente quando o conjunto de recursos e métodos empregues é otimizado;
- (2) Avaliar é um processo que consiste na recolha de um conjunto de informações pertinentes, válidas e fiáveis e compará-las com o conjunto de critérios considerados adequados ao objetivo fixado;
- (3) No âmbito do processo de aprendizagem, avaliar permite delimitar, obter e fornecer informações úteis relativamente a determinada ação relacionada com as componentes do SIE, recorrendo a padrões de qualidade explícitos ou implícitos, com vista à produção de juízos de valor que suportem a eventual tomada de decisões;
- (4) A avaliação tem como principal objetivo garantir a qualidade de todo o sistema, desempenhando um papel fundamental na deteção, regulação, verificação e controlo do processo global e é aplicada a todas as fases. É, pois, a etapa que percorre e abrange todo o ciclo formativo devendo os instrumentos utilizados permitir:
  - (a) Identificar os problemas, falhas ou disfunções decorrentes das práticas formativas;
  - (b) Avaliar os resultados das aprendizagens<sup>33</sup>;

---

<sup>30</sup> Instruendo, formando, aluno.

<sup>31</sup> O Capítulo 9 da BI-SC *Education and Individual Training* OTAN Directive 075-007, de 05 de setembro de 2016, descreve a fase de Avaliação da Abordagem Sistémica (*Systems Approach to Training*).

<sup>32</sup> Instruendos, formando e/ou alunos.

<sup>33</sup> Conhecimentos adquiridos e competências desenvolvidas.

- (c) Diagnosticar as necessidades dos intervenientes<sup>34</sup> e agir de forma atempada perante eventuais desvios na procura da sua satisfação;
  - (d) Introduzir eventuais correções e melhoramentos na planificação do processo, numa ótica de melhoria contínua;
  - (e) Analisar as condições de admissão<sup>35</sup>, regular o desenvolvimento da ação e estudar o perfil de formação;
  - (f) Confrontar os métodos pedagógicos utilizados com os objetivos propostos;
  - (g) Sugerir novos métodos e técnicas pedagógicas ou recursos didáticos;
  - (h) Reequacionar estratégias formativas, assim como de ajustamento de metodologias pedagógicas utilizadas;
  - (i) Facilitar uma orientação e uma melhor monitorização;
  - (j) Motivar todos os envolvidos para a consecução dos objetivos e orientar os esforços dos instruendos/formandos/alunos na definição de um trajeto pessoal de aprendizagem;
  - (k) Melhorar o autoconhecimento da instituição<sup>36</sup>;
  - (l) Facilitar eventuais processos de negociação relativamente a aspetos críticos a melhorar e/ou reforçar;
  - (m) Melhorar a sustentação das opções tomadas, através dos processos de auditoria externa;
  - (n) Apurar os efeitos/impactos das intervenções desenvolvidas;
  - (o) Apoiar a própria certificação de competências;
  - (p) Quantificar, comparar e adequar a relação entre o valor acrescentado gerado pela instrução por comparação com o investimento efetuado, justificar o investimento efetuado, assim como novas necessidades.
- (5) A avaliação deve procurar dar resposta, sobretudo, a três dimensões fundamentais:
- (a) Eficácia  
Determina se o resultado atingido corresponde ou não ao objetivo pré-estabelecido.
  - (b) Desempenho  
Estuda a performance dos vários intervenientes diretos, ou seja, a forma como os executantes usarão os novos conhecimentos, perícias e atitudes e que comportamentos mudarão perante o trabalho.

---

<sup>34</sup> Instruendos, formandos e/ou alunos.

<sup>35</sup> Perfil de seleção e pré-requisitos.

<sup>36</sup> Disponibilizando informação relativamente à forma como funciona, nomeadamente, quanto à capacidade para cumprir os objetivos previamente estabelecidos.

(c) Aprendizagem

Determina o acréscimo de valor, ou seja, o ganho real e efetivo do Instruendo/formando/aluno em termos de aprendizagens.

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## CAPÍTULO 4 – ORGANIZAÇÃO E RESPONSABILIDADES

### 401. Generalidades

- a. O SIE enquanto conjunto de entidades, atividades e processos que visam o desenvolvimento do potencial humano do Exército, caracteriza-se por ser um sistema interligado com outras áreas de atividades da instituição, interagindo e gerando fluxos de informação que visam fornecer um produto final credível e coerente com os requisitos previamente definidos;
- b. Esta inter-relação desenvolve-se ao longo da estrutura organizacional com base num conjunto de intervenientes, com diferentes missões e patamares de responsabilidade, que ao seu nível, intervêm no planeamento, direção, execução e controlo das componentes do SIE, gerando sinergias que importa clarificar evitando sobreposições e conflitos que nada contribuiriam para a consecução dos objetivos do sistema.

### 402. Responsabilidades dos órgãos e entidades participantes no SIE<sup>37</sup>

#### a. Chefe do Estado-Maior do Exército

Ao Chefe do Estado-Maior do Exército (CEME), enquanto comandante do Exército, compete assegurar a geração, a preparação, o aprontamento e a sustentação das forças e meios do Exército, garantindo, nomeadamente, as atividades de aprendizagem necessárias ao cumprimento das missões atribuídas.

#### b. Estado-Maior do Exército

O Estado-Maior do Exército é o órgão de estudo, conceção e planeamento da atividade do Exército para apoio à decisão do CEME. No âmbito do SIE compete-lhe:

- (1) Realizar estudos, planear atividades, emitir pareceres e elaborar propostas referentes à formação, ao ensino e à simulação no Exército;
- (2) Garantir a gestão integrada de todos os núcleos de simulação para apoio da formação e do treino no Exército.

#### c. Comando do Pessoal

O Comando do Pessoal (CmdPess) assegura a direção e execução das atividades do Exército no domínio da administração dos recursos humanos, da formação e da saúde. Compete-lhe, em especial, estudar, propor, coordenar e emitir pareceres nesse âmbito. Através da Direção de Formação (DF), assegura a atividade de toda a formação do Exército.

---

<sup>37</sup> Decreto regulamentar n.º 11/2015, de 31 de julho.

**PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino**

A DF tem na sua dependência três Unidades Formadoras (UF), a Escola das Armas (EA), a Escola dos Serviços (ES) e a Escola de Sargentos do Exército (ESE):

- (1) À EA compete conceber e ministrar cursos de formação inicial, de promoção, especialização, atualização, aperfeiçoamento e de valorização e ainda, desenvolver tirocínios e estágios. Compete ainda participar, de acordo com as orientações superiores, na elaboração de doutrina, estudos técnicos e em projetos de investigação e desenvolvimento;
- (2) À ES compete conceber e ministrar cursos de formação inicial, de promoção, especialização, atualização, aperfeiçoamento e de valorização e ainda, desenvolver tirocínios e estágios. Compete ainda participar, de acordo com as orientações superiores, na elaboração de doutrina, estudos técnicos e em projetos de investigação e desenvolvimento;
- (3) À ESE compete conceber e ministrar os cursos de formação inicial e a formação ao longo da carreira dos sargentos (cursos de promoção, especialização, atualização, aperfeiçoamento e de valorização e ainda, desenvolver tirocínios e estágios).

**d. Comando da Logística**

O Comando da Logística (CmdLog) assegura as atividades do Exército nos domínios da administração dos recursos materiais, de movimentos, transporte e infraestruturas, competindo-lhe, em especial, apoiar as Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (U/E/O) do Exército, conforme lhe for determinado, inclusivamente no âmbito das atividades relacionadas com o SIE.

**e. Comando das Forças Terrestres**

O Comando das Forças Terrestres (CFT) tem por missão apoiar o exercício do comando por parte do CEME, tendo em vista o treino operacional, o aprontamento e a sustentação das forças e meios da componente operacional do sistema de forças.

**f. Inspeção Geral do Exército**

A Inspeção Geral do Exército (IGE) tem por missão apoiar o CEME no exercício da função de controlo e avaliação, através das atividades de inspeção e certificação de forças. No âmbito da instrução, compete-lhe, em especial:

- (1) Fiscalizar o cumprimento das normas legais em vigor e determinações do CEME;
- (2) Avaliar o grau de eficiência e eficácia geral das U/E/O do Exército, através da realização de atividades inspetivas ou extraordinárias;
- (3) Recomendar as medidas consideradas adequadas para a resolução das deficiências detetadas durante a realização das inspeções e acompanhar a sua implementação;

(4) Avaliar e propor ao CEME a certificação de todas as forças da componente operacional do sistema de forças.

**g. Quartéis-Generais das Zonas Militares dos Açores e da Madeira e das Brigadas Mecanizada, de Intervenção e de Reação Rápida**

Asseguram o planeamento, a coordenação e o controlo das atividades do SIE nas U/E/O sob a sua dependência hierárquica.

**h. Outras U/E/O**

Desenvolvem o treino, de acordo com as competências que lhes estão atribuídas; constituem-se como Polos de Formação (PF), conforme determinado superiormente.

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## 2.<sup>a</sup> PARTE

# AS COMPONENTES DO SISTEMA DE INSTRUÇÃO DO EXÉRCITO

### CAPÍTULO 1 – ENSINO

#### 101. Definição

- a. O ensino no Exército é entendido como o processo de organização das situações de aprendizagem destinadas a produzir resultados a longo prazo, traduzindo-se num desenvolvimento mental do indivíduo, inculcando no mesmo a capacidade de perceber e interpretar factos, constituindo-se como uma das componentes do SIE. É uma parte integrante do sistema educativo português, conforme estabelecido na Lei de Bases do Sistema Educativo Português<sup>38</sup>;
- b. Esta componente do SIE articula-se nas seguintes divisões:
  - (1) Ensino Superior Militar, de natureza Universitária e Politécnica<sup>39</sup>;
  - (2) Ensino Secundário, incluindo a modalidade de ensino profissional;
  - (3) Ensino Básico<sup>40</sup>.

#### 102. Finalidade

O ensino traduz-se no desenvolvimento geral do indivíduo, estimulando-lhe a capacidade de raciocínio e de reflexão, a memória, o espírito crítico e análise críticas, a criatividade e a inovação, com vista à obtenção de resultados de longo prazo.

#### 103. Entidades intervenientes no ensino – Responsabilidades<sup>41</sup>

##### a. Chefe do Estado-Maior do Exército

Estabelece os objetivos e as diretrizes que pretende ver, respetivamente, cumpridos e seguidas no âmbito do ensino, através da diretiva anual que emana para o Exército.

##### b. Estado-Maior do Exército

Realiza estudos, planeia atividades, emite pareceres e elabora propostas relativas ao ensino nos termos da legislação em vigor.

---

<sup>38</sup> Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, alterada pela Lei n.º 115/97, de 19 de setembro e pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto.

<sup>39</sup> Consagrado no Decreto Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro, que estabelece a orgânica do ensino superior militar, consagra as suas especificidades no contexto do ensino superior, consagra o estatuto do IUM e prevê que lhe seja integrado uma Unidade Politécnica Militar (UPM).

<sup>40</sup> 1.º, 2.º e 3.º ciclos.

<sup>41</sup> Conforme descrito no Decreto Regulamentar n.º 11/2015, que aprova a orgânica do Exército, de 31 de julho.

**c. Vice-Chefe do Estado-Maior**

Garante, através do seu gabinete, o apoio direto aos órgãos da sua responsabilidade designadamente a Direção de Educação a qual dirige e supervisiona a atividade dos Estabelecimentos Militares de Ensino garantindo a qualidade do ensino não superior aí ministrado, em articulação com o Sistema Educativo Português.

**d. Direção de Educação<sup>42</sup>**

(1) Dirige, coordena e supervisiona as atividades dos Estabelecimentos Militares de Ensino, bem como dos órgãos ou serviços no âmbito do sistema de ensino não superior ministrado nos EME, definindo e harmonizando as linhas orientadoras dos seus projetos pedagógicos;

(2) Elabora o regulamento de admissão aos Estabelecimentos Militares de Ensino e coordena os processos de candidatura e seleção dos alunos.

**e. Academia Militar**

A Academia Militar (AM) insere-se nos estabelecimentos de ensino superior público universitário militar e, enquanto unidade orgânica autónoma universitária do Instituto Universitário Militar (IUM), na dependência hierárquica do CEME, compete assegurar a formação inicial dos oficiais destinados aos Quadros Permanentes (QP) do Exército.

**f. Estabelecimentos Militares de Ensino<sup>43</sup>**

Os Estabelecimentos Militares de Ensino são responsáveis pelo desenvolvimento dos respetivos projetos educativos assentes na formação de matriz militar, no respeito pelos princípios fundamentais previstos no Sistema Educativo Português.

**104. Ensino superior**

O Decreto-Lei n.º 369/2007, de 05 de novembro, tem por objeto a avaliação da qualidade e a acreditação do ensino superior, medindo o grau de desempenho das instituições de ensino superior e o cumprimento da sua missão através de parâmetros de desempenho relativos à sua atuação e, os resultados dela decorrentes.

A Política de Qualidade que pauta o ensino superior militar, rege-se por padrões de exigência que cumprem os requisitos requeridos pela Agência de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior e pela Direção Geral do Ensino Superior, materializando os processos de autoavaliação do ensino.

---

<sup>42</sup> Decreto-Lei n.º 125/2015, procede à configuração do sistema de ensino não superior de matriz militar, de 07 de julho.

<sup>43</sup> Idem.

**a. Ensino Superior de natureza Universitária****(1) Academia Militar - Natureza e Missão<sup>44</sup>**

(a) A AM é um estabelecimento de ensino superior universitário militar, integrado no IUM como unidade orgânica autónoma universitária, na dependência hierárquica do CEME e na dependência funcional do comandante do IUM;

(b) A AM tem por missão primária formar oficiais destinados aos QP do Exército e da Guarda Nacional Republicana (GNR), habilitando-os ao exercício das funções que estatutariamente lhes são cometidas, conferir as competências adequadas ao cumprimento das missões do Exército e da GNR e promover o desenvolvimento individual para o exercício de funções de comando, direção e chefia;

**(c) Especificidades, atribuições e autonomia**

O ensino superior militar ministrado pela AM está inserido no sistema de ensino superior universitário, com as adaptações necessárias à satisfação das necessidades do Exército e da GNR, tendo por especificidades, atribuições e autonomias as constantes no decreto-regulamentar da AM.

**(d) Organização do Ensino**

A organização da vida escolar na AM obedece aos princípios gerais do ensino superior público, nomeadamente no que se refere à avaliação, aos requisitos exigidos, à qualidade e exigência do corpo docente, à duração e à forma de abordagem dos conteúdos do ensino, aos trabalhos de aplicação e de investigação, bem como a necessidade de proporcionar aos alunos, em tempo e em meios, condições de desenvolvimento cultural, desportivo e social.

**(e) Orientação do Ensino**

1. A natureza e o desenvolvimento das matérias que compõem os cursos da AM devem refletir um adequado equilíbrio entre a formação científica e humanista de base, comuns à carreira de todos os oficiais, e a preparação específica requerida para o desempenho dos cargos e funções atribuíveis aos oficiais das diferentes armas e serviços do Exército e da GNR;

2. As aptidões de natureza militar têm um caráter determinante na apreciação dos alunos e na respetiva formação, pelo que a liderança,

---

<sup>44</sup> Portaria n.º 22/2014, que aprova o Regulamento da AM, de 31 de janeiro.

a cultura humanística, a formação militar e a educação física são, no essencial, comuns a todos os cursos ministrados na AM;

3. As atividades de ensino na AM desenvolvem-se de acordo com os métodos pedagógicos adequados às especificidades da condição militar e aos objetivos dos cursos em causa;
4. Os trabalhos de aplicação e investigação dos alunos devem ser enquadrados, na máxima extensão possível, em linhas de investigação do Centro de Investigação, Desenvolvimento e Inovação da AM;
5. O ensino ministrado, tendo em vista a formação global dos alunos, pode compreender atividades extracurriculares complementares, ministradas por docentes civis ou militares tecnicamente qualificados;
6. A AM, por determinação do CEME, pode organizar e ministrar outros cursos, nomeadamente cursos interdisciplinares, a que correspondam diplomas e certificados não conferentes de grau académico.

(f) Graus Académicos e diplomas

1. A AM confere os graus académicos de Mestre, bem como o grau académico de Doutor em Ciências Militares através do IUM, podendo associar-se com outras instituições de ensino superior para a realização de ciclos de estudos noutras áreas científicas;
2. A AM pode desenvolver outras atividades de ensino, investigação e formação, não conferentes de grau académico, mas cuja conclusão com aproveitamento conduza à atribuição de diploma ou certificado de frequência.

(g) Ciclos e planos de estudos

1. A criação, suspensão e extinção de ciclos de estudos conferentes de grau académico que habilitem ao ingresso nos QP do Exército e da GNR na categoria de oficiais, bem como a aprovação e modificação dos respetivos planos de estudos, estão sujeitas a aprovação do membro do Governo responsável pela área da Defesa Nacional, sob proposta do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas (CEMGFA), ouvidos o Conselho de Chefes de Estado-Maior e o Comandante-geral da GNR, nos assuntos relativos à formação dos alunos da GNR, precedida de pareceres dos órgãos de conselho;
2. Os planos de estudos são estruturados de forma a assegurar a educação integral do aluno nos domínios da formação académica,

científica, técnica, social e humanística, em simultâneo com a formação militar, comportamental e física, o treino e a atividade militar adequados ao objetivo de cada curso e com a distribuição equilibrada pelos períodos curriculares que o constituem.

(h) Outros cursos, estágios ou tirocínios

A AM, por determinação específica do CEME, sob proposta do Comandante da AM, precedida dos pareceres das Comissões Científica e Pedagógica, pode ainda organizar e ministrar outros cursos, estágios ou tirocínios, sempre que isso se mostre necessário como habilitação complementar quer do corpo docente, quer dos oficiais do Exército, da GNR ou dos outros ramos das Forças Armadas ou, ainda, se manifeste no interesse de alunos de nacionalidade estrangeira a frequentar a AM ao abrigo de protocolos de cooperação, ou no interesse de alunos nacionais civis.

**b. Ensino Superior de natureza Politécnica**

- (1) O Decreto-Lei n.º 249/2015, de 28 de outubro, já referido anteriormente, prevê a integração de uma UPM no IUM, vocacionada para o ensino superior politécnico militar. Neste sentido, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 17/2019, de 22 de janeiro, que estabelece a orgânica da UPM;
- (2) A UPM tem, entre outras, a incumbência de promover a realização, harmonização e coordenação de ciclos de estudos que visem a atribuição do Diploma de Técnico Superior Profissional (DTSP), enquanto entidade responsável pela formação inicial dos sargentos dos QP das Forças Armadas e da GNR;
- (3) A realização, harmonização e coordenação de ciclos de estudos para a atribuição do DTSP é garantida através dos Departamentos Politécnicos da Marinha, do Exército, da Força Aérea e da GNR, da UPM, os quais são responsáveis pela articulação, na sua atuação, com o respetivo Ramos das Forças Armadas e da GNR, sem prejuízo de quaisquer convénios ou acordos de colaboração que venham a ser celebrados com outras entidades neste âmbito;
- (4) Desta forma, os ciclos de estudos para atribuição dos DTSP dos sargentos do QP do Exército, são ministrados no Departamento Politécnico do Exército;
- (5) O despacho nº 2084/2020 de 13 de fevereiro de Sua Ex<sup>a</sup> o Ministro da Defesa Nacional, aprovado pelo Chefe de Estado Maior General das Forças Armadas, ouvido o Conselho de Chefes de Estado-Maior e o Comandante Geral da GNR,

aprovou as normas que definem a articulação da UPM com os ramos das Forças Armadas e com a GNR, de acordo com os órgãos de conselho do Diretor da UPM (Conselho Técnico Científico e Conselho Pedagógico);

(6) Escola de Sargentos do Exército - Natureza e Missão

(a) A ESE tem como missão, conceber e ministrar a formação inicial e a formação longo da carreira dos Sargentos, e neste caso particular do ensino superior politécnico articular-se com o Departamento Politécnico do Exército para ministrar o Curso de Formação de Sargentos do QP;

(b) A ESE depende hierarquicamente da DF e funcionalmente do Comandante da UPM, através do Departamento Politécnico do Exército, para o ensino superior politécnico militar dos sargentos do QP;

(c) Especificidades, atribuições e autonomia

O ensino superior politécnico militar ministrado pela ESE, para atribuição do DTSP, está inserido no sistema de ensino superior universitário, com as adaptações necessárias à satisfação das necessidades do Exército, tendo por especificidades, atribuições e autonomias as constantes nos diplomas em vigor.

(d) Regime de atribuição do nível 5 de qualificação

A regulação do regime de atribuição do nível 5 de qualificação encontra-se contemplado em Portaria própria, designadamente na Portaria n.º 288/2019, de 3 de setembro de 2019. Nesta Portaria, para além das componentes de formação, refere-se, também, à organização curricular, à duração do Curso de Formação de Sargentos e especificidades próprias de cada Curso Técnico Superior Profissional, ministrados na ESE<sup>45</sup>.

## 105. Ensino básico e ensino secundário

### a. Ensino básico - Caracterização

- (1) O Ensino Básico (EB) é universal e obrigatório e tem a duração de nove anos;
- (2) Ingressam no EB as crianças que completem 6 anos de idade até 15 de setembro. As crianças que completem os seis anos de idade entre 16 de setembro e 31 de dezembro podem ingressar no EB se tal for requerido pelo encarregado de educação, em termos a regulamentar. A obrigatoriedade de frequência do EB termina aos 15 anos de idade;

---

<sup>45</sup> A ESE tem ainda por missão, conceber e ministrar os cursos de formação inicial, e ao longo da carreira dos sargentos, desenvolver cursos de promoção, de especialização, de atualização, de aperfeiçoamento e de valorização e ainda, desenvolver tirocínios e estágios.

- (3) O EB compreende três ciclos sequenciais, em que a sua articulação obedece a uma sequencialidade progressiva, conferindo a cada ciclo a função de completar, aprofundar e alargar o ciclo anterior, numa perspetiva de unidade global do EB. Os ciclos e respetivas características são os seguintes:
- (a) 1.º ciclo  
É caracterizado por um ensino globalizante, da responsabilidade de um professor único, que pode ser coadjuvado em áreas especializadas.
  - (b) 2.º ciclo  
O ensino encontra-se organizado por áreas interdisciplinares de formação básica, desenvolve-se predominantemente em regime de professor por área.
  - (c) 3.º ciclo  
O ensino está organizado segundo um plano curricular unificado, integrando áreas diversificadas. Desenvolve-se em regime de um professor por disciplina ou grupo de disciplinas.
- (4) A conclusão com aproveitamento do EB confere o direito à atribuição de um diploma, devendo igualmente ser certificado o aproveitamento de qualquer ano ou ciclo, quando solicitado.

**b. Ensino Secundário - Caracterização**

- (1) Os cursos do Ensino Secundário (obrigatório) têm a duração de três anos e para aceder aos mesmos é necessário completar com aproveitamento o EB;
- (2) O Ensino Secundário organiza-se segundo formas diferenciadas, contemplando a existência de cursos predominantemente orientados para a vida ativa ou para o prosseguimento de estudos, contendo todas elas componentes de formação de sentido técnico, tecnológico e profissionalizante e de língua e cultura portuguesas adequadas à natureza dos diversos cursos;
- (3) A conclusão com aproveitamento do Ensino Secundário confere direito à atribuição de um diploma, que certificará a formação adquirida e, nos casos dos cursos predominantemente orientados para a vida ativa, a qualificação obtida para efeitos do exercício de atividades profissionais determinadas.

**c. Os estabelecimentos militares de ensino – Ensino básico e ensino secundário**

- (1) Colégio Militar
  - (a) O Colégio Militar (CM) é um Estabelecimento Militar de Ensino não-superior, de matriz militar;
  - (b) O CM tem por missão assegurar uma sólida formação de matriz militar, intelectual, técnica, física, moral e cívica, inspirada nas qualidades e

virtudes da vida militar, e na prossecução dos princípios fundamentais definidos no Sistema Educativo Português (SEP), bem como relevar o papel da Defesa Nacional e das Forças Armadas na sociedade;

- (c) O CM, de forma a promover o desenvolvimento intelectual, pessoal e social dos alunos, desenvolve o seu Projeto Educativo de acordo com os princípios orientadores<sup>46</sup> definidos no relatório da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI;
  - (d) O CM ministra, de acordo com o SEP, os cursos do EB<sup>47</sup> e do ES, podendo ser frequentado por filhos de militares e civis, nacionais ou estrangeiros;
  - (e) O CM desenvolve um sistema de ensino regular, tendo como finalidade principal, na vertente escolar, promover o acesso dos seus alunos ao sistema de ensino superior, assegurando ainda uma formação militar de base;
  - (f) O CM funciona num sistema de ensino misto, num regime de frequência optativo, entre externato e internato e exclusivamente em regime de externato para o 1.º Ciclo;
  - (g) A organização e as condições de funcionamento e admissão dos candidatos são objeto de regulamento próprio.
- (2) Instituto dos Pupilos do Exército
- (a) O Instituto dos Pupilos do Exército (IPE) é um Estabelecimento Militar de Ensino não-superior, de matriz militar;
  - (b) O IPE tem por missão assegurar uma sólida formação de matriz militar, intelectual, técnica, física, moral e cívica, inspirada nas qualidades e virtudes da vida militar, e na prossecução dos princípios fundamentais definidos no SEP, bem como relevar o papel da defesa nacional e das Forças Armadas na sociedade;
  - (c) O IPE proporciona aos alunos uma forte educação técnica, cívica, intelectual, artística e física. Tem como princípios, na sua prática pedagógica, a formação de um cidadão autónomo, que seja útil, socialmente justo, capaz de ser liderado e de liderar, desenvolvendo o sentido de justiça e o pensamento crítico, conjugados com o cultivar das virtudes militares, habilitando-os a ingressar no tecido empresarial e no ensino superior civil ou militar;

---

<sup>46</sup> Pilares do conhecimento.

<sup>47</sup> 1.º, 2.º e 3.º ciclos.

- (d) O IPE ministra, de acordo com o SEP, os cursos do EB<sup>48</sup> e o Ensino Secundário na vertente de ensino profissional<sup>49</sup>, podendo ser frequentado por filhos de militares e civis, nacionais ou estrangeiros;
- (e) O IPE desenvolve um sistema de ensino regular nos 2.º e 3.º Ciclos do EB e na vertente de ensino profissional no Ensino Secundário, dando resposta às tendências de procura do mercado profissional e oferta escolar<sup>50</sup>, a par de atividades militares, físicas e culturais;
- (f) O IPE funciona num sistema de ensino misto, num regime de frequência optativo, entre externato e internato;
- (g) A organização e as condições de funcionamento e admissão dos candidatos são objeto de regulamento próprio.

---

<sup>48</sup> 2.º e 3.º ciclos.

<sup>49</sup> Nível 4.

<sup>50</sup> Ensino universitário e politécnico.

106. Organização do ensino

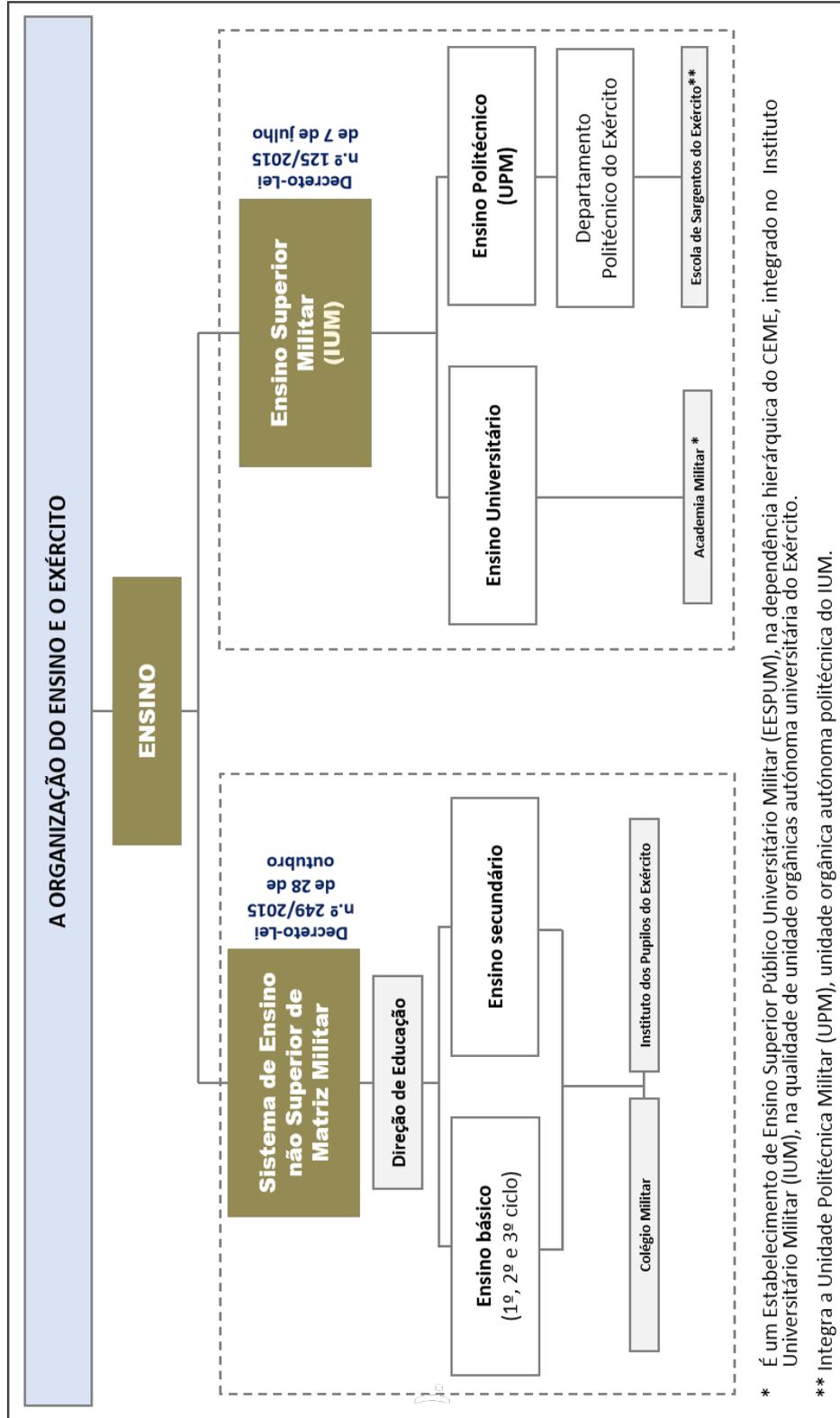


Figura 1-1 – A organização do ensino e o Exército

## CAPÍTULO 2 – FORMAÇÃO

### 201. Definição

- a. A formação no Exército, como uma das três componentes do SIE, é entendida como o processo de organização das situações de aprendizagem específicas da instituição, que visam a preparação dos militares para o desempenho de cargos e exercício de funções de cada categoria e quadro especial, concretizando-se em percursos formativos estruturados e na aquisição e desenvolvimento de competências destinando-se a conferir perícias, capacidades, conhecimentos e/ou inculcar atitudes apropriadas;
- b. Esta componente do SIE consubstancia-se na obtenção de qualificações e concretiza-se através de cursos, ministrados sob a responsabilidade de organismos militares ou civis, reconhecidos para o efeito, revestindo diferentes tipologias enquadráveis nas seguintes divisões:
  - (1) Formação Inicial<sup>51</sup>;
  - (2) Formação Contínua<sup>52</sup>;
  - (3) Tirocínios e estágios.

### 202. Finalidade

A componente da formação tem como principal finalidade a adequação das competências, exigidas para o desempenho de cargos ou exercício de uma função, com o perfil profissional definido para o emprego operacional.

### 203. Entidades intervenientes na formação – Responsabilidades<sup>53</sup>

#### a. Chefe do Estado-Maior do Exército

- (1) Estabelece objetivos e diretrizes que pretende ver, respetivamente, cumpridos e seguidas no âmbito da formação, através da diretiva anual que emana para o Exército;
- (2) Aprova o Plano de Formação Anual<sup>54</sup> (PFA) e o Plano de Missões ao Estrangeiro (PME);
- (3) Informa a DF, através do seu Gabinete, relativamente ao número de vagas necessárias a contemplar no PFA, destinado a militares provenientes dos Países Amigos de Língua Oficial Portuguesa e países Aliados.

---

<sup>51</sup> Cursos de formação inicial.

<sup>52</sup> Cursos de promoção, de especialização, de atualização, de aperfeiçoamento e de valorização.

<sup>53</sup> Decreto regulamentar n.º 11/2015, de 31 de julho.

<sup>54</sup> O qual engloba o Plano de Formação Inicial e de Progressão na Carreira e o PLANO de Formação Contínua.

**b. Estado-Maior do Exército**

- (1) Tendo como bases a relação elaborada pela Divisão de Planejamento de Forças, as eventuais novas necessidades de formação<sup>55</sup> e as implicações no desenvolvimento das carreiras, nas diferentes categorias, determina o efetivo<sup>56</sup> que deve ser aprontado para preenchimento dos cargos e/ou funções da estrutura orgânica e que deve constar na proposta das necessidades globais de formação; efetua a proposta das necessidades globais de formação, que depois de aprovada, é enviada à Direção de Administração de Recursos Humanos/CmdPess<sup>57</sup>;
- (2) Determina, no quadro da instrução militar, os efetivos autorizados e os efetivos orçamentais;
- (3) Propõe os padrões a atingir, no que à formação diz respeito, na preparação dos militares, tendo como finalidade o desempenho de funções ao longo da sua carreira;
- (4) Constitui-se como a entidade que exerce a gestão integrada do PME, mantendo a visibilidade sobre a sua execução;
- (5) Efetua uma análise ao Sistema de Forças Nacional, extraindo ou atualizando uma relação das necessidades quantitativas e qualitativas de formação, indicando a designação de cargos e funções, os quantitativos dos cargos e funções a preencher e as qualificações/especializações que correspondem a cada cargo ou função;
- (6) Determina, no quadro da instrução militar, os encargos operacionais e os encargos administrativos;
- (7) No quadro dos acordos bilaterais<sup>58</sup> dá conhecimento aos elementos participantes, do programa relativo às atividades a desenvolver, considerando os programas-horário elaborados pelas U/E/O envolvidas.

**c. Comando do Pessoal**

- (1) Dirige e coordena as atividades de recrutamento com vista à satisfação das necessidades de pessoal, respeitantes aos RV/RC/RCE;

---

<sup>55</sup> Quer do ponto de vista quantitativo, quer na vertente qualitativa, diagnóstico das necessidades de instrução.

<sup>56</sup> Quantitativo global a instruir.

<sup>57</sup> Planejamento de médio/longo prazo (mínimo de dois anos antecedendo a execução) com conhecimento à DF.

<sup>58</sup> Intercâmbios planeados.

- (2) Valida as necessidades formativas na plataforma informática - Sistema de Controlo das Atividades Formativas do Exército (SCAFE), disponíveis na intranet do Exército, decorrentes da manifestação de necessidades;
- (3) Difunde os convites para a frequência de cursos, decorrentes da fase de organização dos cursos, no período destinado para o efeito<sup>59</sup>;
- (4) Indigita os militares para a frequência das diferentes atividades formativas, no que à componente da formação diz respeito;
- (5) Coloca os militares nos cargos/funções, por forma a rentabilizar os saberes adquiridos, considerando que do ponto de vista da formação, o militar deve ser colocado no(s) cargo(s)/funções para que foi preparado no prazo máximo de seis meses, sendo desejável que o(s) desempenhe durante dois anos.

**d. Direção de Formação**

- (1) Disponibiliza a plataforma informática, SCAFE, para a manifestação de necessidades formativas, com base na oferta formativa do Exército e fora dele, devidamente atualizada;
- (2) Analisa as propostas de novas necessidades de formação, com as finalidades de avaliar da sua real necessidade, assim como da sua viabilidade e eventuais requisitos<sup>60</sup>;
- (3) Colabora com o Estado-Maior do Exército e/ou outros Órgãos Centrais de Administração e Direção, na elaboração de estudos, no que à formação diga respeito, quando solicitado;
- (4) Estabelece os objetivos a atingir, referentes à formação, com base nas orientações do CEME, materializadas na sua diretiva anual. Os objetivos em questão são consubstanciados na diretiva anual da DF<sup>61</sup>;
- (5) Em coordenação com o Estado-Maior do Exército, representa o Exército na ligação e realização de acordos com as entidades militares e civis, que venham a ser intervenientes na formação no Exército;
- (6) Estabelece necessidades no respeitante aos recursos materiais e infraestruturas para a formação, dando conhecimento das mesmas, através da sua cadeia hierárquica, ao CmdLog;

---

<sup>59</sup> i.e., 60 dias dentro dos prazos estabelecidos.

<sup>60</sup> Materializadas através do Documento II do Referencial de curso, incluindo recursos humanos e recursos materiais necessários.

<sup>61</sup> Esta diretiva terá que definir a política de formação para o ano a que diz respeito, constituindo-se como o quadro de referência de toda a formação a desenvolver, devendo incluir entre outros conteúdos, as razões da execução dessa formação, os objetivos a atingir com a mesma e qual a sua importância para a organização Exército; cumulativamente, deve projetar no tempo a execução das diferentes ações.

- (7) Elabora e orçamenta o PFA, assegurando a sua execução, através das U/E/O de execução pertencentes ao SIE; efetua as coordenações necessárias para a execução das atividades de formação a decorrer em entidades exteriores ao SIE, no quadro da formação<sup>62</sup>;
- (8) Gere e integra no PME do Exército as missões do PFA aprovado que se realizem no estrangeiro;
- (9) Administra os recursos humanos, materiais e financeiros para o cumprimento do PFA, bem como de outras eventuais atividades não programadas;
- (10) Assegura as ações de coordenação, de supervisão e de apoio técnico de todas as atividades relacionadas com a formação, evitando sobreposições e garantindo a aplicação da ASI;
- (11) Colabora com as UF na elaboração da avaliação externa da formação;
- (12) Verifica da existência e da utilização de todos os meios de apoio à formação, através da execução de visitas de apoio técnico e da análise dos relatórios referentes às diferentes ações de formação;
- (13) Superintende no processo de elaboração dos referenciais de curso.

**e. Unidades Formadoras**

- (1) Determinam as possibilidades e capacidades, no respeitante aos cursos a ministrar, informando a DF dos resultados dessa definição;
- (2) Elaboram e atualizam a documentação estruturante da oferta formativa que ministram;
- (3) Executam o PFA;
- (4) Executam a avaliação interna e externa da formação da sua área de responsabilidade.

**f. Polos de Formação**

- (1) Determinam as possibilidades e capacidades, no respeitante aos cursos a ministrar, informando as UF de que dependem e a DF dos resultados dessa definição;
- (2) Elaboram/atualizam e enviam para a unidade formadora, os referenciais de curso da formação que ministram;
- (3) Executam o PFA;
- (4) Executam a avaliação interna da formação.

---

<sup>62</sup> Atividades definidas.

**g. Comando das Forças Terrestres**

- (1) Elabora propostas traduzindo novas necessidades de formação, quando considerado necessário, materializando-as na proposta de fundamentação de curso;
- (2) Informa a DF de eventuais hiatos constatados entre a formação que é ministrada, do ponto de vista do conteúdo, e as necessidades operacionais<sup>63</sup>.

**h. Quartéis-Generais das Zonas Militares dos Açores e da Madeira e das Brigadas Mecanizada, de Intervenção e de Reação Rápida**

- (1) Participam nas atividades inerentes à formação, apresentando soluções ou pareceres sobre as U/E/O, elementos e/ou locais envolvidos, sempre que considerem oportuno;
- (2) Apoiam, em pessoal e material, as U/E/O na sua dependência, nas atividades que dizem respeito à formação;
- (3) Elaboram propostas traduzindo necessidades de formação, nomeadamente as decorrentes do seu diagnóstico, materializando-as na proposta de fundamentação de curso, a enviar para a DF.

**204. Formação inicial**

A formação inicial é consubstanciada em cursos de formação inicial<sup>64</sup> e definida como o conjunto de atividades de formação destinadas a ministrar os conhecimentos essenciais aos militares que ingressam no Exército, por forma a permitir a integração na organização, a sobrevivência no campo de batalha e o desempenho de um cargo ou exercício de uma função subdivide-se em Instrução Básica (IB) e Instrução Complementar (IC).

**a. Instrução Básica****(1) Finalidade**

A IB ministrada nos PF, designados para o efeito, destina-se a fornecer ao cidadão uma preparação militar geral, por forma a integrá-lo na vida militar e a habilitá-lo com os conhecimentos que lhe permitam sobreviver no campo de batalha.

**(2) Duração**

A IB terá a duração fixada em diploma próprio.

---

<sup>63</sup> Diagnóstico de necessidades de formação.

<sup>64</sup> Curso de formação de praças, Curso de formação de oficiais, Curso de formação de sargentos, Curso especial de formação de oficiais.

(3) Incorporação

A incorporação consiste na apresentação dos cidadãos nas U/E/O onde foram alistados para a prestação do serviço efetivo<sup>65</sup>.

Os PF onde a formação decorrer devem possuir uma Norma de Execução Permanente (NEP) relativa à incorporação em que, entre outros conteúdos, deve fazer referência ao circuito de incorporação a estabelecer, com as finalidades e principais orientações dos diferentes postos/estações estabelecidos<sup>66</sup>.

(4) Conteúdo programático

Os conteúdos programáticos obedecem ao preconizado nos referenciais de curso<sup>67</sup> respetivos.

**b. Instrução complementar**

(1) Finalidade

Proporcionar ao militar a formação adequada ao exercício das funções e ao desempenho dos cargos próprios da sua especialidade.

(2) Duração

A IC tem a duração fixada em diploma próprio.

(3) Conteúdo programático

Os conteúdos programáticos obedecem ao preconizado nos referenciais de curso respetivos.

**c. A Escola Preparatória de Quadros**

(1) Definição

A Escola Preparatória de Quadros (EPQ) é um conjunto de instruções aos quadros, nomeados como formadores e encarregados de formação, para um determinado curso de formação e tem uma duração, de referência, de dez dias úteis.

(2) Finalidades

A EPQ tem como finalidade harmonizar procedimentos e conceitos, entre os formadores e encarregados de formação nomeados, no desempenho das suas funções pedagógicas.

---

<sup>65</sup> Lei n.º 174/99, de 21 de setembro – Lei do Serviço Militar.

<sup>66</sup> Ex.: Receção (distribuição de alojamento, organização interna da subunidade de instrução) primeiras indicações relativas à sujeição aos deveres militares, procedimentos administrativos (secção de matrícula, delegado do Centro de Psicologia Aplicada do Exército, etc.), levantamento de fardamento, inspeção médica, barbearia e outros.

<sup>67</sup> É o descritivo que aponta, em linhas gerais os processos de análise, desenho curricular, desenvolvimento, implementação e avaliação de uma ação de formação, tendo por base a satisfação das necessidades em termos de recursos humanos devidamente qualificados e simultaneamente contribui para a certificação da formação. (Glossário de termos da formação).

(3) Responsabilidade

A programação da EPQ é da responsabilidade das U/E/O que se constituem como PF incluindo a elaboração de horários. Os horários devem ser aprovados pelo comandante e disponibilizados na plataforma do SCAFE.

(4) Organização

A nomeação dos formadores e encarregados da formação<sup>68</sup>, universo alvo da EPQ, deve ser efetuada com a antecedência mínima de uma semana, assim como a nomeação dos formadores da EPQ. O mesmo racional deve ser considerado no que respeita à distribuição de horários.

(5) Programa

O programa e o respetivo horário da EPQ devem seguir o modelo previsto no referencial de curso.

## 205. Formação contínua

### a. Finalidade

A formação contínua define-se como um conjunto de atividades de formação que visa fornecer as capacidades necessárias para o exercício de uma função ou o desempenho de cargo específico, de âmbito técnico ou operacional ou de nível hierárquico superior. Pode assumir várias modalidades e visar tipos de competências diferenciadas como sejam os cursos de promoção, de especialização, de atualização, de aperfeiçoamento e de valorização.

### b. Cursos e Estágios - Tipologias

(1) Cursos de promoção

Ações de formação que visam habilitar o militar com os conhecimentos técnicos-militares necessários ao desempenho de cargos e exercício de funções de nível mais elevados, sendo condição especial de acesso ao posto imediato e de avaliação obrigatória.

(2) Cursos de especialização

Ações de formação que visam conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais numa técnica ou área do saber, necessários ao exercício de determinadas funções específicas para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias.

(3) Cursos de atualização

Ações de formação que visam a adaptação do militar à evolução técnica, permitindo o acompanhamento do progresso do conhecimento.

---

<sup>68</sup> Enquadramento dos cursos.

(4) Cursos de aperfeiçoamento

Ações de formação que se destinam a melhorar competências e conhecimentos técnico-militares específicos, em complemento de formação anteriormente adquirida.

(5) Cursos de valorização

Ações de formação não enquadráveis em nenhuma das definições anteriores, mas que se destinam, também, ao desenvolvimento das competências transversais dos militares. Com benefícios para o desempenho das suas funções, conferindo habilitação académica, técnica ou profissional.

(6) Tirocínios e Estágios

Componentes do processo formativo que visam ministrar a militares admitidos por concurso a preparação militar e os conhecimentos técnico-profissionais necessários ao exercício das funções próprias da categoria e da classe, arma, serviço ou especialidade a que se destinam, podendo ter carácter probatório e duração variável, consoante a sua finalidade.

**c. Conteúdos programáticos**

Os conteúdos programáticos obedecem ao preconizado, nos respetivos referenciais de curso.

**206. Enquadramento e organização da formação**

a. O modelo conceptual da formação baseia-se na ASI deve acompanhar o modelo “*System Approach to Training (MC 458/2)*”, adotado pela OTAN e integrar os processos atualmente em vigor, no âmbito do SNQ e da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I. P. (ANQEP, I. P.);

b. A estrutura que apoia a formação no Exército assenta em três níveis de responsabilidade e execução:

(1) Nível 1 – Direção de Formação do Comando de Pessoal

Assegura a atividade de formação do Exército nomeadamente através do planeamento, execução coordenação, supervisão e controlo, bem como exerce autoridade técnica no domínio da formação militar.

(2) Nível 2 – Unidades Formadoras

(a) São unidades do Exército<sup>69</sup> que pela sua dimensão, estrutura e capacidade, desenvolvem de forma autónoma, sistemática e contínua, a partir da

---

<sup>69</sup> EA, ES e ESE.

utilização de estruturas adequadas<sup>70</sup>, tarefas conducentes à formação certificada;

- (b) Estas unidades possuem na sua orgânica, órgãos e/ou efetivos qualificados no âmbito das tecnologias educativas e dedicados às atividades formativas, quer ao nível da coordenação e planeamento<sup>71</sup> quer ao nível da execução<sup>72</sup>.

(3) Nível 3 – Polos de formação

U/E/O do Exército com capacidade para organizar e ministrar ações de formação na sua área de especialidade. Esta capacidade implica, que os mesmos possam garantir em permanência uma estrutura com pessoal qualificado, a nível da coordenação<sup>73</sup> e ao nível da execução<sup>74</sup>, capazes de responder no domínio da formação às UF de que dependem no âmbito técnico subdividindo-se em:

(a) Permanentes

U/E/O da estrutura do Exército que garanta a existência em permanência de capacidade instalada de uma estrutura com pessoal qualificado, a nível da coordenação<sup>75</sup> e ao nível da execução<sup>76</sup>, capazes de responder no domínio da formação às UF de que dependem no âmbito técnico.

(b) Não Permanentes

U/E/O da estrutura do Exército que de forma temporária, integra a estrutura de formação disponibilizado os seus meios humanos<sup>77</sup> materiais<sup>78</sup> e instalações para a realização de ações de formação na sua área de especialidade.

**c. Referenciais de curso**

Os referenciais de curso são os documentos pedagógicos que estão na base de qualquer ação de formação. Reúnem um conjunto de informação que orienta a organização, o desenvolvimento e o controlo da ação de formação, descrevendo tudo o que a ela diga respeito e simultaneamente contribuem para a certificação da formação.

---

<sup>70</sup> Tais como instalações e recursos humanos e técnico pedagógicos.

<sup>71</sup> DF, o Diretor ou Coordenador de cursos.

<sup>72</sup> Formadores, Desenhadores Pedagógicos, Avaliadores, etc.

<sup>73</sup> Seção de Formação, Diretor de Curso.

<sup>74</sup> Formadores.

<sup>75</sup> Seção de Formação, Diretor de Curso.

<sup>76</sup> Formadores.

<sup>77</sup> Formadores e coordenadores.

<sup>78</sup> Equipamentos, armamentos, viaturas, outros.

**207. Avaliação da formação****a. Conceito**

Avaliar é um processo que consiste na recolha de um conjunto de informações pertinentes, válidas e fiáveis e compará-las com o conjunto de critérios considerados adequados ao objetivo fixado.

**b. Finalidade**

A avaliação tem como principal objetivo garantir a qualidade de todo o sistema, desempenhando um papel fundamental na deteção, regulação, verificação e controlo do processo global é aplicado a todas as fases do modelo<sup>79</sup> e subdivide-se em Interna e Externa.

**c. Avaliação interna**

A avaliação interna determina em que medida a formação conduziu os formandos a atingirem os objetivos estabelecidos. É feita pelas UF e pelos PF, dando conta à DF através do Relatório Final de Curso<sup>80</sup> das atividades de seleção e dos resultados obtidos.

**d. Avaliação externa**

Mede a adequação dos objetivos de formação às necessidades reais dos cargos e funções que irão ser atribuídos aos ex-formandos. Esta avaliação é possível comparando as evidências dos desempenhos dos ex-formandos, com os resultados esperados pela organização no seu posto de trabalho. É feita pelas UF aos cursos por si ministrados e aos cursos ministrados pelos PF sob a sua responsabilidade técnica.

**e. Visitas de apoio técnico**

Com o objetivo de acompanhar a implementação e o cumprimento do estipulado nos diferentes Referenciais de Curso, recolher dados de toda a formação ministrada na U/E/O registando anomalias e deficiências verificadas, tendo em vista a posterior melhoria. São levadas a cabo, pela DF e pelas UF.

**f. Mapas de controlo de instrução inicial**

São elaborados, pelas UF e PF no início e fim de cada atividade formativa e enviados à DF nos prazos estabelecidos nas publicações doutrinárias específicas da formação.

---

<sup>79</sup> Análise, desenho curricular, desenvolvimento e implementação.

<sup>80</sup> Modelo a definir pela DF e a difundir através das publicações doutrinárias específicas da formação.

**208. Planos e Normas decorrentes****a. Plano de formação anual**

## (1) Finalidade

Indicar e descrever todas as atividades relativas à formação inicial e à formação contínua, planeadas para o ano seguinte.

## (2) Responsabilidade

O PFA resulta de um conjunto de sub-planos<sup>81</sup> é elaborado pela DF, entidade a quem compete estabelecer, as necessárias ações de coordenação com todas as entidades envolvidas garantindo o fluxo de informação necessário e conducente ao cumprimento dos prazos por si estabelecidos.

## (3) Aprovação

(a) O PFA é submetido a despacho do CEME a quem compete a sua aprovação;

(b) As propostas de alteração e/ou de realização de atividades não previstas no plano, só são autorizadas a título excepcional. As referidas propostas devem ser enviadas para DF/CmdPess para apreciação. Cabe ao diretor da formação, por delegação de competências do General Comandante do Pessoal, autorizar ou não as alterações mencionadas.

**b. Licenças**

(1) No Sistema de Instrução em vigor as férias na formação são uma paragem, para instruendos/formandos/alunos e para instrutores/formadores/professores;

(2) Os períodos de férias anuais para os cursos, estágios e tirocínios, em funcionamento nas diferentes U/E/O são os seguintes:

## (a) Carnaval

5 dias, com início em sábado gordo, inclusive.

## (b) Páscoa

10 dias, com início no sábado anterior ao domingo de ramos.

## (c) Natal

12 dias, com início em 23 de dezembro, inclusive.

(3) As licenças e dispensas nos períodos consignados no Calendário Geral de Instrução, como Férias de Instrução, devem processar-se segundo os critérios a estabelecer pelos Comandantes dos Órgãos Centrais de Administração e Direção/Zonas Militares e Unidades, condicionados pelas determinações em vigor;

---

<sup>81</sup> Plano de formação contínua, Plano de formação inicial e progressão da carreira QP, Plano de formação inicial e progressão na carreira RV/RC/RCE e Plano de atividades (formação fora do Ramo).

**PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino**

- (4) No final dos cursos realizados em território nacional e no estrangeiro, de duração superior ou igual a 18 semanas, deverá ser concedido um período de licença de cinco dias úteis, a gozar imediatamente após o final do curso.

**c. Averbamentos**

A frequência de qualquer curso realizado no âmbito do PFA dá origem a registo nos documentos de matrícula de quem o frequentou, devendo ser publicada em Ordem de Serviço da respetiva U/E/O.

## CAPÍTULO 3 – TREINO

### 301. Definição

- a. O treino no Exército é entendido como o processo permanente de preservação e de melhoria da capacidade militar do indivíduo, Estado-Maior e Força na condução de operações militares;
- b. O treino operacional é o conjunto de atividades que têm como objetivo a manutenção e/ou o aperfeiçoamento das capacidades operacionais dos militares, individual e coletivamente, assim como do Exército considerado na sua globalidade;
- c. É neste conjunto de atividades que se inserem os exercícios setoriais, sendo também no quadro do treino operacional que o Exército aplica e valida a doutrina em vigor para o planeamento e conduta das operações; pratica e aperfeiçoa as necessárias ações de coordenação entre os elementos das diferentes Funções de Combate<sup>82</sup> das suas unidades operacionais; pratica e aperfeiçoa as ações de coordenação com os outros ramos das Forças Armadas e, desejavelmente, com elementos de Forças Armadas de outros países, com a intenção de obter a interoperabilidade indispensável à participação e constituição de Forças Multinacionais – União Europeia, Organização das Nações Unidas (ONU), e OTAN - no âmbito dos compromissos de Defesa e Segurança assumidos pelo Estado;
- d. O treino operacional inclui também as atividades de treino dos elementos/módulos com responsabilidades específicas nas tarefas do Apoio Militar de Emergência. Para todas as unidades é desejável que cada ciclo de treino operacional termine com um processo de avaliação. Para determinadas unidades, o treino operacional pode culminar com um processo de certificação, nacional ou internacional, que permitirá à unidade prosseguir para o Aprontamento com vista a constituir-se numa Força em Prontidão (FeP) ou Força Nacional Destacada (FND) para cumprimento de uma missão dentro ou fora do Território Nacional, neste último caso integrado numa força multinacional liderada por uma Organização Internacional a que Portugal pertença;
- e. O treino operacional, em coordenação com as componentes de Ensino e Formação, complementado com exercícios, especialmente com forças no terreno e de fogos reais e processos de avaliação, validação e certificação, é sustentado nos vetores de desenvolvimento DOTMLPFII, sendo executado por forma que o produto operacional se estruture, desejavelmente, de acordo com os fundamentos seguintes:
  - (1) Obter e sustentar a proficiência e prontidão;
  - (2) Assegurar a coerência e credibilidade;

---

<sup>82</sup> Comando-missão, movimento e manobra, fogos, proteção, informações e apoio de serviços.

(3) Desenvolvimento contínuo da interoperabilidade.

f. Para tal, o treino operacional articula-se em:

(1) Treino Individual

Conjunto de atividades que providenciam o conhecimento, a capacidade e as competências necessárias para o desempenho das funções atribuídas. Contempla o desenvolvimento das capacidades e conhecimentos necessários para desempenhar missões e tarefas específicas. O Treino individual é uma resposta aprendida a situações previsíveis<sup>83</sup>.

(2) Treino Coletivo

Treino realizado para preparar equipas, unidades ou outros elementos para desempenhar tarefas militares de acordo com a doutrina em vigor. Inclui exercícios e a aplicação prática da doutrina, planos e procedimentos para adquirir e manter capacidades táticas, operacionais e estratégicas.

(3) Treino Orientado para a Missão<sup>84</sup>

Quando a missão se encontra definida, havendo Ordens e Diretivas específicas para o cumprimento da mesma.

### 302. Finalidade

- a. A componente do Treino, no SIE, tem como principal finalidade contribuir para o sucesso operacional, decorrente do empenhamento de forças do Exército em Operações<sup>85</sup>;
- b. As unidades, os comandantes e os soldados adquirem valores, competência técnica e tática, que se consubstanciam como elementos estruturantes para o desenvolvimento de confiança, adaptabilidade e versatilidade no produto operacional do Exército.

### 303. Entidades intervenientes no treino - Responsabilidades<sup>86</sup>

a. **Chefe do Estado-Maior do Exército**

(1) No quadro das missões cometidas às Forças Armadas, em situações não decorrentes do estado de guerra, S. Exa. o CEME integra a estrutura de comando operacional das Forças Armadas, como comandante subordinado do CEMGFA para as questões que envolvam a prontidão, o emprego e a sustentação das forças e meios da Componente Operacional do sistema de Forças<sup>87</sup>;

---

<sup>83</sup> Capacidades.

<sup>84</sup> Aprontamento.

<sup>85</sup> Ofensivas, Defensivas, de Estabilização ou de Apoio Civil.

<sup>86</sup> Decreto regulamentar n.º 11/2015, que aprova a orgânica do Exército, de 31 de julho.

<sup>87</sup> Decreto-Lei n.º 186/2014, que aprova a lei Orgânica do Exército, de 29 de dezembro.

- (2) Determinar os objetivos estratégicos que pretende concretizar, no âmbito da componente do treino, através da(s) diretiva(s) que emana para o Exército;
- (3) Aprovar e certificar, sob recomendação do CFT, os objetivos operacionais que viabilizam a concretização dos objetivos estratégicos determinados.

**b. Estado-Maior do Exército**

- (1) Estudar, planear, coordenar e supervisionar as atividades relativas ao planeamento de forças, organização e edificação de capacidades;
- (2) Estudar, planear, coordenar e supervisionar as atividades no âmbito da geração de forças, da segurança militar, das informações, das relações bilaterais e multilaterais e da cooperação militar, com exceção da cooperação técnico-militar;
- (3) Realizar estudos, planear atividades, emitir pareceres e elaborar propostas referentes ao treino operacional no Exército;
- (4) No âmbito do treino, elaborar estudos decorrentes do processo de lições aprendidas, e/ou da alteração de requisitos operacionais relativos a necessidades essenciais, presentes ou que se perspetivam;
- (5) Em articulação com o CmdLog, Direção de Finanças e CFT, coordenar os processos relacionados com o desenvolvimento de acordos técnicos associados à participação de forças estrangeiras em exercícios setoriais, no âmbito do treino operacional do Exército.

**c. Comando do Pessoal**

Apoiar o CFT, no âmbito da sua área funcional, no planeamento das atividades relativas ao emprego operacional dos Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças (ECOSF).

**d. Comando da Logística**

- (1) Apoiar o CFT, no âmbito da sua área funcional, no planeamento das atividades relativas ao emprego operacional dos ECOSF;
- (2) Em coordenação com o Estado Maior do Exército (EME) e CFT, antecipar necessidades de classe V, com a finalidade de sustentar os níveis de proficiência e prontidão, evidenciados com a realização de exercícios, nomeadamente, exercícios de fogos reais;
- (3) Em coordenação com o EME, Direção de Finanças (DFin), e CFT, conduzir os processos relacionados com a padronização de preços, ressarcimento de custos, e desenvolvimento de *Memorandum of Understanding* e/ou *Technical Agreement* associados à participação de forças estrangeiras em exercícios setoriais, a decorrer em território nacional e/ou à participação de forças nacionais no estrangeiro.

**e. Comando das Forças Terrestres**

- (1) Apoiar o exercício do comando por parte do CEME, tendo em vista o treino operacional, o aprontamento e a sustentação das forças e meios da componente operacional do sistema de forças;
- (2) Planear e a executar as atividades de treino operacional dos elementos da ECOSF, de acordo com as orientações estabelecidas;
- (3) Estudar, planear e propor a S. Exa. o CEME, os objetivos operacionais que viabilizam a concretização dos objetivos estratégicos determinados;
- (4) De acordo com orientações de Suas Excelências o CEMGFA e o CEME, materializadas em diretivas, estabelecer os objetivos de treino a atingir com os exercícios setoriais do Exército. Os objetivos em questão são consubstanciados na(s) diretiva(s) e documentos do CFT, estando de acordo com o ciclo de treino operacional instituído;
- (5) Decorrente do treino e processo de lições aprendidas, apurar hiatos, necessidades de aperfeiçoamento na proficiência e prontidão a obter, com o intuito de garantir coerência, credibilidade e interoperabilidade, entre o produto operacional a obter e os requisitos operacionais estabelecidos;
- (6) Em coordenação com o EME, o CmdLog, e a DFin contribuir para os processos relativos ao desenvolvimento de acordos técnicos, associados à participação de forças estrangeiras em exercícios setoriais, a decorrer em território nacional e/ou à participação de forças nacionais no estrangeiro.

**f. Comandos de Zona Militar, Grandes Unidades e Unidades Operacionais**

- (1) Os Comandos de Zona Militar asseguram a preparação e o treino das forças sob o seu comando, sendo-lhes atribuídas missões e meios operacionais. Também devem assegurar o planeamento, coordenação e controlo das atividades de apoio ao treino operacional, e outras atividades no âmbito da componente fixa, além de organizar e desenvolver o treino individual, garantindo a manutenção dos padrões de desempenho operacionais estabelecidos;
- (2) As Brigadas asseguram o planeamento e coordenação das atividades de apoio ao treino operacional, formação e outras atividades no âmbito da componente fixa além de organizar e desenvolver o treino individual, garantindo a manutenção dos padrões de desempenho operacionais estabelecidos;
- (3) As Brigadas asseguram ainda o treino coletivo, o treino das suas subunidades e a manutenção do respetivo material e equipamento, de acordo com os planos e programas aprovados;

- (4) Os Regimentos constituem a unidade base do Exército, competindo-lhes, em especial:
- (a) Organizar e desenvolver o treino individual, garantindo a manutenção dos padrões de desempenho operacionais estabelecidos;
  - (b) Organizar, treinar e manter as forças operacionais que lhes sejam fixadas.
- (5) Os comandantes das U/E/O são responsáveis pela execução e obtenção de proficiência no treino individual, coletivo e operacional, validando-o de acordo com os critérios e padrões a obter, desejavelmente, através da concretização de exercícios.

### 304. Princípios do Treino

O planeamento, preparação, execução do treino, com ênfase no treino individual, coletivo, bem como dos exercícios, devem reger-se pelos seguintes princípios<sup>88</sup> (Figura 3-1):

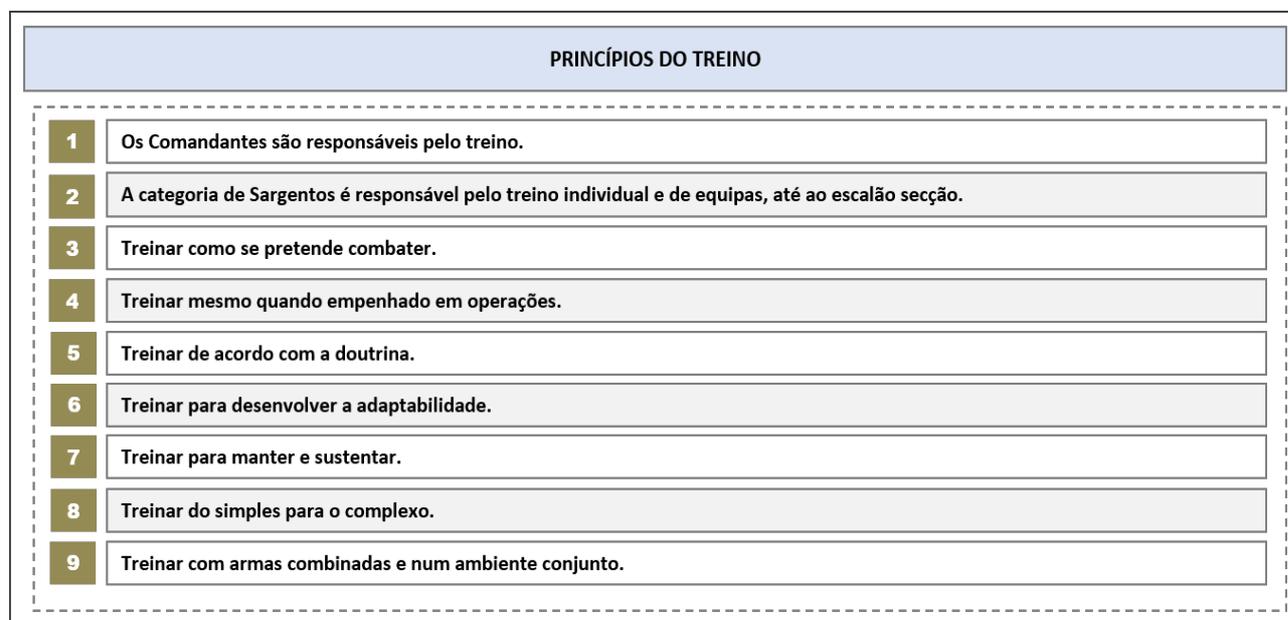


Figura 3-1 – Princípios do treino

#### a. Os comandantes são responsáveis pelo Treino

Os comandantes das unidades são responsáveis pelo planeamento, preparação e execução do Treino Individual, Coletivo e Orientado para a Missão, bem como pela organização e execução de exercícios e outros eventos que suportem a avaliação concorrente com critérios e padrões determinados. O comandante da unidade assegura o comando, o controlo e a sincronização da totalidade do treino da unidade,

<sup>88</sup> Tendo como referência o *Field Manual 7.0 (2016) Train to win a complex world*.

enquanto os comandantes subordinados têm a responsabilidade de obter a proficiência das subunidades e subordinados.

Para tal, devem estar presentes no treino e providenciar os recursos necessários para o mesmo. Desta forma, podem desenvolver e executar planos de treino que resultem na proficiência individual e das subunidades.

**b. A categoria de sargentos é responsável pelo treino individual e de equipas, até ao escalão secção**

O sargento constitui-se como a entidade primariamente responsável pelo treino individual do soldado e treino coletivo de equipas, até ao escalão secção. Este considera, empenhadamente, as orientações dos comandantes; identifica as tarefas individuais essenciais, critérios e recursos; planeia, prepara, executa e avalia o treino individual realizado. Assegura que os seus soldados demonstrem proficiência no desempenho de tarefas individuais essenciais e de competências individuais. Na sua avaliação, através da cadeia de comando, apresenta resultados sobre a proficiência e qualidade do treino realizado.

**c. Treinar como se pretende combater**

- (1) Este princípio pretende expressar a intenção de se realizar o treino, de acordo com o ambiente operacional e o teatro de operações (TO) que se prospectiva, ou para o qual a força será empenhada. O desígnio é obter o maior realismo na execução do treino sem comprometer a gestão do risco, isto é, sem aceitar riscos inaceitáveis;
- (2) Para conseguir isso, as unidades devem treinar em condições realistas, o que requer um trabalho árduo dos comandantes e oficiais de Estado-Maior. Dentro dos limites da segurança e do senso comum, os comandantes devem estar dispostos a aceitar resultados aquém dos perfeitos, mas exigir maior realismo no treino. Eles devem integrar condições tão realistas como são exemplo as informações incompletas, comunicações deficientes, fumos, ruído, regras de empenhamento, ambientes nucleares, biológicos e químicos simulados, destroços do campo de batalha, perda de comandantes ou de elementos chave, civis no campo de batalha, condições meteorológicas extremas, entre outros. Assim sendo, devem aproveitar todas as oportunidades para treinar a força no campo em detrimento do treino em sala, para treinar estas situações;
- (3) Um treino realista permite que se desenvolva a competência e a confiança, o aprimorar de habilidades e capacidades, inspirando a excelência, promovendo a iniciativa, o entusiasmo e a vontade de aprender;

(4) As Unidades e as Forças tornam-se proficientes no desempenho de tarefas críticas e missões se as praticarem. Os comandantes devem planejar o treino que proporcione oportunidades, nem que para tal se socorram de simuladores de treino.

**d. Treinar, mesmo quando empenhado em operações**

As unidades devem executar treino, mesmo durante o cumprimento de uma missão como FND ou quando empenhadas no cumprimento de outras missões. No cumprimento e execução de missões, as unidades e comandantes aprendem - através da identificação de erros, ou em resultado da vontade de manter a procura do aperfeiçoamento contínuo. Aos comandantes compete a adoção das medidas corretivas apropriadas antes do início de novas operações.

**e. Treinar de acordo com a doutrina**

O treino deve ser planeado e executado baseado na doutrina aprovada em vigor. Quando o comandante se depara com novas situações ou problemas, ele age de acordo com o que aprendeu, através das lições identificadas/aprendidas e do seu julgamento pessoal. Desta forma, são criadas novas técnicas, táticas e procedimentos (TTP) para fazer face a estas situações de mudança. Esta ligação entre a componente prática e a teórica é crítica para o sucesso do treino.

**f. Treinar para desenvolver a adaptabilidade**

(1) Os comandantes treinam as suas forças com vista a prepará-las para desafios cada vez maiores. O treino repetitivo baseado em padrões garante uma maior experiência e cada vez que se alteram as condições de treino este aumenta a experiência da força. Desta forma, a força ganha confiança, competência e disciplina promovendo-se assim a iniciativa, permitindo que os seus comandantes se adaptem às mudanças de situação e de condições, improvisando com os recursos e meios disponíveis, explorando as oportunidades;

(2) Num ambiente operacional que se caracteriza por ser VICUA, o tempo necessário à adaptação, resultante da volatilidade, incertezas, complexidades é, normalmente, insuficiente. Os comandantes, no treino e exercícios, devem exercer o esforço na obtenção de proficiência das missões táticas essenciais para o cumprimento da missão. Todavia, os comandantes e os soldados compreendem que, em resultado da ambiguidade do ambiente operacional, podem ser solicitados a executar com sucesso tarefas ou missões táticas não treinadas. O planeamento do treino realizado pelos Comandantes necessita de integrar o TO e o ambiente operacional expectáveis. As variáveis PMESII associadas ao TO, à

natureza VICUA e às variáveis de missão MITM-TC<sup>89</sup> suportam ou desenvolvem os cenários existentes, contribuindo para desenvolver um contexto de treino mais realista, do qual resulta um maior benefício para a proficiência da unidade.

**g. Treinar para manter e sustentar**

- (1) As unidades treinam para desenvolver e aperfeiçoar competências, a proficiência, resiliência individual, resistência física e psíquica. Os comandantes desenham, inicialmente, o treino para manter a proficiência da unidade. Com a obtenção da proficiência da unidade é necessário assegurar que, do ponto de vista individual, cada militar possui capacidades para se sustentar do ponto de vista mental, cognitivo e físico, no cumprimento de missões por prazos de tempo relativamente extensos. Para isso existem competências/capacidades que devem ser mantidas e desenvolvidas no militar, que lhe garantam uma maior possibilidade de sobrevivência no campo de batalha, tais como o tiro, o treino físico, transmissões, primeiros socorros entre outras, que devem estar associadas ao desempenho da sua especialidade ou função;
- (2) Os comandantes asseguram que no planeamento do treino existem períodos de tempo para a execução de atividades de manutenção física que abrangem recursos humanos e materiais. Planear, preparar, executar e avaliar atividades de manutenção física também é considerado como treino. O treino regular, de rotina, de atividades de manutenção impele ao desenvolvimento da disciplina individual. Militares proficientes e disciplinados asseguram uma exigente manutenção dos equipamentos e deles próprios;
- (3) Os comandantes desenvolvem nos subordinados a noção da importância e apreço pelo exercício proficiente de atividades de manutenção, através do exemplo, presença e envolvimento nas atividades de treino relacionadas com a manutenção;
- (4) A manutenção e a sustentação do soldado e do seu equipamento/material são vitais na programação de qualquer treino. Esta ligação entre o treino e a sustentação é vital para o cumprimento da missão.

**h. Treinar do simples para o complexo**

- (1) A sequência doutrinária do treino suscita um encadeamento lógico, respeita a complexidade do processo – do simples para o complexo – e assegura uma sustentada afetação de recursos. O encadeamento lógico não envolve apenas o

---

<sup>89</sup> Missão, Inimigo, Terreno, Meios, Tempo disponível e Considerações civis.

empenhamento sequencial dos diferentes escalões de comando<sup>90</sup> no treino. É imperioso integrar neste conceito a especificidade do desempenho de funções, numa perspetiva de responsabilizar e desenvolver aos diferentes escalões as entidades respetivas, de acordo com os objetivos de treino a atingir;

- (2) A evolução do treino do simples para o complexo decorre da necessidade óbvia de otimizar a aprendizagem, o desempenho e a minimização do risco. A própria sequência do treino individual e coletivo suscita a gradação da complexidade, uma elevada sincronização e apurada gestão do risco. A sistematização de TTP e a apreensão de automatismos de segurança no uso de armamento, ligeiro e coletivo, devem viabilizar a conclusão de ciclos do treino operacional com exercícios e, se possível, culminando com exercícios de fogos reais (LFX<sup>91</sup>);
- (3) Um desempenho proficiente da unidade de escalão Companhia e subunidades, no âmbito dos fundamentos do treino, tendencialmente, facilitam a integração das unidades no escalão superior para a execução de tarefas coletivas essenciais mais complexas.

**i. Treinar com armas combinadas e num ambiente conjunto**

Em conformidade com a doutrina implementada no Exército, o empenhamento de armas combinadas maximiza o potencial de combate. O conceito de armas combinadas visa a integração dos vários sistemas de armas com a finalidade de otimizar as qualidades e de minimizar as vulnerabilidades dos sistemas existentes se fossem utilizadas separadamente.

- j.** A realização de treino de armas combinadas deve ocorrer após obtida a proficiência em tarefas individuais e coletivas. Desejavelmente, é com o decorrer do treino operacional que se torna adequado promover desde a unidade escalão Pelotão até à unidade escalão Batalhão e, posteriormente, até à Brigada, a integração e sincronização das funções de combate com a realização de exercícios LFX. A execução de treino operacional de armas combinadas otimiza tempo, recursos e promove sinergias para obter a proficiência, concorrente e convergente, com as missões táticas essenciais determinadas pelo escalão superior<sup>92</sup>. A realização de exercícios até à Brigada permite a obtenção de objetivos de treino que alavancam a proficiência pretendida, no entanto estes requerem uma exigente sincronização do planeamento, de eficazes coordenações horizontais e verticais, bem como da concretização de uma eficaz gestão do risco. Nos dias de hoje, as forças terrestres raramente atuam isoladas no campo de batalha. Porém para se alcançar a proficiência

---

<sup>90</sup> Individual, secção, Pelotão, Companhia, Batalhão, Brigada.

<sup>91</sup> *Life Fire Exercise*.

<sup>92</sup> e.g. a Brigada.

e a coesão necessária é essencial haver um treino conjunto e, para isso, há que ter um plano de treino integrado.

### 305. Enquadramento e organização do treino operacional

O Empenhamento de Forças é o culminar da “cadeia de valor do produto do Exército” e a razão de ser do Exército.

A “cadeia de valor do produto do Exército”, materializa-se em quatro grandes elementos: Formação, Treino Operacional, Aprontamento e o Empenhamento de Forças<sup>93</sup>, conforme Figura 3-2.

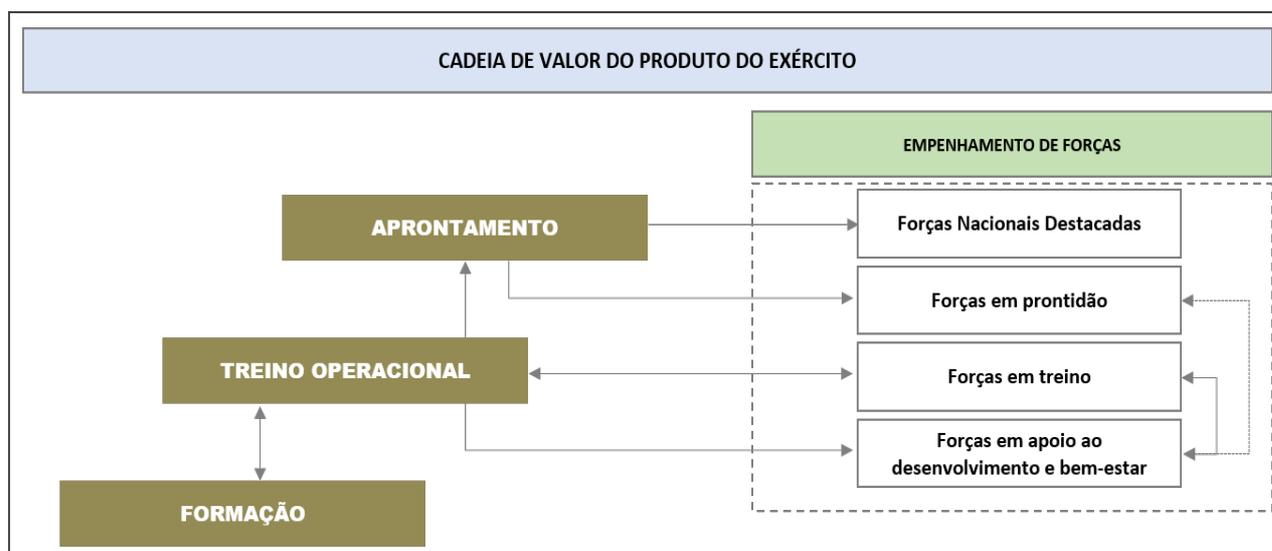


Figura 3-2 – Cadeia de valor do produto do Exército

Para operacionalizar esta cadeia de valor são elaborados os seguintes documentos orientadores:

#### a. Plano Integrado de Treino Operacional

O Plano Integrado de Treino Operacional (PITOP) é de execução anual e publicado, desejavelmente, no início do 3.º quadrimestre do ano anterior para o qual o plano foi elaborado. Define, no mínimo, o tema de campanha e as tarefas primárias a treinar de forma a orientar o treino operacional a concretizar pelas Zonas Militares, Grandes Unidades e Forças de Apoio geral. Para sustentar este treino operacional está definido

<sup>93</sup> As Forças em Prontidão garantem unidades de elevada prontidão em Território Nacional e dividem-se em dois grupos: um vocacionado para FeP atribuídas à OTAN ou União Europeia; outro constituído pelas FeP vocacionadas para os interesses nacionais. As Forças em Treino são as unidades do Sistema de Forças que não estando previstas no curto prazo constituírem-se em FND ou FeP mantêm o Treino Operacional de forma continuada e sustentada. As Forças em Apoio ao Desenvolvimento e Bem-Estar são as unidades empenhadas em missões no âmbito do “Apoio ao desenvolvimento e bem-estar” nomeadamente as que dizem respeito ao “Apoio à proteção e salvaguarda de pessoas e bens” e “Apoio ao desenvolvimento”, missões M5.1 e M5.2, respetivamente, das Missões das Forças Armadas 2014.

uma alocação de verbas, quer no âmbito dos exercícios setoriais, quer da participação em exercícios combinados e/ou conjuntos – PME. Este plano contém orientações para o triênio, no âmbito de exercícios conjuntos e/ou combinados, as quais, após harmonização com o Estado-Maior do Exército, são inscritas como linhas de ação do Exército no Programa Anual de Exercícios das Forças Armadas (EXPROGEN).

(1) Elaboração

O PITOP é elaborado pelo CFT, em coordenação com os ECOSF.

(2) Aprovação

A aprovação do PITOP é da responsabilidade do Comandante das Forças Terrestres.

(3) Estrutura geral para a elaboração do plano

- (a) Determinação dos objetivos gerais e específicos para o treino operacional;
- (b) Definição do orçamento atribuído para a execução do treino operacional;
- (c) Calendário dos exercícios realizados em território nacional;
- (d) Calendário integrado com o PITOP, PME e a EXPROGEN;
- (e) Quadro de empenhamento de forças integrado com o PME.

**b. Plano de Missões ao Estrangeiro**

O PME é elaborado anualmente e engloba todas as missões no estrangeiro que o Exército se propõe realizar, independentemente da fonte de financiamento que virá a suportar essas mesmas missões, tendo em consideração a prioridade das forças/capacidades militares<sup>94</sup> que o Exército estabeleceu.

(1) Elaboração

O PME é elaborado pelo Estado-Maior do Exército, em coordenação com o Gabinete do CEME, CmdPess, CmdLog, DFin, CFT, AM, Direção de História e Cultura Militar, Direção de Comunicações e Sistemas de Informação, IGE e Direção de Educação.

(2) Aprovação

A aprovação do PME é da responsabilidade do CEME.

(3) Estrutura geral para a elaboração do plano

- (a) Identificação das missões planeadas<sup>95</sup> e da respetiva fonte de financiamento;
- (b) Identificação da fonte de financiamento das Missões e as previsões relativas às ajudas de custo, alojamento, transporte e outros custos, tendo em atenção o efetivo que irá participar na missão;

---

<sup>94</sup> Capacidades militares: conjunto de elementos que se articulam de forma harmoniosa e complementar e que contribuem para a realização de um conjunto de tarefas operacionais ou efeito que é necessário atingir, englobando componentes da DOTMLPFII, entre outras (Despacho N.º 4/2011, de 31 de janeiro do Ministro da Defesa Nacional – Diretiva Ministerial Orientadora).

<sup>95</sup> Financiadas e não financiadas.

(c) Identificação da prioridade atribuída às missões para cada ano.

**c. Programa de Exercícios das Forças Armadas**

O EXPROGEN é elaborado anualmente e inclui todos os exercícios conjuntos e/ou combinados em que participam pessoal, unidades e/ou forças nacionais, abrangendo o horizonte dos quatro anos seguintes.

(1) Elaboração

O EXPROGEN é elaborado pelo Estado-Maior-General das Forças Armadas<sup>96</sup> (Comando Operacional dos Açores, Comando Operacional da Madeira, Direção de Comunicações e Sistemas de Informação, Centro de Informações e Segurança Militares, Comando Conjunto para as Operações Militares, Comando da Força de Reação Imediata, Célula de Planeamento de Operações Especiais e Companhia Geral Civil-Militar, com a colaboração dos Ramos.

(2) Aprovação

O EXPROGEN é aprovado em Conselho de Chefes de Estado-Maior, sendo autorizado pelo Ministro da Defesa Nacional.

(3) Estrutura geral para a elaboração do plano

(a) Indicação genérica dos objetivos a alcançar, assim como uma previsão da sua realização para os quatro anos seguintes;

(b) Indicação da previsão das atividades dos três Ramos, respetiva participação e custos, dividindo-as em atividades financiadas e não financiadas.

**d. Quadro de Empenhamento de Forças**

O Quadro de Empenhamento de Forças contempla uma previsão do empenhamento do Exército a longo prazo<sup>97</sup> no âmbito operacional<sup>98</sup> e no âmbito territorial, nas missões de interesse público decorrente de planos aprovados ao nível do Exército, Forças Armadas ou em parceria com outras entidades nacionais.

(1) Elaboração

O Quadro de Empenhamento de Forças é elaborado pelo CFT, em coordenação com o Estado-Maior do Exército e os ECOSF.

(2) Aprovação

A aprovação do Quadro de Empenhamento de Forças é da responsabilidade do Comandante das Forças Terrestres.

---

<sup>96</sup> Comando Operacional dos Açores, Comando Operacional da Madeira, Direção de Comunicações e Sistemas de Informação, Centro de Informações e Segurança Militares, Comando Conjunto para as Operações Militares, Comando da Força de Reação Imediata, Célula de Planeamento de Operações Especiais e Companhia Geral Civil-Militar

<sup>97</sup> Pelo menos três anos.

<sup>98</sup> FND e Forças em prontidão.

- (3) Estrutura geral para a elaboração do plano
  - (a) Identificação e calendarização dos empenhamentos internacionais, ao nível da ONU, OTAN, União Europeia e outras organizações;
  - (b) Identificação das Unidades que constituem a Força de Reação Imediata, do seu período de aprontamento e de *stand-by*.

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## CAPÍTULO 4 – APTIDÃO FÍSICA E DESPORTIVA

### 401. Definições

#### a. **Aptidão física e desportiva**

Conjunto de qualidades físicas, psicológicas, sociais e culturais que, assentes na prática permanente do exercício físico e influentes na estruturação do seu comportamento motor, se consideram indispensáveis ao desempenho das diferentes missões que lhe podem ser confiadas.

#### b. **Educação física militar**

Conjunto de atividades inseridas, desenvolvidas e realizadas em todas as componentes do SIE que visam contribuir para a preparação física, psíquica, social e cultural dos militares, numa perspetiva de formação global do Homem e que, concorrendo para o fortalecimento do seu moral, torna-os mais aptos para o desempenho das missões que lhes são confiadas.

#### c. **Desporto militar**

Conjunto de modalidades desportivas de cariz essencialmente militar e cujo desenvolvimento resulta em benefícios para a melhoria de condição física dos militares, como por exemplo: os desportos de combate, o tiro, a orientação, o pentatlo militar, o paraquedismo, etc.

#### d. **Atividades físicas de interesse militar**

São atividades físicas que da análise psico-motora e de trabalho de equipa desenvolvem competências de aprendizagem essenciais para as atividades essencialmente militares.

São exemplo as seguintes modalidades:

- (1) Treino de aplicação militar;
- (2) Atividades multimodalidade;
- (3) Tiro desportivo;
- (4) Desportos de combate;
- (5) Desportos de natureza;
- (6) Desportos individuais;
- (7) Modalidades de equipa.

**402. Entidades intervenientes - Responsabilidades<sup>99</sup>****a. Chefe de Estado-Maior do Exército**

Estabelece objetivos e diretrizes que pretende ver, respetivamente, cumpridos e seguidas no âmbito da educação física, através da diretiva anual que emana para o Exército.

**b. Estado-Maior do Exército**

Como órgão de planeamento e apoio à decisão do CEME, compete-lhe, no que concerne à Educação Física Militar (EFM), estudar, planear e propor a revisão e posterior aprovação das publicações doutrinárias no âmbito da EFM.

**c. Direção de Educação**

Estuda e propõe as Provas de Aptidão Física (PAF) que devem satisfazer os candidatos a alunos dos Estabelecimentos Militares de Ensino.

**d. Comando do Pessoal**

- (1) Órgão na direta dependência do CEME, contribui no âmbito da EFM na medida em que seleciona e nomeia os militares que estão diretamente responsáveis pela EFM, sendo responsável por uma correta gestão do pessoal especializado em EFM;
- (2) Planeia os quantitativos em pessoal que devem frequentar os cursos e estágios de especialização ou atualização e propõe as condições gerais que devem satisfazer os respetivos candidatos para a sua frequência;
- (3) Estuda, planeia e propõe normas orientadoras das atividades referentes ao moral e bem-estar do pessoal, incluindo as recreativas.

**e. Direção de Formação**

- (1) Assegura a formação do pessoal do Exército, de acordo com os planos e diretivas superiores, competindo-lhe, nomeadamente, superintender na execução das atividades relativas à aptidão física e desportiva;
- (2) Dirige, coordena e supervisiona as atividades de educação física, de tiro e desportivas do Exército;
- (3) Programa as necessidades de infraestruturas para as referidas atividades, bem como estabelecer prioridades para a sua construção ou adaptação;
- (4) Pronuncia-se sobre os assuntos equestres em geral e do pessoal especialista, da competição à prática desportiva<sup>100</sup>;
- (5) Supervisiona a definição dos requisitos físicos indispensáveis ao desempenho de cada função e que são vertidos no Referencial de Curso;

<sup>99</sup> Decreto regulamentar n.º 11/2015, de 31 de julho.

<sup>100</sup> Sendo apoiada, para o efeito, pela Comissão Técnica de Equitação e Remonta.

- (6) Colabora, quando determinado, nas inspeções ordinárias ou extraordinárias a realizar às U/E/O pela IGE;
- (7) Propõe programas de infraestruturas necessárias à formação, incluindo a melhoria ou a adaptação das existentes, tendo em consideração as propostas das U/E/O;
- (8) Estabelece objetivos a atingir, referentes à educação física, com base nas orientações do CEME, materializadas na sua diretiva anual. Os objetivos em questão são consubstanciados na diretiva anual da DF.

**f. Direção de Administração de Recursos Humanos**

- (1) Indica nominalmente os militares a frequentar ações de formação no âmbito da educação física;
- (2) Estuda e propõe as PAF que os candidatos devem satisfazer para ingressar no Exército em RV/RC/RCE.

**g. Direção de Saúde**

Elabora os planos de valorização física e psíquica do pessoal, na programação e supervisão do controlo médico-fisiológico e no apoio técnico às U/E/O com responsabilidade no âmbito da Medicina Desportiva.

**h. Comando da Logística**

Órgão na direta dependência do CEME. Providencia os recursos materiais e infraestruturas necessários ao funcionamento EFM.

**i. Direção de Materiais de Transportes**

- (1) Propõe e dá pareceres sobre estudos relativos à adoção de novos materiais para apoio à EFM, tendo em vista a aplicação de novas técnicas ou métodos;
- (2) Fornece o equipamento e material específico da EFM necessário ao cumprimento da programação estabelecida.

**j. Direção de Infraestruturas**

- (1) Planeia, projeta, executa e mantém as infraestruturas necessárias à formação, incluindo as de EFM, tendo em consideração as propostas da DF, bem como o estabelecimento das prioridades para a sua construção ou adaptação;
- (2) Ordena o acompanhamento das obras nas infraestruturas desportivas e de tiro a executar nas U/E/O, por forma a conseguir-se a prontidão e eficácia desejada.

**k. Comando das Forças Terrestres**

Órgão na direta dependência do CEME, responsável pela aprovação dos programas de educação física integrados no conjunto de atividades de treino operacional, que poderá ser apoiado tecnicamente pela DF e/ou pela EA.

**I. Inspeção Geral do Exército**

Fruto das inspeções realizadas às U/E/O, informa o Comando do Exército sobre os aspectos relativos à EFM no âmbito da área da formação, do estado das infraestruturas de educação física e tiro e da existência, ou não, de recursos humanos especialistas em EFM.

**m. Academia Militar**

- (1) Confere aos alunos a aptidão física necessária ao cumprimento das missões que lhes vão ser exigidas como oficial do Exército;
- (2) Inicia uma preparação teórico-prática de nível superior, com vista à sua preparação como formador, no âmbito da EFM, numa perspectiva de carreira que poderá culminar com a especialização em educação física;
- (3) Desperta e consolida o gosto pela prática regular de exercícios físicos e desportos.

**n. Estabelecimentos militares de ensino**

Para os alunos dos respetivos Estabelecimentos Militares de Ensino, estudam e propõem os objetivos de educação física de acordo com os programas recomendados pelo Ministério da Educação. Para os militares a exercerem funções nestas unidades seguem o preconizado para as restantes U/E/O.

**o. Escola das Armas**

Constitui-se como a unidade do Exército com competências técnicas no âmbito da educação física, competindo-lhe:

- (1) Formar os especialistas na área da EFM necessários ao ensino/formação, desportos e atividades físicas de caráter operacional;
- (2) Difundir e aperfeiçoar os conhecimentos respeitantes a essas especialidades, por meio de estágios periódicos de informação, demonstrações, provas, etc.;
- (3) Preparar as representações em campeonatos internacionais de militares das Forças Armadas e/ou Forças de Segurança quando para isso receber missão especial;
- (4) Estudar e ensaiar, segundo diretivas que receber da DF, os métodos e processos de ensino relacionados com as atividades físicas de essencial interesse militar, bem como o material especializado de formação que seja necessário adotar;
- (5) Apoiar as U/E/O na execução do planeamento da EFM;
- (6) Preparar os formandos no âmbito da EFM, em especial no que concerne ao ensino das várias técnicas e à sua prática pedagógica de acordo com o prescrito em regulamento específico da EFM.

**p. Escola dos Serviços**

Prepara os formandos no âmbito da EFM, em especial no que concerne ao ensino das várias técnicas e à sua prática pedagógica de acordo com o prescrito em regulamento específico da EFM.

**q. Escola de Sargentos do Exército**

- (1) Confere aos instruendos alunos a aptidão física necessária ao cumprimento das missões que lhes vão ser exigidas como sargentos do Exército;
- (2) Faculta os conhecimentos teórico-práticos para o desempenho das funções de monitor de EFM, numa perspetiva de carreira que poderá culminar com o curso de instrutores de educação física militar;
- (3) Desperta e consolida o gosto pela prática regular de treino físico e desportos.

**r. U/E/O**

- (1) Asseguram a realização das PAF, de todos os efetivos sujeitos ao controlo, das U/E/O na sua dependência;
- (2) Asseguram, face às suas missões e competências, a execução de todas as atividades inerentes à EFM<sup>101</sup>;
- (3) Durante a EPQ, os regulamentos específicos da EFM devem ser cuidadosamente estudados, ensaiados e praticados.

**s. Comissões Técnicas<sup>102</sup>**

Órgãos de consulta técnica a quem compete estudar e emitir pareceres sobre os assuntos técnicos específicos de cada área.

**403. A Educação Física Militar nas componentes do SIE****a. EFM na componente do ensino**

- (1) Os programas de educação física dos cursos ministrados no âmbito desta componente do SIE são da responsabilidade da respetiva cadeia hierárquica da área do ensino podendo ser apoiada tecnicamente pela DF ou pela EA;
- (2) No caso dos Estabelecimentos Militares de Ensino, a elaboração dos programas deve obedecer às diretrizes emanadas do Ministério da Educação.

**b. EFM na componente da formação**

- (1) O perfil físico dos futuros militares do Exército deve estar assente numa condição física elevada, num vasto repertório de competências motoras, numa firme

---

<sup>101</sup> O cumprimento da missão é da responsabilidade do Comandante, que para o efeito recebe a colaboração dos elementos do Serviço de Saúde e dos Quadros especializados ou não em EFM.

<sup>102</sup> Comissão Técnica de Educação Física do Exército, Comissão Técnica das Infraestruturas de tiro do Exército (CTIT), Comissão Técnica de Equitação e Remonta.

robustez psicológica e um grande poder de adaptação a condições externas adversas;

- (2) Tendo em vista atingir o perfil físico referido, os referenciais de curso devem contemplar sessões de formação de EFM suficientes e adaptadas às especificidades do curso.

**c. EFM na componente do treino**

- (1) A conceção do planeamento de educação física integrada no conjunto de atividades de treino deve considerar o preconizado nos manuais técnicos de EFM do Exército;
- (2) Os métodos e as finalidades do treino físico a aplicar nos diferentes programas para o treino operacional, devem considerar o preconizado no ponto anterior e em regulamentos próprios;
- (3) A EFM nas FND deve ser planeada de modo a considerar os seguintes pontos:
  - (a) Avaliação Inicial;
  - (b) Plano de EFM para o aprontamento;
  - (c) Plano de EFM na missão.

**404. Educação Física Militar nas Unidades, Estabelecimentos e Órgãos**

- a. A EFM nas U/E/O deve ser uma atividade programada em três sessões semanais de carácter permanente e obrigatório para todos os militares do ativo ou na reserva na efetividade de Serviço a prestar serviço na U/E/O, a realizar dentro das horas normais de serviço e de preferência na primeira metade do período matinal;
- b. As U/E/O devem aprovar uma NEP de EFM de modo a estabelecer uma orientação geral para a prática do exercício físico, tendo em conta os conceitos, objetivos e princípios definidos nos manuais de EFM, a fim de desenvolver e incentivar a prática desportiva e melhorar a condição física dos militares que prestam serviço nessas U/E/O.

**405. Avaliação da Educação Física Militar**

- a. A avaliação constitui uma das áreas da EFM, a qual compreende, o conjunto de atividades que visam:
  - (1) Assegurar-se que da prática das atividades físicas não resulta perigo para a saúde dos praticantes;
  - (2) Verificar se com a aplicação dos programas se atingem os níveis de exigência fixados;

- (3) Certificar-se de que todas as atividades se desenvolvem de acordo com os objetivos definidos;
- (4) Investigar os desajustamentos, definir responsabilidades e introduzir os respetivos elementos corretores.

**b. Avaliação externa em EFM**

A execução de qualquer inspeção na área da EFM está incorporada dentro de uma Inspeção Técnica da responsabilidade da IGE.

**c. Avaliação interna em EFM**

Ver as responsabilidades da Cadeia de Comando das U/E/O e do respetivo oficial de educação física preconizada no regulamento específico da EFM.

**d. Controlo médico-fisiológico**

Avaliação médico-fisiológica é obrigatória sempre que o militar tem de realizar avaliações físicas e realiza-se de acordo com o estipulado pela Direção de Saúde e é variável consoante o fim a que se destina.

**e. Avaliação da aptidão Física**

(1) Avaliação da aptidão física de admissão ao Exército

(a) A avaliação da aptidão física de admissão à AM e ESE deve ser realizada nos mesmos moldes e constituída por uma avaliação médico-fisiológica, avaliação das capacidades físicas essenciais, provas de “decisão” e provas de coordenação motora. A avaliação deve permitir assegurar que os candidatos possuem as condições físicas necessárias ao desempenho físico eficaz durante o desenrolar do curso;

(b) A avaliação da aptidão física de admissão aos candidatos ao Exército para os RV, RC e RCE deve ser a necessária que garanta o desembarço físico eficaz durante o período de formação e deve passar por uma avaliação médico-fisiológica, pela avaliação das capacidades físicas essenciais e por provas de “decisão”.

(2) Avaliação da aptidão física de admissão a cursos

A avaliação da aptidão física de acesso a cursos deve ser constituída por uma avaliação médico-fisiológica, avaliação das capacidades físicas essenciais, provas de “decisão”, provas de coordenação motora e provas de aptidão militar, conforme o curso a que se destina. A avaliação deve permitir assegurar que os candidatos possuem as condições físicas necessárias ao desempenho físico eficaz durante o desenrolar do curso.

- (3) PAF semestrais
  - (a) O Controlo 3 é de execução obrigatória para todos os militares no ativo ou na reserva na efetividade de serviço, independentemente da idade/género, salvo por indicação médica;
  - (b) Os militares executam as PAF correspondentes ao 1.º semestre, no período entre 1 de janeiro e 30 de junho e as do 2.º semestre, entre 1 de julho e 31 de dezembro do ano respetivo;
  - (c) A classificação das PAF é do tipo CUMPRE/NÃO CUMPRE, de acordo com o estabelecido em regulamento específico da EFM;
  - (d) As PAF para os militares na componente operacional são constituídas por uma avaliação médico-fisiológica, provas de avaliação das capacidades físicas (Controlo 3) descritas em regulamento específico da EFM.
- (4) PAF de excelência
  - (a) As PAF de excelência destinam-se a distinguir os militares fisicamente mais aptos podendo ser realizadas a todos os membros das Forças Armadas ou Forças de Segurança nacionais ou estrangeiras;
  - (b) A finalidade destas provas, para além de distinguir os mais aptos fisicamente, é estimular a prática de EFM e consequentemente ter um maior rendimento físico nas tarefas militares;
  - (c) Aos militares que cumpram os mínimos indicados em regulamento específico da EFM é lhes atribuído uma Insígnia de certificação da distinção de “Aptidão Física de Excelência”, válida por três anos.

#### **406. Competições Desportivas Militares**

- a.** As Competições Desportivas Militares (CDM) têm como objetivos gerais estimular a prática desportiva, aperfeiçoar a prontidão operacional, consolidar aspetos educativos e de formação, desenvolvimento das capacidades físicas e psicomotoras, assim como fomentar a camaradagem;
- b.** A prática desportiva organizada em torno de um quadro competitivo deve ter subjacente o fator rendimento, mas também a componente lúdica e social;
- c.** No âmbito da prática desportiva, os objetivos assentam: na dinamização dos CDM em todo o Exército, com ênfase para as disciplinas com forte pendor militar e/ou que fortaleçam o espírito de corpo, sem excluir a participação dos vários níveis etários e na seleção de militares e constituir equipas para participar em competições nacionais e internacionais do calendário da Comissão de Educação Física e Desporto Militar, por forma a permitir ao Exército projetar a sua imagem e prestígio;

- d. As competições devem-se organizar em campeonatos e desenrolar-se de acordo com o estabelecido em regulamento específico da EFM.

#### **407. Segurança da Educação Física Militar**

- a. A prática de atividade física só deve ser realizada após asseguradas as condições de segurança, constantes dos manuais técnicos da EFM e na garantia de que integridade física dos praticantes se encontra salvaguardada;
- b. O comandante da U/E/O deve garantir as condições segurança essenciais à prática de atividades físicas garantindo que as infraestruturas e os materiais à sua guarda estão nas devidas condições e que a aplicação das técnicas e dos métodos pelos seus militares é realizada de acordo com os manuais técnicos de EFM.

#### **408. Enquadramento doutrinário em Educação Física Militar**

- a. As publicações doutrinárias no Exército exercem papel fundamental na transmissão do conhecimento organizacional explícito da instituição, devem garantir o respeito pelo princípio da unidade de doutrina bem como constituir um corpo doutrinário coerente, atual e ajustado;
- b. De acordo com a hierarquização estabelecida<sup>103</sup> devem os níveis subsequentes, à presente publicação, definir, regular e detalhar os conceitos, métodos e as técnicas no que à EFM diz respeito.

---

<sup>103</sup> PAD 320-01 Normas de Elaboração de Publicações do Exército (2020).

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## CAPÍTULO 5 – TIRO

### 501. Entidades intervenientes no tiro - Responsabilidades<sup>104</sup>

#### a. Chefe do Estado-Maior do Exército

Estabelece objetivos e diretrizes que pretende ver, respetivamente, cumpridos e seguidas no âmbito do tiro, através da diretiva anual que emana para o Exército.

#### b. Estado-Maior do Exército

- (1) Propõe as normas para atribuição de munições e artifícios e outro material necessário às atividades de tiro;
- (2) Realiza estudos e elabora propostas sobre a definição das necessidades do Exército, no que diz respeito às infraestruturas de tiro e sua utilização.

#### c. Comando do Pessoal

- (1) Garante a colocação dos recursos humanos necessários ao funcionamento das Infraestruturas de Tiro, considerando o preconizado no § 203. c.<sup>105</sup> do RAD 38-1<sup>106</sup>;
- (2) Indica nominalmente os militares a frequentar ações de formação no âmbito do tiro.

#### d. Direção de Formação

- (1) Superintende em todos os assuntos técnicos respeitantes às infraestruturas de tiro coordenando, para o efeito, a CTIT<sup>107</sup>;
- (2) Informa sobre as necessidades de infraestruturas de tiro<sup>108</sup>, estabelecidas em colaboração com a CTIT, bem como as prioridades, do ponto de vista da formação, para a sua construção e/ou adaptação;
- (3) Mantém atualizados os registos, ficheiros e estatísticas necessárias ao funcionamento das atividades de tiro;
- (4) Emite pareceres de âmbito técnico relativamente às atividades de tiro no âmbito da formação;
- (5) Colabora nas inspeções ou inspeciona, quando receba delegação para tal, as atividades relacionadas com a formação de tiro;
- (6) Estabelece, em coordenação com as UF e respetivos PF, padrões indicadores de eficiência, que permitam medir objetivamente os resultados;

---

<sup>104</sup> Decreto regulamentar n.º 11/2015, de 31 de julho.

<sup>105</sup> Por carreiras de tiro, por campo para lançamento de granadas de mão, para pistas de tiro de combate e/ou campos de tiro, por sala didática de tiro, por teatro de treino de tiro.

<sup>106</sup> RAD 38-1, Infraestruturas de Tiro, 1988.

<sup>107</sup> Órgão de consulta técnica do Diretor de Formação do Exército.

<sup>108</sup> Informa o CmdLog, com conhecimento à Direção de Infraestruturas do Exército.

**PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino**

- (7) Promove a adaptação das metodologias de formação de tiro considerando, entre outras razões, a evolução técnica e as tecnologias emergentes que daí resultam;
- (8) Propõe ao CmdLog a aquisição de novos tipos de munições considerando, entre outras razões, a evolução tecnológica;
- (9) Apoia técnica e administrativamente a CTIT;
- (10) Mantém atualizados os diferentes relatórios no âmbito do tiro, no que à sua forma diz respeito;
- (11) Elabora a estimativa de consumo anual de munições, explosivos e artificios de suporte às atividades/modalidades de tiro e propõe a sua aprovação à Direção de Material e Transportes (DMT);
- (12) Procede à reatribuição dos créditos autorizados, sempre que não coincidam com os quantitativos propostos, do que dá conhecimento às U/E/O interessadas;
- (13) Propõe atribuição de créditos especiais<sup>109</sup>, quando necessário;
- (14) Recebe os Autos de Consumo de Munições (ACM) das unidades, confere-os e envia-os à DMT.

**e. Comissão Técnica das Infraestruturas de Tiro**

Cumpra as atribuições que lhe estão estabelecidas<sup>110</sup>, com destaque para as seguintes:

- (1) Inspecciona as infraestruturas de tiro sob os aspetos de balística, segurança, manutenção, limpeza e funcionalidade dos diferentes dispositivos e equipamentos e propõe as reparações e outras medidas que se tornem necessárias ao seu conveniente funcionamento;
- (2) Propõe alterações à situação de serviço das Infraestruturas de Tiro<sup>111</sup>, quando as condições de segurança o justificarem e condiciona o seu funcionamento, sempre que necessário, às alterações que se imponha introduzir nas suas características;
- (3) Interditada, de imediato, o funcionamento de uma infraestrutura de tiro quando, no decorrer de uma inspeção<sup>112</sup>, seja verificado que as suas condições de segurança se encontram afetadas;
- (4) Propõe soluções para as deficiências verificadas nas inspeções e a execução das obras necessárias ao pleno funcionamento das infraestruturas de tiro,

---

<sup>109</sup> Geralmente por solicitação das U/E/O, fundamentada em atividades de instrução.

<sup>110</sup> RAD 38-1, Infraestruturas de Tiro, 1988.

<sup>111</sup> Classificação das situações de serviço das IT: ativadas, desativadas, interditas, extintas e condicionadas (RAD 38-1, Infraestruturas de Tiro, 1988).

<sup>112</sup> O relatório de inspeção deve pormenorizar as deficiências na infraestrutura de tiro, materializar propostas sobre eventuais obras necessárias.

comunicando as violações de segurança balísticas e infrações aos diplomas constitutivos da servidão militar que sejam verificadas<sup>113</sup>;

- (5) Emite pareceres sobre a segurança das infraestruturas de tiro, sempre que necessário<sup>114</sup>.

**f. Comando da Logística**

- (1) Adquire<sup>115</sup> e fornece os recursos materiais e infraestruturas necessárias à execução das atividades de tiro;
- (2) Atribui anualmente o crédito de munições, explosivos e artifícios para a formação, tendo por base a estimativa elaborada pela DF;
- (3) Atribui anualmente o crédito de munições, explosivos e artifícios para, o treino operacional<sup>116</sup>, tendo por base a estimativa elaborada pelo CFT;
- (4) Atribui, quando necessário, créditos especiais de munições por proposta da DF, do CFT e dos Comandos das Zonas Militares/Grandes Unidades.

**g. Direção de Material e Transportes**

- (1) Estuda e difunde as informações técnicas relativas às munições a cargo do Serviço de Material;
- (2) Fiscaliza as ações de armazenamento e segurança das munições em paiol informando as Zonas Militares/Grandes Unidades dos resultados da fiscalização e das necessidades de obras nos paióis;
- (3) Classifica as munições de acordo com as normas aprovadas e difunde as classificações adotadas;
- (4) Elabora as Guias de fornecimento relativas às requisições de Munições Explosivos e Artifícios de Fogo (MEAF) que tenham crédito de munições atribuído, no âmbito da gestão de munições para instrução, com vista ao fornecimento inicial ou recompletamento do Nível de Instrução das unidades;
- (5) É responsável pela gestão/autorização do processo de transferência de MEAF entre U/E/O;
- (6) É responsável pela gestão/autorização do processo de alienação de MEAF do Exército Português;
- (7) Planeia e propõe ao CmdLog a atribuição do crédito anual de munições;

---

<sup>113</sup> Difusão efetuada para os comandos da estrutura superior do Exército, conforme as áreas de competência.

<sup>114</sup> Ex.: solicitação das unidades através do comando do qual dependem; determinação do Diretor de Formação do Exército.

<sup>115</sup> No caso de aquisição de armamento novo, a DF deve ser informado, com vista à determinação das necessidades de munições, de simuladores e de elaboração de programas de tiro.

<sup>116</sup> No caso em que a unidade a ser projetada seja tutelada por um comando que se encontre na dependência operacional do CFT (ex.: Brigada Mecanizada, Brigada de Reação Rápida, Brigada de Intervenção), de acordo com a diretiva do CEME.

**PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino**

- (8) Efetua as averiguações necessárias nos casos de acidentes ocorridos com munições, quer durante a execução do tiro, quer no seu transporte e armazenamento;
- (9) Interdita os lotes de munições cuja utilização foi considerada perigosa, o seu funcionamento deficiente ou quando sejam obsoletos e procede à sua alienação;
- (10) Promove a recolha aos paióis-base ou a destruição das munições que:
  - (a) Se tornem obsoletas;
  - (b) Não ofereçam segurança na utilização;
  - (c) Se encontrem para além do nível de instrução autorizado;
  - (d) Deixem de constituir Nível de Instrução para uma unidade.
- (11) Colabora com a CTIT, quando solicitado.

**h. Direção de Infraestruturas**

Superintende nos assuntos técnicos que digam respeito às Infraestruturas de tiro, relacionados com a inspeção às infraestruturas e ao seu estado de conservação, apoiando para o efeito a CTIT.

**i. Comando das Forças Terrestres**

- (1) Aprova as atividades de tiro relativas ao treino operacional<sup>117</sup> da sua responsabilidade, no que aos conteúdos programáticos respeita;
- (2) Elabora estimativas anuais de munições, explosivos e artificios de fogo necessários ao treino operacional;
- (3) Propõe a atribuição de créditos especiais, quando necessário;
- (4) Procede à reatribuição dos créditos autorizados, sempre que não coincidam com os quantitativos propostos, do que dá conhecimento às U/E/O interessadas;
- (5) Recebe os ACM das unidades, confere-os e envia-os à DMT, desde que referentes ao treino operacional;
- (6) Promove a coordenação com os outros ramos das Forças Armadas e entidades civis, quando da execução de fogos reais, com vista a garantir as necessárias condições de segurança, incluindo a interdição do espaço físico, se for caso disso.

**j. Quartéis-Generais das Zonas Militares dos Açores e da Madeira e das Brigadas Mecanizada, de Intervenção e de Reação Rápida**

- (1) Complementam as diretivas difundidas pela DF ou pelo CFT no que respeita às atividades da competência de cada comando;
- (2) Colaboram e/ou apoiam, conforme solicitado, em ações de controlo promovidas nas U/E/O sob a sua responsabilidade hierárquica;

---

<sup>117</sup> Individual, coletivo.

- (3) Elaboram e enviam ao CFT as propostas de consumo anual de munições, explosivos e artifícios, para cumprimento do estabelecido nos planos de treino;
- (4) Elaboram as estimativas de consumo de munições relativas a honras fúnebres e a destruição de munições, de explosivos e de artifícios de fogo.

**k. Academia Militar**

Estuda e propõe eventuais alterações aos programas, estruturas e demais normas de funcionamento das atividades de tiro.

**I. U/E/O**

- (1) Preparam e executam as atividades de tiro que lhes incumbir;
- (2) Executam a avaliação interna e colaboram com a DF nas ações de controlo/avaliação previstas para a formação de tiro;
- (3) Colaboram com a DF nos estudos (incluindo testes) necessários à criação de novas FIF de tiro;
- (4) Propõem, se assim o entenderem, alterações aos programas e demais normas de funcionamento, no que à formação de tiro diz respeito;
- (5) Envia para à DF, os ACM relativas às atividades de formação e/ou desportivas;
- (6) Envia para o CFT, as ACM relativas a exercícios, a demonstrações, e a atividades no âmbito do treino operacional da responsabilidade do CFT;
- (7) Envia pedidos de interdição do espaço físico e outras medidas de coordenação necessárias à execução de fogos reais (de acordo com o § 522 do RAD 38-1 Infraestruturas de Tiro, 1988).

**502. O tiro nas componentes do Sistema de Instrução do Exército**

**a. O tiro na componente do ensino**

A aplicação dos programas de tiro, previstos no Plano de Tiro do Exército, dos cursos ministrados no âmbito desta componente do SIE são da responsabilidade da AM e da DE.

**b. O tiro na componente da formação**

A conceção dos programas de tiro integrados nas diferentes atividades de formação, são da responsabilidade da DF, definidos pelos respetivos referenciais de curso e alinhados com o PTE.

**c. O tiro na componente do treino**

A aprovação dos programas de tiro<sup>118</sup> é da responsabilidade do CFT.

---

<sup>118</sup> Resultado da experiência e da análise de funções.

**503. Controlo e avaliação das atividades de tiro****a. Finalidade**

Garantir a eficiência da instrução de tiro, assim como a sua melhoria através de:

- (1) Avaliação dos resultados reais<sup>119</sup>;
- (2) Identificação e deteção de deficiências com vista a evitar a sua repetição, bem como a introdução das correções necessárias à obtenção da eficiência;
- (3) Aplicação de medidas corretivas para colmatar as deficiências.

**b. Ação de comando**

O controlo e avaliação da instrução são fortemente influenciados pela ação de comando dos vários escalões intervenientes através do acionamento correto e oportuno das tarefas de planeamento e/ou execução correspondentes às respetivas funções.

**c. Padrões indicadores de eficiência**

## (1) Definição

Resultante do tratamento estatístico<sup>120</sup> dos resultados decorrentes da execução dos programas de tiro.

## (2) Finalidade

Constituírem-se como referências para o desempenho<sup>121</sup> de cada atirador, que é com eles comparado.

- (3) Os padrões indicadores de eficiência devem ser incluídos nos programas de tiro, para as tabelas de tiro a efetuar.

**d. Análise de desvios aos padrões indicadores de eficiência**

A análise dos desvios deve identificar exaustivamente os fatores com incidência negativa na instrução, com suporte no Relatório de Controlo/Avaliação da Instrução de Tiro (RAIT) e nomeadamente aos níveis de:

## (1) Enquadramento

## (a) Aspetos quantitativos

Relação formador/formando e encarregado de formação/formandos.

## (b) Aspetos qualitativos

Avaliação da formação/preparação específica e da experiência dos quadros.

## (2) Operacionalidade

## (a) Material e equipamento;

## (b) Munições;

---

<sup>119</sup> Segundo padrões indicadores de eficiência.

<sup>120</sup> Média e desvio padrão.

<sup>121</sup> Resultados.

(c) Outros.

- (3) Infraestruturas de tiro;
- (4) Tempo disponível para a instrução;
- (5) Metodologia da instrução;
- (6) Diversos<sup>122</sup>.

**e. Relatórios**

(1) Finalidade

- (a) Informar superiormente sobre a avaliação da situação das atividades do tiro;
- (b) Assegurar, aos níveis apropriados, a existência de uma base para adoção de medidas necessárias à correção das deficiências identificadas no que respeita aos seguintes aspetos:
  - 1. Planeamento, organização e controlo da atividade de tiro;
  - 2. Material (armamento e munições) no que respeita à sua operacionalidade e reabastecimento;
  - 3. Infraestruturas de tiro.

(2) Relatórios Periódicos

(a) Processo de Tiro

- 1. É elaborado pelas U/E/O, cujos militares executaram tiro;
- 2. É constituído pelo Relatório de Controlo/Avaliação da Instrução de Tiro, exemplar único, e pelo(s) Auto(s) de Consumo de Munições correspondente(s);
- 3. É enviado no prazo máximo de dez dias sobre o fim da modalidade de instrução de tiro a que respeita<sup>123</sup>;
- 4. É enviado para a DF, com conhecimento ao Comando respetivo.

(b) Relatório anual das carreiras de tiro<sup>124</sup>

- 1. Finalidade  
Descrever pormenorizadamente toda a atividade anual da carreira de tiro, incluindo a referência à sua própria situação, no que respeita a pessoal, às infraestruturas e aos diferentes equipamentos.
- 2. Propor necessidades de obras; aqui deve ser incluída a sua orçamentação.  
É elaborado por todas as U/E/O integradoras de carreiras de tiro; é enviado para a DF com conhecimento ao respetivo Comando.

---

<sup>122</sup> Segurança e outros aspetos considerados relevantes.

<sup>123</sup> Referente às componentes do ensino, da formação e do treino.

<sup>124</sup> A enviar até ao dia 10 de janeiro do ano seguinte.

- (3) Relatórios não periódicos
- (a) Relatório/mensagem de acidente de tiro<sup>125</sup>
1. Destina-se a comunicar qualquer ocorrência anormal que tenha lugar durante a instrução de tiro, que tenha originado ou que pudesse causar danos pessoais ou outros, resultantes do mau estado dos dispositivos de tiro e/ou do incumprimento das regras de técnica de tiro e de segurança;
  2. É elaborado pela U/E/O possuidora da infraestrutura de tiro, onde ocorre a situação anómala;
  3. A comunicação da situação é feita imediatamente, através de mensagem<sup>126</sup>, seguindo-se do envio, no prazo máximo de cinco dias, do relatório de acidente de tiro;
  4. A mensagem deve ser enviada para o Comando do qual a unidade dependa e para a DF.
- (4) Relatório de fogos reais e/ou demonstrações de instrução não programadas<sup>127</sup>.
- (5) Ficheiros internos da U/E/O
- Constituídos fundamentalmente pelos registos de tiro, pelos registos de encargos correspondentes à manutenção das infraestruturas de tiro e por exemplares dos documentos enviados para o escalão superior.

#### 504. Segurança

- a. As U/E/O planeiam, executam e desenvolvem todas as medidas que permitam a execução do tiro sem incidentes, isto é, sem perigo para o pessoal e animais, sem danos nas instalações e bens de qualquer natureza, quer no interior, quer no exterior dos limites das infraestruturas de tiro (permanentes ou temporárias), para o que se aplicam as seguintes publicações/normas:
- (1) RAD 38-1 “Infraestruturas de Tiro”, 1988;
  - (2) MT 38-2 “Caracterização e Técnica das Infraestruturas de Tiro”, 1989;
  - (3) “Normas para a Execução de Fogos Reais”, 1990;
  - (4) PDE 7-70-00 Formação e Treino de Tiro de Armas de Fogo Ligeiras (2020);
  - (5) Todas as demais normas concorrentes, com especial atenção para tudo o que diga respeito às operações de segurança com armas de fogo e ao dispositivo de entrada em carreira de tiro, ou outras infraestruturas de tiro<sup>128</sup>.

---

<sup>125</sup> RAD 38-1, Infraestruturas de Tiro, 1988 e normas decorrentes.

<sup>126</sup> Mensagem IMEDIATO.

<sup>127</sup> A enviar para a DF, no prazo de cinco dias após a execução da instrução.

<sup>128</sup> Pistas de tiro de combate, campos de tiro, teatros de treino de tiro e salas didáticas de tiro.

- b.** O tiro de cartucho reduzido e/ou com munições de exercício e munições de salva é, igualmente, objeto de aplicação minuciosa de medidas de segurança, de acordo com o preconizado no ponto anterior;
- c.** Durante a execução do tiro, todo o pessoal diretamente empenhado (especialmente instruendos/formandos/alunos, instrutores/formadores) devem fazer uso de protetores de ouvidos com vista a evitar que, da pressão sonora resultante do disparo de qualquer arma, resultem danos na audição de carácter permanente e óculos de proteção.
- d. Coordenação e controlo da interdição do espaço físico**
- (1) As unidades que executam fogos reais de tiro indireto, tiro curvo ou outro, excetuando as localizadas em áreas com interdição permanente<sup>129</sup>, que implique medidas idênticas de segurança<sup>130</sup>, formulam o seu pedido de interdição de espaço aéreo e/ou marítimo<sup>131</sup>. Este pedido é feito ao CFT com uma antecedência de 35 dias sobre o dia previsto para execução dos fogos;
  - (2) O CFT, após conferência, encaminha os pedidos referidos para o Comando Operacional da Força Aérea (COFA), interdição do espaço aéreo e/ou Estado-Maior da Armada (EMA), interdição do espaço marítimo, com conhecimento ao Gabinete do CEME com a finalidade de se proceder ao aviso da população, através dos órgãos de imprensa diária, quando necessário;
  - (3) O CFT autoriza a execução dos fogos, após autorização dada pelo COFA, avisos à navegação aérea e/ou EMA, mensagem de interdição;
  - (4) As unidades/campos situadas em áreas com interdição permanente, têm que formular pedidos de interdição, sempre que os fogos a executar não se enquadrem nas normas emitidas pelo COFA;
  - (5) Relativamente a este assunto, deve ser consultada a publicação Normas para a Execução de Fogos Reais, EME, 1990.
- e. Normas de Execução Permanente**
- (1) As Brigadas e Zonas Militares devem manter NEP relativas à execução de fogos reais, destacando os aspetos de segurança envolvidos<sup>132</sup>;
  - (2) As unidades integradoras de qualquer tipo de infraestrutura permanente destinada à execução de tiro devem elaborar e difundir NEP sobre o seu funcionamento<sup>133</sup>.

---

<sup>129</sup> Alcochete, Vendas Novas, Santa Margarida.

<sup>130</sup> Segurança aérea e/ou marítima.

<sup>131</sup> Consultar Normas para a Execução de Fogos Reais, EME, 1990.

<sup>132</sup> Com base nas Normas para a Execução de Fogos Reais, EME, 1990.

<sup>133</sup> Consultar Normas para a Execução de Fogos Reais, EME, 1990, capítulo 12 e RAD 38-1, Infraestruturas de tiro, EME, 1988, capítulo 7.

**505. Estimativa de consumo anual de munições, explosivos e artifícios**

- a. Com base no planeamento dos efetivos a formar para o ano seguinte, nos efetivos das U/E/O do Sistemas de Forças Nacional, escalonadas em graus de esforço (que corresponde ao planeamento sobre as prioridades de projeção) e nos efetivos dos encargos administrativos das U/E/O, são estimados os consumos de munições, face à taxa de consumo autorizada prescrita nos programas de tiro. Esta estimativa materializa o consumo de munições, de explosivos e de artifícios, previsto como necessário ao cumprimento das atividades preconizadas nos diferentes planos de formação e treino operacional;
- b. A estimativa de munições, de explosivos e de artifícios de fogo destinados às atividades de formação e ao tiro desportivo é da responsabilidade da DF, que a difunde, após aprovação da DMT/CmdLog;
- c. A estimativa de munições, de explosivos e de artifícios de fogo destinados às atividades no âmbito do treino é da responsabilidade do CFT, que a difunde, após aprovação da DMT/CmdLog.

**506. Gestão das munições****a. Níveis de Instrução**

- (1) Os níveis de instrução são quantidades de munições e/ou explosivos definidas pela DF, cuja posse é autorizada e ordenada, com vista à satisfação oportuna das necessidades de instrução das U/E/O, decorrentes dos programas de tiro e do manuseamento de explosivos e artifícios;
- (2) Na situação de inexistência nas U/E/O de paióis com aptidão<sup>134</sup>, para suportar os níveis, é estabelecida uma linha de crédito com a Unidade de Apoio Geral de Material do Exército, com vista à satisfação oportuna das necessidades de Instrução.

**b. Reposição dos níveis de instrução**

O reabastecimento dos níveis de instrução tem por base o crédito anual atribuído, é executado no órgão e carece de requisição.

**c. Consumo autorizado de munições**

Correspondem aos quantitativos mínimos necessários para assegurar a preparação dos militares e são estabelecidos pela DF, nos vários programas de tiro, sob a designação de TAXA ou CRÉDITO, não podendo as Taxas ou os Créditos serem excedidos em nenhum caso.

---

<sup>134</sup> Cubicagem e segurança adequadas.

**d. Treino operacional - Consumo de munições**

As munições destinadas ao treino operacional têm os seus quantitativos fixados pelo CFT.

**e. Gestão de munições**

As unidades enviam, conjuntamente, os ACM e os RAIT para os respetivos comandos<sup>135</sup>; que os reencaminham para a DF (tiro no âmbito da formação) ou para o CFT (treino operacional) que os vão utilizar na conferência de consumos. Após essa conferência, os ACM são enviados à DMT.

**507. Manutenção****a. Material**

- (1) As U/E/O executam a manutenção orgânica por forma a garantir em permanência, a operacionalidade do material necessário à execução dos diferentes programas de tiro;
- (2) As U/E/O devem materializar, quer nos relatórios de situação de armamento, quer nos relatórios de situação de material orgânico completo, a situação real do seu armamento, a fim de acionar as reparações acima do seu nível de manutenção;
- (3) Durante a execução do tiro deve, sempre que possível, estar presente um mecânico de armamento.

**b. Infraestruturas**

A manutenção e obras a efetuar nas infraestruturas de tiro deve desenvolver-se em harmonia com o estipulado no RAD 38-1 – Infraestruturas de Tiro (capítulo 6); a mesma publicação refere as responsabilidades de execução.

---

<sup>135</sup> Os documentos em questão transitam pelos Comandos para que estes possam intervir na execução do tiro, nomeadamente na melhoria dos graus de aproveitamento e na percentagem de execução.

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

## CAPÍTULO 6 – ENSINO A DISTÂNCIA

### 601. Definição

É um modelo de ensino/formação que ocorre sem a presença física de um professor, ou seja, professor e aluno desenvolvem as suas atividades em locais e tempos diferentes<sup>136</sup> e em tempos iguais<sup>137</sup>; sendo a transmissão de conteúdos educativos efetuada através da utilização de meios técnicos de comunicação.

### 602. Entidades intervenientes no Ensino a Distância - Responsabilidades

O Modelo criado é gerido ao nível da DF/CmdPess, através da Repartição de Ensino a Distância à qual compete:

- a. Implementar e operacionalizar as orientações emanadas pelo escalão superior relativamente ao *e-Learning*;
- b. Estudar, desenvolver e propor linhas concetuais e orientadoras da aplicabilidade e implementar soluções *e-Learning* no Exército;
- c. Promover e desenvolver parcerias e ligações institucionais, sob orientação superior, com outras entidades militares, civis, nacionais e estrangeiras no âmbito das atividades da sua competência;
- d. Efetuar a gestão de cursos em *b-Learning*;
- e. Administrar, operacionalizar e manter o Sistema de Gestão Aprendizagem (SGA) do Exército;
- f. Apoiar as entidades de formação na conceção de cursos em formato *b/e-Learning* e fazer a integração desses cursos no SGA.

### 603. Caraterísticas

- a. O EaD surge no Exército face à globalização da formação provocando deste modo uma mudança interna na organização;
- b. No que ao funcionamento diz respeito, o EaD caracteriza-se como um processo de ensino-aprendizagem que obriga a dispor de alunos altamente motivados com uma forte cultura de autoaprendizagem, detetores de competências na área informática e com estímulo pela interatividade;
- c. O EaD no Exército permite equilibrar os recursos afetos ao processo de ensino-aprendizagem mantendo a ensino/formação presencial num sistema misto (*b-Learning*) e recorrendo a conteúdos totalmente em *e-Learning* nos cursos (Formação,

---

<sup>136</sup> Atividades assíncronas.

<sup>137</sup> Atividades síncronas.

Promoção ou Qualificação) ou parte destes em que a componente presencial é dispensável;

- d. Este sistema, que hoje está incorporado nas mais prestigiadas instituições de ensino/formação permite ao Exército uma mobilização e reconhecimento institucional perante os congéneres nacionais e estrangeiros;
- e. Por outro lado, permite potenciar e evidencia os processos afirmados na qualidade e reconhecimento dos seus formadores/tutores;
- f. A sua utilização passa pelo uso das tecnologias de informação em prol do aumento do conhecimento e consequentemente das competências do indivíduo;
- g. Este modelo mais centrado no aluno, permite ser este a marcar o ritmo de aprendizagem, contribuindo para a formação do seu carácter, desenvolvendo a sua iniciativa, a confiança e exponenciando a sua e independência. É um sistema flexível, permitindo um elevado volume de formação, com menos formadores cujos intervenientes se encontram dispersos.

#### 604. Organização

- a. Este sistema de ensino-aprendizagem assenta na plataforma (*open source*) – Moodle, acessível via internet e intranet do Exército, é um meio seguro, extensível às UF e aos PF, suportado num servidor centralizado permitindo reduzir custos, sendo estes apenas materializados no servidor, *software* e acessos *internet*;

- b. **Construção**

A construção de cursos, neste modelo, deve seguir as fases da ASI<sup>138</sup>:

- c. **Critérios**

A construção de cursos no formato *e/b-Learning* deve ter em conta alguns fatores de ordem pedagógica, de racionalização de recursos e de operacionalização dos meios envolvidos.

- d. **Critérios Pedagógicos**

- (1) Identificar cursos com módulos/componente teórica que possa ser ministrada antes de componente nuclear/prática;
- (2) Objetivos básicos ao nível do saber, de noções gerais, de conceitos essenciais e básicos para a persecução do curso;
- (3) Objetivos de aprendizagem recaem no nível de conhecimento<sup>139</sup> e do nível compreensão<sup>140</sup>;

---

<sup>138</sup> Análise, Desenho Curricular, Desenvolvimento, Implementação e Avaliação.

<sup>139</sup> O formando ou o aluno consegue identificar, reconhecer, definir, lembrar conceitos.

<sup>140</sup> O formando ou o aluno demonstra compreensão da informação.

- (4) Conteúdos que são passíveis de poderem ser ministrados em formato *e-Learning* (não presencial) e em que o formando ou o aluno segue uma sequência de aprendizagem definida pelo formador, mas segundo o seu ritmo e disponibilidade temporal.

**e. Critérios de Racionalização**

- (1) Redução de Custos;
- (2) Intangibilidade da presença.

**f. Critérios Operacionais**

- (1) Conteúdos básicos identificados anteriormente podem ser ministrados em formato *e-Learning* estando os alunos colocados na sua unidade;
- (2) Posteriormente à concretização desta fase em formato on-line, os alunos iniciam a fase do curso presencial, se existir (*b-Learning*), na Unidade responsável pela realização do mesmo;
- (3) Sugere-se que na estruturação de um curso *b-Learning*, a duração da componente não presencial (*online*) seja sempre superior, no mínimo a um rácio 1/1 até ao 2/1 (uma/duas horas online para uma hora presencial) dependendo da complexidade do objeto de aprendizagem;

Exemplo:

Módulo x definido na Ficha de Apresentação de Curso para 10 horas presenciais. A transposição pedagógica deste módulo para *online* deve pressupor atividades didáticas e tutoria do formador entre dez horas no mínimo, até 20 horas;

- (4) A estruturação do curso online deve também contemplar atividades diárias que não sejam superiores a três horas diárias, para permitir a flexibilidade e adaptabilidade típica do *e-Learning*;

Exemplo:

Módulo x definido na Ficha de Apresentação de Curso para dez horas presenciais foi estruturado para 15 horas online. O cronograma deste curso deve contemplar três horas por dia, o que significa que o módulo x vai durar cinco dias em formato *e-Learning*.

- (5) Natureza do curso

Deve conter informação que seja passível de ser acedida e consultada após a conclusão do curso.

Exemplo:

Aprendizagem de equipamentos ou de metodologias doutrinárias que tem interesse o formando ou o aluno consultar após o final do curso, em qualquer teatro de operações e num qualquer momento temporal.

**g. Pré-requisitos**

Na seleção da construção de cursos *e/b-Learning* devem ser atendidos alguns pré-requisitos a exigir a nível dos Formadores, dos intervenientes (instruendos, formandos e/ou alunos) e ainda de ordem institucional.

## (1) Formadores:

- (a) Devem ser os especialistas de conteúdos na qual o curso se reporta;
- (b) Preferencialmente ser detentor do curso *e-Learning* para e-Formadores;
- (c) Preferencialmente ser detentor do Curso de Formação Pedagógica Inicial de Formadores;
- (d) Possuir competências fundamentais para uma utilização eficaz e eficiente das principais aplicações informáticas para computador pessoal, *android* e *Iphone* (*Office* e *Internet*).

## (2) Instruendo/Formando/Aluno

Possuir competências fundamentais para uma utilização eficaz e eficiente das principais aplicações informáticas para computadores (*Office* e *Internet*).

## (3) Institucionais:

- (a) Devido à metodologia online do curso o formando ou o aluno podem estar presente na sua unidade de colocação durante essa componente em *e-Learning*. Nesse sentido deve ser contemplado na atividade diária do militar<sup>141</sup> durante a ocorrência do curso, um período de duas a três horas para a execução das atividades de aprendizagem;
- (b) De igual modo, não deve o formando ou o aluno ser nomeado para outros cursos em simultâneo, exercícios de campo ou atividades no exterior da unidade que comprometam o acesso diário à plataforma de gestão da aprendizagem (*Moodle*) na *Internet/Intranet* do Exército para a realização das atividades pedagógicas de aprendizagem;
- (c) Pelo facto de a frequência do curso exigir o acesso em banda larga à *Internet* ou acesso à *Intranet* do Exército em computadores com bom desempenho multimédia<sup>142</sup>, devem ser envidados esforços no sentido de serem proporcionadas estas facilidades aos militares que não disponham pessoalmente destes recursos.

---

<sup>141</sup> Formando ou aluno.

<sup>142</sup> Câmara, microfone e colunas.

## CAPÍTULO 7 – A FORMAÇÃO DE CIDADÃOS CONVOCADOS E MOBILIZADOS

### 701. Serviço efetivo decorrente de convocação

#### a. Reserva de recrutamento

- (1) Os cidadãos que se encontrem na situação de reserva de recrutamento<sup>143</sup> podem ser convocados para prestação de serviço efetivo com uma antecedência mínima de 60 dias, por períodos de quatro meses prorrogáveis até ao máximo de 12 meses, assumindo a convocação a forma de decreto-lei;
- (2) No decreto mencionado, devem encontrar-se fixados os efetivos, a duração do serviço militar e discriminados os objetivos.

#### b. Reserva de disponibilidade

- (1) Os cidadãos que se encontrem na situação de reserva de disponibilidade<sup>144</sup> podem ser convocados para prestação de serviço efetivo, com uma antecedência mínima de 60 dias, por período ou períodos na totalidade não superiores a dois meses, enquanto durarem os deveres militares, para efeitos de reciclagem, treino, exercícios ou manobras militares<sup>145</sup>, assumindo a convocação a forma de portaria do Ministro da Defesa Nacional;
- (2) Os cidadãos que se encontrem na situação de reserva de disponibilidade podem ser convocados para prestação de serviço efetivo em caso de perigo de guerra ou de agressão iminente ou efetiva por forças estrangeiras, enquanto se mantiverem estas situações e não for decretada a mobilização militar, até à totalidade da reserva de disponibilidade. Esta convocação é efetuada por decreto do governo<sup>146</sup>.

### 702. Serviço efetivo decorrente de mobilização

- a. O Estado pode mobilizar os cidadãos para a defesa nacional;
- b. A mobilização pode abranger a totalidade ou uma parte da população e pode ser imposta por períodos de tempo, por áreas territoriais e por setores de atividade;
- c. A mobilização pode determinar a subordinação dos cidadãos por ela abrangidos às Forças Armadas ou a autoridades civis do Estado<sup>147</sup>.

---

<sup>143</sup> Constituída por cidadãos portugueses dos 18 aos 35 anos de idade que, não tendo prestado serviço efetivo nas fileiras, podem ser objeto de recrutamento excepcional, em termos a regulamentar.

<sup>144</sup> Constituída pelos cidadãos portugueses que cessaram a prestação de serviço militar, até à data limite dos deveres militares.

<sup>145</sup> Número 6 do artigo 34.º, da Lei do Serviço Militar.

<sup>146</sup> Ibid.

<sup>147</sup> Artigo 38.º, da Lei Orgânica n.º 1 - B/2009, que aprova a lei de Defesa Nacional, de 07 de julho.

**703. Entidades intervenientes na formação – Responsabilidades<sup>148</sup>****a. Chefe do Estado-Maior do Exército**

Estabelece objetivos e diretrizes que pretende ver, respetivamente cumpridos e seguidas no âmbito da formação dos cidadãos convocados e mobilizados, através da diretiva anual que emana para o Exército.

**b. Estado-Maior do Exército**

Realiza estudos e elabora propostas no âmbito da obtenção, manutenção e gestão de recursos humanos.

**c. Comando do Pessoal**

- (1) Assegura as atividades do Exército no domínio da administração dos recursos humanos, da formação e da saúde, de acordo com os planos e as diretivas superiores;
- (2) Estuda, propõe, coordena e emite pareceres no âmbito da administração dos recursos humanos, da formação e da saúde.

**d. Direção de Formação**

- (1) Dirige, de forma integrada, as atividades de análise, desenho curricular, desenvolvimento, implementação e avaliação da formação;
- (2) Assegura e controla o sistema de formação do Exército;
- (3) Certifica toda a formação no Exército, através da coordenação, supervisão e controlo das respetivas atividades, emitindo e verificando a emissão dos certificados ou diplomas de certificação;
- (4) Assegura a satisfação dos requisitos de qualidade dos sistemas de formação do Exército;
- (5) Verifica e valida as condições técnicas em que a formação é ministrada.

**e. Direção de Administração de Recursos Humanos**

- (1) Detalha o plano de necessidades de efetivos militares, por convocação e mobilização, com vista aos planos superiormente definidos;
- (2) Assegura o controlo dos cidadãos na situação de reserva de disponibilidade.

**f. Escola das Armas**

- (1) Ministrando cursos de formação inicial, progressão na carreira e formação contínua;
- (2) Orientar e supervisor tecnicamente a formação ministrada nos PF.

**g. Escola dos Serviços**

Ministrando estágios e cursos de formação e atualização de condução auto.

---

<sup>148</sup> Decreto regulamentar n.º 11/2015, de 31 de julho.

**h. U/E/O**

Constituem-se como PF, quando determinado, no âmbito do sistema de formação do Exército.

**704. A formação a partir da reserva de recrutamento**

Relativamente a cidadãos convocados e mobilizados a partir da reserva de recrutamento deve ser ministrada a IB e a IC segundo os referenciais de cursos em vigor.

**705. A formação a partir da reserva de disponibilidade**

- a. Do ponto de vista teórico, os saberes e as competências adquiridas vão-se perdendo, quando não praticadas, passados três meses da sua aquisição. Assim, na tentativa da obtenção do conhecimento sobre que conteúdos programáticos da Formação Militar são necessários ministrar, é absolutamente necessário avaliar da situação dos cidadãos convocados ou mobilizados, quanto ao seu nível de capacidades e de competências;
- b. Por forma a avaliar-se das competências entretanto perdidas, quer na IB, quer na IC, independentemente das classes de disponibilidade, torna-se obrigatória a execução, no mínimo, de dois testes práticos: um que se destina a avaliar saberes e competências adquiridas na IB e outro com a mesma finalidade, mas destinado à IC;
- c. A execução dos testes referidos deve ser efetuada na 1.<sup>a</sup> semana, de receção<sup>149</sup>, após apresentação na Unidade. Do ponto de vista da formação, nesta 1.<sup>a</sup> semana deverão ser relembradas questões relativas ao fardamento, à identificação da hierarquia militar, à apresentação a superiores, à definição do conceito de Pátria, à identificação e explicação da Bandeira Nacional, à execução da desmontagem e montagem do armamento individual e à execução de ordem unida;
- d. Os testes práticos referidos devem ser objeto de tratamento estatístico, por forma a apurar-se as matérias a ministrar, quer no quadro da IB, quer no âmbito da IC<sup>150</sup>. Conforme os resultados obtidos, os militares constituem-se em grupos, aos quais serão aplicados módulos de formação;
- e. O conjunto dos módulos de formação constituem os programas de formação que devem ser enviados, pelos PF através das UF, à DF para aprovação. Juntamente com os programas mencionados, devem ser enviados os resultados globais dos testes práticos aplicados e do tratamento estatístico efetuado;

---

<sup>149</sup> Organização em subunidades, distribuição de fardamento, alojamento, explicação sobre horário de serviço interno, corte de cabelo, etc.

<sup>150</sup> Tendo em conta os referenciais de curso.

**PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino**

- f.** O controlo dos militares em formação é efetuado através do preconizado no MT 110-2 STADINSTEX (mapas C11).

**706. Planos e normas decorrentes**

Plano de Formação para Cidadãos Convocados e Mobilizados:

- a.** O plano em causa é de execução eventual e contém todas as atividades de formação militar destinadas aos cidadãos em questão.
- b.** Elaboração  
O plano é elaborado pela DF.
- c.** Aprovação  
O plano é aprovado pelo comandante do CmdPess.

## **ANEXO A – GLOSSÁRIO DE TERMOS**

### **Abordagem Sistêmica da Instrução**

É uma sequência interativa de atividades que vão desde a definição da necessidade de Ensino, Formação e Treino individuais (ou coletivas) até à definição, desenho, desenvolvimento e implementação de soluções de aprendizagem eficazes e eficientes para satisfazer a necessidades do Exército.

Fonte: OTAN BI-SC *Education and Individual Training Directive 075-007* (2015)

### **Ação de Formação**

Atividade concreta de formação (e.g., curso, seminário, conferência, palestra), realizada com a finalidade de proporcionar a aquisição ou o aprofundamento de saberes e competências profissionais requeridas para o desempenho de cargos e exercício de funções.

Fonte: Glossário da Formação no Exército (2017)

### **Aprendizagem**

Processo integrado em que um indivíduo se mobiliza no sentido de uma mudança, nos domínios cognitivo, psicomotor e/ou afetivo.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Aptidão**

Disposição inata para efetuar uma aprendizagem específica num determinado domínio do saber.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Aptidão Física**

Conjunto de qualidades físicas, psicológicas, sociais e culturais que, assentes na prática permanente do exercício físico e influentes na estruturação do seu comportamento motor, se consideram indispensáveis ao desempenho das diferentes missões que lhe podem ser confiadas.

Fonte: Regulamento de Educação Física (2002)

### **Atitude**

Apetência natural em adquirir e utilizar determinadas competências específicas e/ou conhecimentos.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive 075-007* (2015)

### **Avaliação**

É um processo estruturado de verificação das capacidades/competências e/ou performances utilizados na realização de uma atividade, segundo padrões ou critérios previamente definidos.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive 075-007* (2015)

### **Avaliação da Aprendizagem**

Processo de verificação em termos quantitativos e qualitativos, das mudanças de comportamento do formando/instruendo/aluno nos domínios cognitivo, psicomotor e afetivo, durante a ação de formação, face aos objetivos pedagógicos previamente definidos.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Avaliação da Formação (interna e externa)**

Processo que permite delimitar, obter e fornecer informações úteis relativamente a uma determinada ação formativa, tendo em vista a produção de juízos de valor que suportam a eventual tomada de decisão.

Fonte: Glossário da Formação no Exército (2017)

### **Avaliação Formativa**

Modalidade de avaliação da aprendizagem, de carácter essencialmente corretivo, que se processa através da realização de testes, provas e trabalhos, entre outros, pela qual é medido o desempenho do formando face aos objetivos de formação previamente definidos, visando a reorientação, quer do processo de aprendizagem do formando/instruendo/aluno, quer do processo formativo.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Avaliação Sumativa**

Modalidade de avaliação da aprendizagem, de carácter classificativo e certificativo, que se processa através da realização de testes, provas e trabalhos, entre outros, pela qual é medido o desempenho do formando face aos objetivos de formação previamente definidos, visando aferir o respetivo grau de aprendizagem.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Cargo**

Posto de trabalho estabelecido em estrutura orgânica aprovada ao qual correspondem um conjunto de atividades desempenhadas de forma regular por um titular.

Fonte: Glossário da Formação no Exército (2017)

### **Ciclos de Estudos**

Habilitam ao ingresso nas diferentes categorias e classes, arma, serviço ou especialidade.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

### **Ciclos de estudos (outros) de nível superior**

Conferentes ou não de grau académico, que habilitam os militares com conhecimentos complementares.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Competência**

Conjunto de traços de personalidade, conhecimentos, aptidões e atitudes e comportamentos que permitem desempenhos superiores de atividades em contexto de trabalho.

Fonte: Glossário da Formação no Exército (2017)

**Curso**

Conjunto lógico de módulos e/ou sessões de formação, conduzidos de forma contínua ou intercalada, através de um plano de formação estruturado e inseridas numa estratégia de desenvolvimento profissional.

Fonte: Glossário da Formação no Exército (2017)

**Curso de Aperfeiçoamento**

Destinam-se a melhorar competências e conhecimentos técnico-militares específicos, em complemento de formação anteriormente adquirida.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Curso de Atualização**

Visam a adaptação do militar à evolução técnica, permitindo o acompanhamento do processo do conhecimento.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Curso de Especialização**

Visam conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais numa técnica ou área do saber, necessários ao exercício de determinadas funções específicas para as quais são requeridos conhecimentos suplementares ou aptidões próprias.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Curso de Formação Inicial**

Habilitam ao ingresso nas diferentes categorias e classes, arma, serviço ou especialidade.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Curso de Promoção**

Habilitam o militar com os conhecimentos técnico-militares necessários ao desempenho de cargos e exercício de funções de nível e responsabilidade mais elevados, sendo condição especial de acesso ao posto imediato e de avaliação obrigatória.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Curso de Valorização**

Cursos que não se enquadram em nenhuma das definições anteriores, mas que se destinam, também, ao desenvolvimento das competências transversais dos militares com benefícios para o desempenho das suas funções, conferindo habilitação académica, técnica ou profissional.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

### **Ensino a Distância**

Modelo educacional que proporciona a aprendizagem sem os limites do espaço ou do tempo: o cenário educacional pressupõe uma separação geográfica e/ou temporal entre professores e alunos, a utilização da tecnologia como instrumento de distribuição (exceto nos cursos por correspondência) e de comunicação educacional e o controle da aprendizagem pelo aluno.

Fonte: LIMA, Jorge Reis, CAPITÃO, Zélia (2003). *e-Learning e e-Conteúdos. Aplicações das Teorias Tradicionais e Modernas de Ensino e Aprendizagem à Organização e Estruturação de e-Cursos*. Lisboa: Centro Atlântico

### **Ensino Básico**

Componente do Ensino que visa, entre outros objetivos que lhe estão superiormente definidos, assegurar uma formação geral comum a todos os cidadãos, que lhes garanta a descoberta e o desenvolvimento dos seus interesses e aptidões, capacidade de raciocínio, memória e espírito crítico, criatividade, sentido moral e sensibilidade estética, promovendo a realização individual em harmonia com os valores da solidariedade social. Inclui o 1.º, 2.º e 3.º ciclo.

Fonte: Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto - Lei de Bases do Sistema Educativo

### **Ensino Politécnico**

Componente do Ensino Superior que visa proporcionar uma sólida formação cultural e técnica de nível superior, desenvolver a capacidade de inovação e análise crítica e ministrar conhecimentos científicos de índole teórica e prática e as suas aplicações com vista ao exercício de atividades profissionais.

Fonte: Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto - Lei de Bases do Sistema Educativo

### **Ensino Secundário**

Componente do ensino que visa, entre outros objetivos que lhe estão superiormente definidos, assegurar o desenvolvimento do raciocínio, da reflexão e da curiosidade científica e o aprofundamento dos elementos fundamentais de uma cultura humanística, artística, científica e técnica que constituam suporte cognitivo e metodológico apropriado para o eventual prosseguimento de estudos e para a inserção na vida ativa.

Fonte: Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto - Lei de Bases do Sistema Educativo

### **Ensino Superior**

O ensino superior compreende o ensino universitário e o ensino politécnico, visa entre outros objetivos estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e empresarial, bem como o pensamento reflexivo

Fonte: Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto - Lei de Bases do Sistema Educativo

**Ensino Universitário**

Componente do Ensino Superior que visa assegurar uma sólida preparação científica e cultural e proporcionar uma formação técnica que habilite para o exercício de atividades profissionais e culturais e fomente o desenvolvimento das capacidades de conceção, inovação e análise crítica.

Fonte: Lei nº 49/2005, de 30 de agosto - Lei de Bases do Sistema Educativo

**Especialidade**

Conjunto de cargos decorrentes de Formação Inicial que apresentam entre si afinidade de formação e emprego.

Fonte: Glossário da Formação no Exército (2017)

**Formação**

Conjunto de ações formativas que visam a aquisição de competências para o desempenho de atividades.

Fonte: Glossário da formação no Exército (2017)

**Formação Contínua**

Formação que engloba os cursos de especialização, promoção, atualização, aperfeiçoamento e valorização

Fonte: Art.º 78 do EMFAR

**Formador**

Indivíduo qualificado detentor de habilitações académicas e profissionais específicas, cuja intervenção facilita ao formando a aquisição de conhecimentos e/ou desenvolvimento de capacidades, atitudes e formas de comportamento.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

**Formando**

Indivíduo que frequenta uma ação de formação.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

**Instrução**

Processo pelo qual os alunos recebem os meios e as condições necessárias para adquirir conhecimentos, aptidões e atitudes.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive* 075-007 (2015)

**Objetivos de aprendizagem**

Descrição do que o Instruendo/Formando/Aluno deve ser capaz de fazer no fim de uma unidade de formação ou de um período de estudo, com a finalidade de atingir um determinado padrão de desempenho.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive* 075-007 (2015)

### **Objetivos de formação**

Descrição dos resultados a alcançar com a ação de formação, indicando o que os formandos devem atingir, concluído o processo de aprendizagem.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Objetivos Pedagógicos**

Corresponde ao conceito de Objetivos de Formação.

Fonte: Comissão Interministerial para o Emprego da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (2001)

### **Padrões de Desempenho**

Perante uma lacuna, o padrão de desempenho estabelece a performance como o individuo deve realizar uma determinada tarefa/atividade, em que condições deve ser realizada e qual o padrão a atingir no final.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive* 075-007 (2015)

### **Qualificação**

Capacidade obtida através de um determinado curso de formação profissional ou através de experiencia profissional, para desempenhar um determinado cargo.

Fonte: Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional - CEDEFOP

### **Referencial de Curso**

É o descritivo que aponta, em linhas gerais os processos de análise, desenho curricular, desenvolvimento, implementação e avaliação de uma ação de formação, tendo por base a satisfação das necessidades em termos de recursos humanos devidamente qualificados e simultaneamente contribui para a certificação da formação.

Fonte: Glossário da formação no Exército (2017)

### **Simulação**

Imitação de uma operação ou processo de um sistema real.

O ato de simular requer, em primeiro lugar, que seja desenvolvido um modelo e que esse modelo represente as principais características ou comportamentos/funções do sistema físico ou abstrato selecionado. O modelo representa o próprio sistema, enquanto a simulação representa a operação do sistema.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive* 075-007 (2015)

### **Simulador**

Dispositivo ou equipamento de treino que representa, de forma fidedigna, as principais características de um determinado ambiente e que maximize o grau de transferência da situação de formação para o trabalho.

Fonte: OTAN BI-Sc *Education and Individual Training Directive* 075-007 (2015)

**Tirocínio e Estágio**

Componentes do processo formativo e que visam ministrar a militares admitidos por concurso a preparação militar e os conhecimentos técnico –profissionais necessários ao exercício das funções próprias da categoria e da classe, arma, serviço ou especialidade a que se destinam, podendo ter caráter probatório e duração variável, consoante a sua finalidade.

Fonte: Decreto de Lei n.º 90/2015, de 29 de maio (EMFAR)

**Treino**

Processo permanente de preservação e de melhoria da capacidade militar do indivíduo, Estado-Maior e Força na condução de operações militares.

Fonte: BI-SC *Collective Training and Exercise Directive (CT&ED) 075-003 Update Dec 2014, 02 October 2013*

**Treino Coletivo**

Treino realizado para preparar equipas, unidades ou outros elementos para desempenhar tarefas militares de acordo com a doutrina em vigor. Inclui exercícios e a aplicação prática da doutrina, planos e procedimentos para adquirir e manter capacidades táticas, operacionais e estratégicas

Fonte: BI-SC *Directive Number 75-2, Education and Training Directive, 02 October 2013* e *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007, 10 September 2015*

**Treino Individual**

Conjunto de atividades que providenciam o conhecimento, a capacidade e as competências necessárias para o desempenho das funções atribuídas. Contempla o desenvolvimento das capacidades e conhecimentos necessários para desempenhar missões e tarefas específicas.

Fonte: BI-SC *Directive Number 75-2, Education and Training Directive, 02 October 2013* e *Bi-SC Education and Individual Training Directive (E&ITD) 075-007, 10 September 2015*

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

A-8

NÃO CLASSIFICADO

## ANEXO B – LISTA DE ABREVIATURAS E ACRÓNIMOS

### A

ACM	Auto de Consumo de Munições
AM	Academia Militar
ASI	Abordagem Sistémica da Instrução

### C

CDM	Competições Desportivos Militares
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMGFA	Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas
CFT	Comando das Forças Terrestres
CM	Colégio Militar
CmdLog	Comando da Logística
CmdPess	Comando do Pessoal
COFA	Comando Operacional da Força Aérea
CTIT	Comissão Técnica das Infraestruturas de Tiro

### D

DF	Direção de Formação
DFin	Direção de Finanças
DMT	Direção de Material e Transportes
DOTMLPFII	Doutrina, Organização, Treino, Material; Liderança, Pessoal; Formação, Infraestruturas e Interoperabilidade
DTSP	Diploma de Técnico Superior Profissional

### E

EA	Escola das Armas
EaD	Ensino a Distância
EB	Ensino Básico
ECOSF	Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i>
EFM	Educação Física Militar
EMA	Estado-Maior da Armada
EME	Estado-Maior do Exército
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
EPQ	Escola Preparatória de Quadros
ES	Escola dos Serviços
ESE	Escola de Sargentos do Exército
EXPROGEN	Programa Anual de Exercícios das Forças Armadas

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

**F**

FeP Força em Prontidão  
FIF Ficha Individual de Formação  
FND Forças Nacionais Destacadas

**G**

GNR Guarda Nacional Republicana

**I**

IGE Inspeção Geral do Exército  
IPE Instituto dos Pupilos do Exército  
IUM Instituto Universitário Militar  
IB Instrução Básica  
IC Instrução Complementar

**L**

LFX Exercícios de Fogos Reais

**M**

M&S Modelação e Simulação  
MEAF Munições Explosivos e Artifícios de Fogo

**N**

NEP Normas de Execução Permanente

**O**

ONU Organização das Nações Unidas  
OTAN Organização do Tratado do Atlântico Norte

**P**

PAF Provas de Aptidão Física  
PF Polos de Formação  
PFA Plano de Formação Anual  
PITOP Plano Integrado de Treino Operacional  
PME Plano de Missões ao Estrangeiro

**Q**

QP Quadro Permanente

**R**

RAIT Relatório de Controlo/Avaliação da Instrução de Tiro  
RC Regime de Contrato  
RCE Regime de Contrato Especial  
RV Regime de Voluntariado

**S**

SCAFE	Sistema de Controlo das Atividades Formativas do Exército
SEP	Sistema Educativo Português
SGA	Sistema de Gestão da Aprendizagem
SGQ	Sistema de Gestão da Qualidade
SIE	Sistema de Instrução do Exército

**T**

TO	Teatro de Operações
TTP	Técnicas, Táticas e Procedimentos

**U**

U/E/O	Unidade, Estabelecimento e Órgão
UF	Unidades Formadoras
UPM	Unidade Politécnica Militar

**V**

VICUA	Volátil, Incerto, Complexo, Urbano e Ambíguo
-------	--

NÃO CLASSIFICADO

PDE 7-00 Sistema de Instrução do Exército - Ensino, Formação e Treino

Página intencionalmente em branco

B-4

NÃO CLASSIFICADO

NÃO CLASSIFICADO

Página intencionalmente em branco

NÃO CLASSIFICADO



---

[exercito.pt](http://exercito.pt)