

PERFIL DO PROFISSIONAL DE INTELIGÊNCIA

Michelle Montenegro Studart Teixeira

Abin

Este artigo tem como meta realizar breve análise do perfil dos profissionais que trabalham na área de Inteligência e dos requisitos necessários para esta atuação. Constatou-se, pela pesquisa sobre o tema, a necessidade de resgatar o conceito de Inteligência, bem como o processo de seleção realizado pelos órgãos de Inteligência, para a correta compreensão dos objetivos iniciais.

Conforme a Lei nº 9.883, de 7 de dezembro de 1999, que instituiu o Sistema Brasileiro de Inteligência e criou a Agência Brasileira de Inteligência,

[...] entende-se como inteligência a atividade que objetiva a obtenção, análise e disseminação de conhecimentos dentro e fora do território nacional sobre fatos e situações de imediata ou potencial influência sobre o processo decisório e a ação governamental e sobre a salvaguarda e a segurança da sociedade e do Estado [...] e] entende-se como contra-inteligência a atividade que objetiva neutralizar a inteligência adversa. (BRASIL, 1999, art. 1º, §2 e §3).

De acordo com Cepik (2001), serviços de Inteligência são instituições governamentais que têm como objetivo fundamental adquirir, analisar e repassar informações importantes e essenciais para auxiliar o governo na tomada de decisões estratégicas nas áreas de política externa e interna e de manutenção da ordem pública. Livros e fontes antigas reconhecem que a Inteligência foi e continua sendo extremamente importante para o desenvolvimento da sociedade. Swenson e Lemozy (2004) definem Inteligência como a análise e a busca da informação necessária para ganhar um conflito envolvendo partes antagônicas.

A atividade de “espionar”, ou seja, observar o adversário, o alvo com a finalidade de conhecer detalhes sobre ele e, dessa maneira, preparar-se melhor para lidar com ele é tão antiga quanto os primeiros escritos humanos, uma vez que existem vários relatos de pessoas que utilizaram conhecimentos privilegiados para fugir ou sobrepujar adversários.

Cepik (2001) analisa a evolução da espionagem no cenário internacional e aponta suas transformações ao longo do tempo. A Guerra Fria (1947/1987) pode ser vista como sendo um novo marco na história da Inteligência, pois se caracterizou por ser uma “guerra de cérebros”, em que foi decisivo o acesso a informações privilegiadas, fazendo que a Inteligência, suas estratégias e importância no contexto político fossem reavaliadas e incrementadas.

O fim da Guerra Fria não provocou exclusivamente mudanças na Inteligência, na política e na economia mundiais. Na realidade, este acontecimento histórico somado ao 11 de Setembro de 2001 provocaram, verdadeiramente, o surgimento de uma “Nova Ordem Mundial”. Os grupos sociais, de maneira geral, observaram, nas últimas décadas, verdadeira revolução nos costumes, no cenário biopsicossocial, nos valores e avanço no desenvolvimento tecnológico, com velocidade nunca antes vivenciada na história da humanidade. Esse processo continua evoluindo com rapidez, atropelando tudo que não consegue acompanhá-lo, o que tem dificultado a realização de análises prospectivas mais seguras, segundo observações feitas por cientistas políticos.

Para compreender o perfil do profissional de Inteligência no Brasil, é necessário entender o que é a atividade de Inteligência no País e quais suas principais características. O *site* da Agência Brasileira de Inteligência (Abin) disponibiliza informações valiosas sobre sua constituição. O relato histórico mostra que a Inteligência no Brasil, de maneira institucional, ou seja, como órgão de governo, teve início com a criação do Conselho de Defesa Nacional, em 29 de novembro de 1927. Neste período, o interesse primordial desta instituição era obter informações estratégicas para a segurança do Estado.

Em 1946, após diversas modificações, a atividade de Inteligência foi institucionalizada com a criação do Serviço Federal de Informações e Contra-Inteligências (Sfici), organizado apenas em 1958. Esse foi o serviço de Inteligência do Brasil durante a Guerra Fria e durante as agitações sociais que marcaram a década de 60 no País. Em 1964, com os militares, o Sfici foi reformulado para atender às necessidades do regime que se instalou. Dessa maneira, foi criado o Serviço Nacional de Informações (SNI).

Com a exaustão do modelo militar, o processo de redemocratização do Brasil avançou e, em 1990, após tomar posse, o presidente Fernando Collor de Mello extinguiu o SNI e outros órgãos de Segurança e Informações, instituindo a Secretaria de Assuntos Estratégicos (SAE). Posteriormente, Fernando Henrique Cardoso assumiu a Presidência da República e propôs ao Congresso Federal, em 1997, o projeto de lei que instituiria o Sistema Brasileiro de Inteligência (Sisbin) e criaria a Agência Brasileira de Inteligência (Abin) como órgão central deste sistema, finalmente transformado em lei em 7 de dezembro de 1999.

A criação da Abin propiciou a institucionalização definitiva do serviço de Inteligência no País com função estratégica para atender às demandas de um Estado preocupado com a segurança interna e externa e, principalmente, que reconhece a importância do serviço prestado por um órgão de Inteligência.

Após esse breve resgate histórico, percebe-se que, se o serviço de Inteligência do Brasil passou por todas essas mudanças e transformações, é compreensível que o perfil exigido de seus profissionais também tenha sofrido alterações ao longo da história. Particularmente no regime militar, o órgão de Inteligência federal atuava de acordo com diretrizes dos governos, ditos autoritários, que estiveram à frente do poder naquele período. Até 1990, o recrutamento administrativo de pessoal era por meio de escolha ou indicação dos funcionários da casa e com a aprovação da direção. Principalmente na época do SNI, o quadro funcional era restrito, fechado e selecionado de maneira muito criteriosa, dependendo

sempre do aval da direção e seguindo parâmetros muito rígidos de investigação e controle.

Com a abertura política que a democracia brasileira atravessou e com o surgimento da Abin, foram traçadas novas diretrizes para o serviço de Inteligência e seus servidores. Primeiramente, a Inteligência deixou de exercer poder repressivo e autoritário sobre pessoas e situações, passando a objetivar a aquisição de informações relevantes para a política nacional e para a manutenção da soberania do País. Dessa maneira, o perfil do profissional de Inteligência e a forma de ingresso na carreira também se modificaram, pois foi instituído, por força de preceito constitucional, concurso público para preenchimento dos quadros efetivos. Em seguida, teve início lento processo de transformação de hábitos de antigos servidores, para que se adaptassem às novas diretrizes e características do serviço de Inteligência em um regime democrático.

Mesmo durante essas transformações, existiu em comum, no que se refere às pessoas que trabalham em Inteligência, desde a época do SNI até a atual Abin, a necessidade de conhecer bem seus funcionários e colaboradores. Tal necessidade traduz-se na investigação minuciosa sobre a integridade moral e ética, tanto na época em que eles eram indicados, como na etapa seguinte à aprovação em concurso público, como ocorre atualmente. A importância dessa análise detalhada baseia-se na necessidade de certificar-se de que o servidor que trabalhará com assuntos sigilosos e de interesse do Estado seja confiável, íntegro e capaz de desempenhar seu trabalho com a discrição exigida. Esse recurso busca garantir a segurança no trabalho e a seleção de pessoas discretas e idôneas, como requer o perfil do profissional de Inteligência.

Ao servidor público federal cumpre observar, quando no exercício de suas funções públicas, os seguintes princípios assentados no Artigo n° 37 da Constituição Federal: legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade. Quanto a esse último princípio, no caso da Abin, existe flexibilidade no que se refere aos assuntos sigilosos inerentes ao desenvolvimento do

trabalho. Independentemente de sua área de formação ou atuação, para que o indivíduo seja considerado bom profissional, é necessário que também desenvolva aspectos como: responsabilidade, pontualidade, assiduidade, competência técnica, comprometimento, conhecimento das ferramentas tecnológicas disponíveis e úteis e, muitas vezes, o domínio de mais de um idioma, além do pátrio.

Com relação à atividade de Inteligência, atributos adicionais são desejáveis ou indispensáveis. Espera-se do profissional de Inteligência, de maneira geral, e do analista de Inteligência de modo particular, que apresente as seguintes características:

- discricção, por ser uma atividade que trabalha, essencialmente, com assuntos sensíveis e que requer anonimato nas ações;
- ajustamento ao trabalho, uma vez que a atividade é atípica e requer aprendizado específico para a realização do ofício;
- conhecimento profissional, ou seja, domínio das atividades que estão sob sua responsabilidade, muitas delas extremamente sensíveis e com elevado grau de responsabilidade;
- flexibilidade de raciocínio, pois, ao se ter em conta as transformações de toda natureza pelas quais o mundo está passando, é fundamental que o profissional tenha capacidade de reavaliar posturas, reconsiderar idéias pré-concebidas e ter um pensamento bem articulado com a realidade;
- fluência e compreensão oral e escrita, devido a necessidade de efetuar constantes contatos interpessoais e elaborar relatórios que servirão como instrumentos de decisões por parte de representantes do Estado exige que o profissional tenha clareza nas suas formas de expressão, compreenda e se faça compreender, de modo a minimizar, o máximo possível, as distorções inerentes aos contatos humanos.

Diretamente relacionado ao item anterior, estão capacidade de síntese, objetividade e raciocínio lógico. Outros atributos que

se identificam como valorosos ao bom desempenho do profissional de Inteligência são:

- capacidade de suportar frustrações;
- capacidade de trabalhar em grupo;
- facilidade de relacionamento interpessoal;
- iniciativa;
- controle emocional;
- proatividade;
- memória auditiva e visual;
- curiosidade para com o novo;
- busca constante de aperfeiçoamento profissional;
- lealdade.

Cada área da atividade exige de seus profissionais, com maior ou menor ênfase, a apresentação dos atributos, comportamentos e conhecimentos assinalados, em função de suas particularidades e necessidades. Quem atua, por exemplo, na área de análise, precisa de domínio muito maior da linguagem escrita do que aquele que trabalha na área operacional, que, por sua vez, necessita maior capacidade de suportar frustrações e de adaptar-se a situações desfavoráveis de trabalho. Por outro lado, quem lida com fontes humanas precisa, sobretudo, ter interesse genuíno pelo ser humano, ter habilidade no trato interpessoal e saber ouvir.

A Agência Central de Inteligência (CIA), que é o principal órgão de Inteligência dos Estados Unidos da América, tem, em seu *site* na internet, descrição do que são suas carreiras e qual o perfil das pessoas adequadas para compor seus quadros de funcionários (ESTADOS UNIDOS, 2005). De maneira geral, repetem-se por todas as carreiras os seguintes requisitos no que se refere a perfil: índices e notas elevadas na vida acadêmica e profissional, excelentes habilidades com escrita, habilidades para resolver problemas, facilidade de relacionamento interpessoal e de comunicação, interesse e aptidão para línguas, responsabilidade, segurança, integridade moral e discrição. No que se refere às exigências para ingresso na Agência, é necessário que o candidato tenha menos de 35 anos e que seja submetido a rigoroso exame médico e

psicológico. Como último requisito, ele tem de concluir, com sucesso, um curso de treinamento que dura, em média, 10 meses. Portanto, se não estiver muito bem definido o significado e sentido que se está atribuindo aos fatores, teremos tantas interpretações sobre o que se quer dizer com “integridade moral”, por exemplo, quantas forem as pessoas que farão essa leitura.

Maia e Bussons (1978) definem cargos como sendo os posicionamentos hierárquicos referentes a determinada estrutura orgânica, cujas funções definem o nível de participação no processo técnico-administrativo. Dessa maneira, para preencher um cargo, é preciso que a empresa ou órgão público realize o recrutamento de pessoas especializadas e capazes de atuar na área necessitada. Por recrutamento entende-se: “a atividade desenvolvida pelo órgão de pessoal, nas áreas próprias, visando atrair os elementos mais qualificados para concorrer ao processo de seleção, tornando-as habilitadas para o provimento dos cargos vagos.” (SALDANHA, 1975, p.73). Diante dos critérios exigidos pela CIA, podemos perceber que é essencial que a empresa ou órgão saiba qual cargo precisa ser preenchido, quais suas atribuições, responsabilidades e, dessa maneira, qual o perfil necessário para seu preenchimento. Contudo, as regras para o preenchimento desses cargos variam de acordo com alguns critérios, entre os quais pode-se destacar a diferença entre contratação no setor privado e no público.

De acordo com a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), o concurso público no Brasil segue etapas definidas em lei para o provimento de cargos efetivos. Inicialmente, é publicado um edital de abertura do concurso, em que constam informações referentes a sua realização e às demandas. Nesse documento, são especificados a quantidade de vagas, as especificidades dos cargos, seus requisitos básicos e a formação necessária. Diante desse processo, fica claro que todo ente da Administração Pública deve, antes de qualquer coisa, determinar suas necessidades de recursos humanos, ou seja, quantos cargos existem disponíveis, quais são suas atribuições, responsabi-

lidades e restrições. Depois desse passo, deve ser definido um perfil profissional para o ocupante de cada cargo.

No edital de abertura de concurso público para nível superior, em geral, constam, além das especificações acadêmicas de cada cargo e do número de vagas, algumas características ou exigências:

- ser aprovado e classificado em concurso público;
- ter nacionalidade brasileira ou portuguesa; no caso da portuguesa, ter os mesmos direitos políticos dos brasileiros natos;
- ter idade mínima de 18 (dezoito) anos completos na data da posse;
- possuir diploma de graduação de nível superior reconhecido pelo Ministério da Educação e com registro no respectivo órgão fiscalizador da profissão;
- estar quite com o serviço militar, obrigatório para os homens;
- apresentar declaração do órgão público a que esteja vinculado, se for o caso, de que possui situação jurídica compatível com a investidura em cargo público federal e de que não sofreu, no exercício da função pública, penalidade por prática de atos desabonadores;
- estar quite com as obrigações eleitorais;
- estar no gozo de seus direitos políticos;
- ter aptidão física e mental compatível com as atribuições do cargo, comprovada por junta médica oficial; e
- cumprir as determinações do edital do concurso.

De todo modo, as características mencionadas acima, especificam exigências administrativas e legais e não fazem referência a fatores de personalidade. Essa lacuna no edital pode permitir que pessoas desinformadas sobre essas demandas se candidatem a ocupar o cargo, mesmo que não tenham o perfil necessário para a atividade pretendida.

Essas características precisam ser adaptadas ao contexto político e social, bem como à forma de seleção empregada. No caso do concurso público, um fato que precisa ser considerado é o atual índice de desemprego que o país enfrenta. Isso faz com que a população economicamente ativa que almeja estabilidade econômica e profissional veja no concurso público uma alternativa, já que a iniciativa privada não absorve toda a mão-de-obra trabalhadora do País. Ocorre que o serviço público, mais detalhadamente o trabalho em um órgão específico, com uma carreira x ou y, não é mais o objetivo da maioria das pessoas, uma vez que o que elas querem é estar empregadas, seja na carreira que for, e ter um salário no final do mês. Uma minoria focaliza um determinado cargo e se dedica para alcançá-lo.

E o comprometimento? Onde ficam as características necessárias para o desempenho do cargo? Se, em um concurso público, o que conta mais é o desempenho acadêmico, sair-se-á melhor quem está a mais tempo se preparando em detrimento de quem tem perfil para exercer um determinado cargo?

Porém, vivemos num estado democrático e é necessário enfatizar que o concurso público é a maneira mais democrática de que se dispõe atualmente para proporcionar competição e oportunidade à população de uma maneira geral. O que se questiona não é a escolha do processo de seleção em si, mas sim seu desenvolvimento e suas exigências. É certo que, para cargos diferentes, são necessários perfis diferentes. Seria correto afirmar que pode ser oportuna a realização de concurso específico, voltado para selecionar determinadas características exigidas? Mais ainda, dizer que a maneira que essas regras são estabelecidas, as etapas e demandas que serão exigidas é que podem ser voltadas para atender às necessidades específicas do órgão em questão?

Este tema é polêmico e necessita de discussões minuciosas, pois não depende apenas de opiniões e argumentos, uma vez que é regulamentado pela legislação federal. O interesse é apenas levantar a seguinte questão: de que maneira se pode realizar um

concurso público, manter-se fiel aos preceitos constitucionais e, ainda assim, conseguir selecionar pessoas com características específicas de personalidade para os cargos em questão?

Uma possibilidade para a indagação acima, uma vez que está claro para a instituição qual o perfil necessário, seria orientar a banca realizadora do concurso público a voltar as questões objetivas para tentar selecionar as características necessárias. Por exemplo, se for estabelecido que são necessários profissionais com capacidade de síntese, imparcialidade, dinâmicos, objetivos e com visão sistêmica, podem ser inseridas, na prova, questões que testem essas habilidades.

Dando seguimento ao processo seletivo da Abin, a etapa posterior à aprovação no concurso público é a investigação para a credencial de segurança feita pela Segurança Corporativa, com prévia autorização do candidato. Nesse procedimento, guiado pelo perfil estabelecido na determinação dos cargos e nos requisitos exigidos no edital, ocorre o levantamento sobre a vida pregressa do candidato.

Com relação aos valores desejáveis a um profissional de Inteligência, Ugarte (2004) cita como essenciais a observância dos deveres, atribuições e responsabilidades previstas na Constituição Federal e no ordenamento que regula as atividades dos servidores públicos, o exercício da atividade com critério, segurança e isenção, a busca pela verdade, o dever de ser discreto no trato de assuntos do serviço e a proibição de utilizar informações sigilosas oriundas do desempenho do cargo para benefício próprio.

De maneira geral, com base nas afirmações do autor, nos requisitos mencionados no edital e nas características do trabalho de Inteligência, entende-se que a Abin, ao lidar constantemente com assuntos sigilosos e de grande relevância nacional, necessita de servidores com as seguintes características: conduta ilibada na vida profissional e pessoal, ausência de processos criminais, civis e administrativos, comportamento discreto e pacífico; aptidão física e acadêmica compatível com a função. Em relação a esse últi-

mo item, Santos (1973) diferencia aptidão de capacidade. O autor considera que aptidão é a predisposição natural que permite a execução de certas tarefas com facilidade e habilidade, mesmo sem aprendizagem prévia. Em contrapartida, capacidade é a condição adquirida mediante aprendizagem e treinamento adequado, oriunda ou não de aptidão.

Com base nessa distinção, considera-se que a Abin necessita de pessoas com mais capacidade do que aptidão no que se refere à área acadêmica. Essa afirmação baseia-se nas definições de Santos (1973) e na constatação de que os conhecimentos acadêmicos dos candidatos passam por um longo processo de lapidação e aprimoramento durante os anos de aprendizagem acadêmica e prática, que precisarão ser incrementados e aperfeiçoados para a realização satisfatória do trabalho. Dessa forma, o candidato ao cargo de analista de Inteligência tem de passar por treinamento, antes de estar preparado para desempenhar suas funções. Assim, por mais aptidão que a pessoa possua para determinada tarefa, o trabalho de Inteligência necessita de longo processo de capacitação profissional, oferecido pelo próprio órgão, para que o analista seja considerado bom servidor e possa exercitar suas atribuições com habilidade e destreza.

Assim, conclui-se que o perfil do analista de Inteligência serve para nortear um recrutamento inicial, por parte do órgão de Inteligência, no sentido de eliminar candidatos com comprometimentos éticos e profissionais, que possam colocar em risco a segurança do trabalho que será desenvolvido. Deve-se ressaltar a importância de verificar, no decorrer do processo de capacitação, a real e contínua existência não só do perfil exigido, mas também da capacidade de aprendizagem e execução das atividades de Inteligência.

Uma vez que a conjuntura legal não permite a efetiva seleção dos perfis mais adequados de maneira direta e parcial (como é feito na iniciativa privada, onde o chefe ou responsável escolhe quem é considerado melhor para cargo e a contratação é imediata), de que

modo devem ser aproveitados os perfis que são selecionados pela via indireta do concurso público para satisfazer as necessidades da organização?

Uma resposta viável e democrática para este questionamento é o treinamento dado aos candidatos a uma vaga. Se for eficaz e contínuo, profissionais, que antes não eram exatamente o que o órgão necessitava, podem se transformar em servidores adaptados, comprometidos e competentes.

Para cumprir tal objetivo, existe a última etapa do concurso público, que é o curso de formação dos analistas de Inteligência, que possui a duração de três meses e é requisito para a investidura no cargo. Durante esse período, além de ocorrer o início da capacitação do profissional na área de Inteligência, há também a verificação, por parte dos encarregados de curso, instrutores, pedagogos e psicólogos da instituição, da existência ou não do comportamento adequado ao profissional de Inteligência. O resultado dessa verificação serve como orientação para futuros treinamentos.

Analisando em um conceito amplo, segundo Ugarte (2004), a atividade de Inteligência necessita das seguintes habilidades:

[...] capacidade de desenvolver pesquisa, leitura, análise e interpretação de textos em Português e outros idiomas; capacidade de elaborar relatórios, de utilizar redes de informação e comunicação, de memorizar nomes, conceitos e instruções orais e escritas; e, dentre outras, capacidade de resistir a trabalho rotineiro e a capacidade de agir sobre pressão e em situações imprevistas.

O curso de formação avalia se os candidatos possuem as habilidades arroladas acima. Também utiliza técnicas de ensino que objetivam a produção e preservação do conhecimento da organização, a socialização de seus valores e a aquisição de habilidades necessárias para a Atividade de Inteligência.

Para tanto, várias ferramentas são utilizadas, dependendo do enfoque que se deseja observar. Por exemplo, a equipe de ins-

trutores dispõe de aulas, controles de freqüências, provas, trabalhos e contato próximo com os alunos para que quesitos acadêmicos possam ser analisados.

A área de psicologia utiliza testes psicológicos, entrevistas, dinâmicas de grupo, e acompanhamento de alunos para que possam ser identificadas características de personalidade, dificuldades e potencialidades individuais.

O material colhido por esta equipe multidisciplinar fornece dados para subsidiar o treinamento e a capacitação dos alunos, suas respectivas lotações nas diversas coordenações e setores, sendo, portanto um importante aliado na difícil tarefa de adaptação do candidato que chega à instituição através de concurso público, bem como na sua constante capacitação e na orientação dos respectivos coordenadores.

É certo que podem ser inseridas novas metodologias e estratégias que ajudem na realização das metas descritas acima, uma vez que o processo de aperfeiçoamento profissional é dinâmico e permite adaptações.

É de extrema importância a realização do curso de formação para que a instituição possa conhecer seus novos analistas, começar seu treinamento e difundir seus valores. Também é essencial a realização periódica de cursos de aperfeiçoamento e treinamento para que as habilidades individuais possam ser aprimoradas de acordo com a demanda. A Abin demonstra ser um órgão engajado na capacitação do servidor, por reconhecer que este é o melhor caminho para solidificar e consolidar a profissão de Inteligência no País, de maneira transparente e institucional. O investimento no treinamento dos servidores faz parte da cultura organizacional da instituição, que é comprometida com a ética, a eficiência e a agilidade no serviço.

Atitudes como as citadas acima são reflexos de um planejamento estratégico, em que o desenvolvimento de capacidades, habilidades e conhecimentos têm um papel central em um órgão comprometido com o futuro. O profissional do futuro, e especifi-

camente o da atividade de Inteligência, será (ou é) lapidado ao longo de um lento e árduo caminho, em que a capacitação oferecida está em sintonia com as demandas de uma sociedade cada vez mais complexa, dinâmica e imprevisível. O objetivo final da capacitação deve ser propiciar condições favoráveis para que o profissional de Inteligência tenha ferramentas suficientes para se adaptar às constantes mudanças e especificidades que o mundo globalizado impõe.

Com relação à elaboração deste artigo, foi constatado que não há bibliografia brasileira que trate especificamente sobre o perfil do profissional de Inteligência. Uma referência estrangeira que alude abertamente ao tema é o livro *Intelligence Professionalism in the Americas* (SWENSON; LEMOZY, 2004), produzido pelo Centro de Pesquisa em Inteligência Estratégica (*Center for Strategic Intelligence Research*). Conclui-se que no Brasil, existe insuficiência de publicações, pesquisas e fontes de consulta na área de Inteligência. Portanto, é importante ressaltar que atividades como esta são essenciais para o desenvolvimento de conhecimento sobre o tema e para a percepção de eventuais lacunas que devem ser supridas a curto prazo.

Referências

AGÊNCIA BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA. Brasília, DF. Disponível em: <<http://www.abin.gov.br/abin/index.jsp>>. Acesso em: 07 ago. 2005.

———. **Edital nº 1/2004 Abin**, de 19 de julho de 2004. Edital para o provimento de cargo de analista de informações da Agência Brasileira de Inteligência. Disponível em: <<http://www.cespe.unb.br/>>. Acesso em: 06 ago. 2005.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <<http://www.abin.gov.br/>>. Acesso em: 07 jul. 2006.

———. Lei nº 9.883, de 7 de dezembro de 1999. Institui o Sistema Brasileiro de Inteligência, cria a Agência Brasileira de Inteligência – ABIN, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.abin.gov.br/>>. Acesso em: 07 jul. 2006.

ESTADOS UNIDOS. Central Intelligence Agency. Washington, DC. Disponível em: <<http://www.cia.gov/>>. Acesso em: 07 ago. 2005.

CEPIK, Marco A. C. **Serviços de Inteligência**: agilidade e transparência como dilemas de institucionalização. 2001. 415 f. Dissertação (Doutorado em Ciência Política) – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2001.

MAIA, Francisco de Assis; BUSSONS, José. **Avaliação de cargos e desempenho**: uma nova metodologia. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1978. 120 p.

SALDANHA, Genuíno da Silva. **Manual de pessoal**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1979.

SANTOS, Oswaldo de Barros. **Orientação e desenvolvimento do potencial humano**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1978.

SWENSON, Russell G.; LEMOZY, Suzana C. (coord.). **Intelligence professionalism in the Americas**. Washington: Center for Strategic Intelligence Research, 2004. 572 p.

URGATE, José Manuel. Professionalism issues in Intelligence: in: SWENSON, Russell G.; LEMOZY, Suzana C. (coord.). **Intelligence professionalism in the Americas**. Washington: Center for Strategic Intelligence Research, 2004. 572 p.