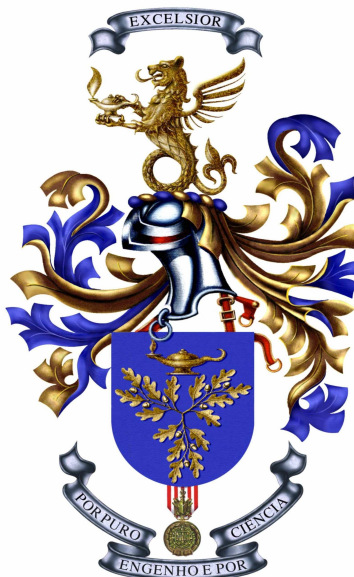


INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR DA FORÇA AÉREA

2009/2010



TII

O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A FREQUÊNCIA DO CURSO NO IESM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DA FORÇA AÉREA PORTUGUESA.

A formação profissional como incentivo à prestação de Serviço Militar em Regime de Contrato

António dos Santos Malhão
MAJG/TPAA



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

MAJG/TPAA António dos Santos Malhão

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2009/2010

Lisboa 2010



**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**

MAJG/TPAA António dos Santos Malhão

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2009/2010

Orientador: TCOR/TMMA Joaquim Manuel M Vale de Lima

Lisboa 2010



Agradecimentos

Agradeço ao meu orientador, Tenente-coronel Joaquim Vale de Lima, pelo apoio que me prestou antes e durante a realização do trabalho, apoio baseado numa crítica reflexiva que, por diversas vezes, me levaram a encarar perspectivas de análise diferentes na procura das soluções mais congruentes.

Aos militares que comigo colaboraram na recolha de dados, Major Rui Oliveira, Major Virgílio Ribeirete, Major Carlos Valverde, Capitão José Serra, Sargento Ajudante Luís Fontes e, em particular, aos Majores António Carneiro, Fernando Ribeiro, Jorge Gonçalves, ao Capitão Ana Silva e ao Primeiro Sargento Nuno Pimenta, companheiros de outras jornadas, deixo aqui uma palavra de grande apreço.

Por fim, um agradecimento particular vai para a Doutora Sandra Reis, pela clarividência dos seus comentários e pela forma dedicada e profissional como me apoiou na elaboração da análise de dados e na leitura da versão final do trabalho.

A todos o meu muito obrigado.



Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento geral.....	5
a. O tema em análise.....	5
b. Quadro legal do sistema de prestação de serviço militar.....	7
2. A Problemática.....	8
3. Análise e interpretação sociológica.....	11
a. Escolha da amostra.....	11
b. Caracterização do género, idade, origem geográfica e escolaridade.....	12
c. Ocupação antes da incorporação na Força Aérea.....	14
d. Os jovens e o futuro na Organização Militar.....	15
e. Escolha de uma Especialidade.....	15
f. O regime de incentivos.....	17
g. Formação profissional.....	19
h. A escolha de uma profissão.....	20
Conclusões.....	23
Bibliografia	26

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Idade dos militares.....	12
Gráfico 2 – Distribuição das habilitações literárias.....	13
Gráfico 3 – Ocupação antes da incorporação.....	14
Gráfico 4 – Conhecimento sobre o quadro de incentivos.....	17
Gráfico 5 – Importância atribuída à formação profissional.....	18
Gráfico 6 – Factor mais importante na escolha de uma profissão.....	21
Gráfico 7 – Factor mais importante na escolha de uma profissão segundo o género dos inquiridos.....	22

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Operacionalização dos conceitos.....	3
Tabela 2 – Apresentação dos resultados de recrutamento na Força Aérea 2004/08.	6
Tabela 3 – Total de pessoal militar QP/RC. Total do efectivo de praças em RC.....	6



**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**

Tabela 4 – Efectivos da Força Aérea por situação militar (1996/2006).....	7
Tabela 5 – Distribuição proporcional da amostra por género.....	12
Tabela 6 – Distribuição geográfica da naturalidade.....	14

Índice de Anexos

Anexo A – Questionário.....	A1 a A-4
Anexo B – Determinação da amostra.....	B-1 a B-2
Anexo C – Caracterização da amostra.....	C-1 a C-4
Anexo D – Frequências e testes.....	D-1 a D-9
Anexo E – Quantitativos de praças.....	E-1



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Resumo

As mudanças sociais verificadas a nível global nos últimos trinta anos provocaram profundas alterações nas instituições consideradas mais conservadoras e tradicionais das sociedades ocidentais, que tiveram de se submeter a extensas reestruturações para se adaptarem às novas realidades, fazendo-o à custa, por vezes, de rupturas drásticas com o passado.

A Instituição Militar em Portugal é o exemplo de um processo de mudança que, longe de estar completo, persegue a reestruturação, tendo no fim do Serviço Militar Obrigatório, pela abrangência e impacto que teve junto da sociedade civil, um dos seus aspectos mais significativos de transformação.

O fim do Serviço Militar Obrigatório levantou na sociedade portuguesa algumas interrogações quanto à capacidade das Forças Armadas recrutarem voluntários suficientes para as suas necessidades.

O objectivo deste trabalho de pesquisa é caracterizar a posição do jovem que procura a Força Aérea, relativamente ao incentivo formação profissional, tentando averiguar se este foi determinante para ter decidido cumprir serviço militar voluntário no Regime de Contrato e se a mesma correspondeu à suas expectativas iniciais.

Palavras-chave: formação profissional; inserção social; incentivos; jovens; mudança social; oportunidades; profissionalização; regime de contrato; serviço militar.

Abstract

The social changes which have taken place worldwide in the last 30 years have caused deep changes in the most conservative and traditional institutions of western societies, which had to undergo an extensive restructuring process to adapt to the new realities, doing it, sometimes, by breaking drastically with the past.

The Military Institution in Portugal is the example of a transformation process which, far from being complete, continues with its restructuring purpose, being the end of the Compulsory Military Service one of its most significant transformation aspects, for the extent and impact it has had in the civilian society.

The end of the Compulsory Military Service has raised some questions in the Portuguese society about the capacity of the Armed Forces to recruit enough volunteers to face the necessities.



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

The objective of this research is to describe the position of the young people who have chosen the Air Force, trying to know not only if the professional training incentive was decisive in their choice to do military service as volunteers and undercontract basis but also if it came up to their expectations.

Key words: contract basis; incentives; military service; opportunities; professionalization; social change; social insertion; professional training; young people.



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Lista de abreviaturas

ABST	Abastecimento
AFA	Academia da Força Aérea
BA1	Base Aérea nº. 1
BA5	Base Aérea nº. 5
BA6	Base Aérea nº 6
BA11	Base Aérea nº. 11
GAEMFA	Grupo de Apoio do Estado-Maior da Força Aérea
CA	Comando Aéreo
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMFA	Chefe do Estado-Maior da Força Aérea
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFP	Curso de Formação de Praças
CFS	Curso de Formação de Sargentos
DS	Direcção de Saúde
DP	Direcção de Pessoal
CMI	Construção e Manutenção de Infra-estruturas
CPAE	Centro de Psicologia Aplicada do Exército
CPSIFA	Centro de Psicologia da Força Aérea
CRFA	Centro de Recrutamento da Força Aérea
DGPRM	Direcção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
EMFA	Estado-Maior da Força Aérea
FAP	Força Aérea Portuguesa
FFAA	Forças Armadas
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militares
LSM	Lei do Serviço Militar
MARME	Mecânicos de Armamento e Equipamento
MDN	Ministério da Defesa Nacional
MELECA	Mecânicos de Electrónica
MELECT	Mecânicos de Electricidade



**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**

MELIAV	Mecânicos de Electricidade e Instrumentos de Avião
MMA	Mecânicos de Material Aéreo
MMT	Mecânicos de Material Terrestre
BF	Bandas e Fanfarras
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OPCART	Operadores de Circulação Aérea e Radaristas de Tráfego
OPCOM	Operadores de Comunicações
OPINF	Operadores de Informática
OPMET	Operadores de Meteorologia
OPRDET	Operadores Radaristas de Detecção
OPSAS	Operadores de Sistemas de Assistência e Socorros
PA	Polícia Aérea
PMG	Preparação Geral Militar
QP	Quadro Permanente
RC	Regime de Contrato
RIPSMRCV	Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em Regime de Contrato e Voluntariado
RLSM	Regulamento da Lei do Serviço Militar
RV	Regime de Voluntariado
SAS	Secretariado e Apoio dos Serviços
SEN	Serviço Efectivo Normal
SH	Serviço de Hotelaria
SMO	Serviço Militar Obrigatório
SS	Serviço de Saúde



Introdução

A questão da mudança social é, reconhecidamente, uma das questões que mais tem preocupado os pensadores sociais de todos os tempos, sejam eles filósofos, historiadores, sociólogos ou antropólogos.

Segundo Manuel Braga da Cruz, o conceito de mudança social foi introduzido por William Ogburn em 1922, sendo uma tentativa de “(...) *explicar as transformações sociais, em substituição de termos considerados com demasiada conotação ideológica, tais como os de evolução e de progresso, por um lado, e os de reforma e revolução por outro.*”, (Cruz, 1983: 462).

De entre os factores que contribuíram para o clima de mudança social que se tem verificado nas últimas décadas, Giddens assinala como um dos mais importantes “(...) *a industrialização da guerra (...)*” (Giddens, 2004: 47).

No contexto internacional, surgiram outros aspectos essenciais que devem ser considerados: a alteração da doutrina militar; a evolução do conceito de ameaça; o emergir de uma ameaça difusa, diluída e transnacional; e o conceito alargado de segurança, baseado na incerteza e na imprevisibilidade do mundo contemporâneo “(...) *estamos perante um novo cenário, em que os estados organizam as suas preocupações sobre a segurança e defesa com base na perspectiva de intervirem (...) em favor da paz, da liberdade, do respeito pelos direitos humanos(...) em que a tensão não desapareceu, mas as ameaças são cada vez mais difusas .*” (Baltazar, 2005: 209).

As profundas mudanças no quadro político interno e externo, nomeadamente, a instauração do regime político democrático em Portugal, o fim do ciclo do Império e a adesão de Portugal à União Europeia, se aliadas ao conjunto de mudanças verificadas à escala mundial, no desenvolvimento do processo conhecido por «globalização», tiveram grande impacto no seio da Instituição Militar Portuguesa.

Face às mudanças produzidas, cedo se constatou que o sistema de recrutamento baseado no Serviço Militar Obrigatório (SMO) estava esgotado, dado que, na presença da complexidade e multiplicidade das novas missões, o SMO tinha deixado de corresponder aos novos desafios redesenhados para as Forças Armadas Portuguesas (FFAA), no quadro das suas responsabilidades nacionais e internacionais.

Assim, por força das alterações introduzidas na Lei do Serviço Militar (LSM), pela 4^a. Revisão Constitucional, em Portugal passou a vigorar o serviço militar efectivo em



Regime de Contrato (RC) e em Regime de Voluntariado (RV), abandonando-se, em tempo de paz, a modalidade de prestação de serviço militar obrigatório.

A criação de um regime de incentivos a disponibilizar aos cidadãos voluntários, durante e após a prestação do serviço militar em regime de contrato ou de voluntariado, pode ser considerada uma das alterações mais significativas de entre aquelas que foram então produzidas.

Sendo a formação profissional um dos incentivos previstos na lei, a finalidade desta pesquisa centra-se na avaliação do nível de aceitação que esse incentivo tem junto dos jovens, qual o seu grau de satisfação e se as suas expectativas iniciais se concretizaram; ou seja, de que modo é encarado este tipo específico de apoio, pelos seus destinatários, quer na vertente do desempenho de funções no seio da Força Aérea (FAP) quer na vertente da importância de que ele se reveste para a plena integração dos jovens no mercado de trabalho.

A importância desta análise prende-se, no momento actual, com a alegada, e reconhecida institucionalmente, dificuldade de recrutamento que é vivida na Instituição Militar, “*Seria bom, para a Nação e para o regime democrático, que assuntos, como o dos efectivos militares necessários à defesa nacional, também fossem discutidos pelos representantes eleitos pela Nação.*” (Santo, 2009), e tendo os demais incentivos um carácter mais estático, a excelência da formação profissional ministrada pode vir a afirmar-se como o veículo que conduza os jovens até às fileiras.

Assim, o nosso objectivo é avaliar até que ponto a formação profissional ministrada na Força Aérea é um efectivo incentivo para que os jovens se sintam atraídos pela prestação de serviço militar na qualidade de praças em Regime de Contrato.

O objecto de estudo da nossa investigação centra-se na avaliação da posição dos jovens face ao incentivo formação profissional.

Com base nestes pressupostos, introduzimos a pergunta de partida que nos conduzirá através da pesquisa sem, contudo, perder de vista as orientações de investigação propostas pelos autores Raymond Quivy e Luc Van Campenhoudt:

- *É com o objectivo de obterem formação profissional que se integre nos seus projectos de vida que os jovens se propõem a prestar serviço militar em Regime de Contrato na Força Aérea ou, por outro lado, os jovens procuram a formação profissional na Organização mas os seus planos de vida futura não passam pela mesma?*



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Partindo desta questão, que reflecte a problemática em estudo, elaborou-se uma tabela com o modelo de operacionalização dos conceitos, desdobrando-os em dimensões e indicadores e formularam-se as seguintes hipóteses de trabalho:

- H1** O grau de motivação para o desempenho de funções é mais elevado nos jovens que estão nas especialidade de primeira opção;
- H2** A formação profissional é um incentivo aliciante para os jovens que prestam serviço militar na Força Aérea em RC e que não haviam tido qualquer experiência profissional;
- H3** Existe diferenciação, quanto ao género, no que respeita à motivação relativa ao desempenho de funções;
- H4** Os jovens estruturam os seus projectos pessoais baseados na formação profissional que lhes é proporcionada, porém, no futuro esses projectos pessoais não passam pela Força Aérea;
- H5** A formação profissional ministrada na Força Aérea é um factor importante para a integração futura no mercado de trabalho.

Tabela 1 – Operacionalização dos conceitos

Conceitos	Dimensão	Indicadores
Inserção social	Relevância social da profissão	<ul style="list-style-type: none">- Especialidade ;- Habilitações literárias;- Ocupação antes da incorporação;- Ocupação na Força Aérea;- Formação como incentivo;
Profissão	Formação profissional	<ul style="list-style-type: none">- Escolha da especialidade;- Utilidade da formação profissional na vida civil;- Interesse pela formação profissional;- Importância da formação;- Motivação no desempenho das funções;
	Oportunidade de desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none">- Possibilidade de carreira militar;- Factores importantes na escolha da profissão;- Conhecimento dos incentivos;- Importância dos incentivos;

Seguidamente, passamos à escolha da metodologia; a opção por uma metodologia é particularmente importante nas ciências sociais, onde as avaliações quanto às formulações propostas são mais falíveis devido à diversidade de métodos existentes. Quando nos propomos apresentar os resultados de uma pesquisa, é importante deixar claro como é que ela se realizou e que métodos foram empregues, dado que só considerando a envolvente em que o conhecimento foi produzido é que o leitor pode aferir da qualidade da mesma.



Assim, na primeira fase deste trabalho, procedeu-se a uma aturada pesquisa bibliográfica e documental de forma a fundamentar os resultados da pesquisa proposta.

Finda esta fase, elegeu-se o inquérito por questionário como a estratégia de recolha de dados já que, atendendo à limitada disponibilidade de tempo para realização da pesquisa, se revelou ser a que apresentava maior probabilidade de ser adequada e exequível (Anexo A).

Em matéria de opinião e atitudes, qualquer processo de pesquisa deve passar pela inquirição directa dos seus “*produtores*”; assim, as respostas e opiniões expressas pelos jovens serão a base das conclusões deste trabalho.

A utilização desta técnica de recolha de informação tem por objectivo a verificação das hipóteses teóricas e a análise das conclusões que essas hipóteses indiciem; ou seja, pretende-se conhecer a opinião de um conjunto determinado de indivíduos para, posteriormente, generalizar para um universo mais alargado.

Os dados recolhidos serão trabalhados recorrendo-se à ferramenta informática SPSS (Statistical Package For Social Sciences), na sua versão 15.

Este trabalho inclui-se numa área das ciências sociais que lida com uma multiplicidade de conceitos há muito desenvolvidos, tendo por isso, um espólio elevado de perspectivas de análise. No desenvolvimento do nosso trabalho centramo-nos, particularmente, nos conceitos de *inserção social* e de *profissão*.

Inserção social - Estar inserido socialmente significa “*pertencer a*”, ou ainda, “*ser parte*” de um determinado sistema social, identificando-se com ele. O trabalho é um dos principais factores que levam a inserção social, pois a partir dele os seres humanos criam laços e mantêm redes de sociabilidade. É a partir das relações de trabalho que o ser humano troca experiências, faz amigos e mantém a auto-estima em níveis elevados. Estar inserido socialmente é, portanto, firmar laços e ampliar a rede de relações interindividuais.

A inserção social do indivíduo numa organização acontece quando este se identifica com a organização, e existe uma maior ou menor congruência de valores do indivíduo face à organização, ou seja, se o indivíduo encontra na organização pontos de identidade então, os seus valores em relação à organização tendem a ser idênticos aos demais actores dado que partilham a mesma base cultural (Câmara, et al. 2001:180).

Profissão - Na sua essência, a profissão é constituída pelo exercício de um tipo de trabalho específico, integrado por duas componentes vitais: a função e o posto de trabalho.



O trabalho abrange todas as actividades humanas. As actividades e as ocupações da espécie humana são diversas e variadas dependendo, na sua maioria, da situação geográfica e intimamente ligadas ao desenvolvimento técnico; “(...) *uma profissão emerge quando um número definido de pessoas começa a praticar uma técnica fundada sobre uma formação especializada dando resposta, a necessidades sociais.*” (Rodrigues, 2002:8).

Introduzidos os conceitos com que nos propomos trabalhar diremos que, são as profundas modificações trazidas pelo novo regime de prestação de serviço militar que nos conduziu à escolha do presente tema, procurando avaliar qual a resposta dos jovens, quanto à importância que representa para eles a formação profissional ministrada pela Força Aérea, na perspectiva das suas funções actuais, mas sobretudo, como a valorizam relativamente ao seu futuro.

No desenvolvimento da temática apresentada, optou-se por subdividir o trabalho de forma a que num primeiro capítulo se tratará o enquadramento geral, no segundo capítulo desenvolver-se-á a problemática, faremos a análise e interpretação sociológica no terceiro capítulo e por fim apresentaremos as conclusões com as respectivas recomendações.

1. Enquadramento geral

a. O tema em análise

A passagem do regime de SMO para o Serviço Militar em RC e RV, tendo em vista a profissionalização das FFAA, é uma temática que cruzou a discussão pública na sociedade portuguesa, levantando algumas apreensões quer quanto ao futuro das FFAA face às ameaças emergentes, quer em relação ao tipo de forças que se perspectivam num futuro próximo.

Seguindo o exemplo de muitos dos seus parceiros da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), Portugal optou por um regime de prestação de serviço militar que, em tempo de paz, se consubstancia na prestação de serviço militar em Regime de Contrato e de Voluntariado.

Este assunto parece-nos tanto mais pertinente quando, pese embora a experiência de recrutamento de voluntários detida pela Força Aérea (tradição que se mantém deste a sua criação como Ramo independente das FFAA em 1952), os dados estatísticos disponíveis do quinquénio 2004/2008, mostram que, embora a quantidade de jovens que se candidatam à categoria de praças exceda as necessidades da Organização, o número daqueles que reúnem as condições para serem militares da FAP, tem ficado aquém das



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

necessidades de recrutamento, podendo assim concluir-se que o quantitativo de jovens alistados nos últimos cinco anos foi insuficiente para responder às efectivas necessidades que a Organização apresentou. A divulgação destes aspectos julga-se ser da maior relevância dado que, 32,96% do efectivo militar da FAP (números de 31 de Outubro de 2009 – Tabela 3), é constituído por praças em Regime de Contrato.

Tabela 2 - Apresentação dos resultados do recrutamento na Força Aérea 2004/2008¹

	2004	2005	2006	2007	2008
Efectivos planeados	552	450	600	684	750
Candidaturas	1092	1225	1317	1171	1940
Incorporados	398 (72%)	435 (97%)	508 (85%)	498 (73%)	503 (67%)

Tabela 3 - Total de pessoal militar QP/RC. Total do efectivo de praças em RC²

Pessoal Militar	Quantitativo
Efectivo total de pessoal militar QP/ RC	6.826
Efectivo de Praças em RC	2.250

A dificuldade de recrutamento foi agravada com o fim do SMO, uma vez que, sem ele, a Força Aérea deixou, em 1996 (ano em que o contingente de conscritos representava 16,2% do total do efectivo – Tabela 4), de poder contar com o contingente de militares conscritos que acolhia todos os anos, contingente que permitia suprir as necessidades de pessoal na vertente do apoio dos serviços (bombeiros, assistentes do serviço religioso, condutores-auto, maqueiros, artífices, amanuenses, clarins, atiradores, polícias, telefonistas, serviço interno); esta falta foi suprida com recurso à requalificação ou extensão destas qualificações aos “especialistas de apoio à actividade aérea”, e pela criação de novas especialidades, nomeadamente, Serviço de Hotelaria, Construção e Manutenção de Infra-estruturas e Operadores de Sistemas de Assistência e Socorro.

¹ Dados fornecidos pelo Centro de Recrutamento da Força Aérea (Outubro de 2009)

² Dados fornecidos pela Direcção de Pessoal. Situação em 31OUT09; não foram considerados os quantitativos de pessoal em curso para RC (oficiais e praças)



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Tabela 4 – Efectivos da Força Aérea por situação militar (1996/2006) ³

	Ano/Quantitativo/Percentagem por situação					
	1996	%	2000	%	2006	%
QP	4.212	46,0	3.844	55,3	3746	57,8
RC	2.733	29,8	2.445	35,2	3511	33,1
RV	736	8,0	662	9,5	0	0,0
SEN	1.480	16,2	0	0,0	0	0,0
Total	9.161	100,0	6.951	100,0	7257	100,0

b. Quadro legal do sistema de prestação de serviço militar

Uma das grandes transformações que surgiu no interior das FFAA, resulta das alterações introduzidas pela Lei 1/97 de 20 de Setembro (4ª. Revisão Constitucional), que determina o fim do Serviço Militar Obrigatório, em tempo de paz.

A alteração constitucional citada, levou à necessidade de ser aprovada, na Assembleia da República, uma nova Lei do Serviço Militar a qual determina no seu articulado que “*em tempo de paz, o serviço militar baseia-se no voluntariado*”.

Esta LSM materializou-se no acto legislativo que consagrou a mudança das FFAA no sentido da profissionalização, designando as diferentes formas de prestação de serviço militar, em RC e RV, e apresenta como inovação, um regime de incentivos aos jovens que se decidam pelo ingresso voluntário nas FFAA. A LSM, procurou cativar os jovens para a prestação de serviço militar, tendo como objectivo principal, colmatar as necessidades de recursos humanos por parte das FFAA.

A prestação de serviço militar está regulamentada, no essencial, por três instrumentos legais:

- A Lei do Serviço Militar (LSM) (Lei nº. 174/99, de 21 de Setembro);
- O Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM) (Dec-Lei nº. 289/00, de 14 de Novembro);
- O Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado (RIPSMRCV) (Dec-Lei 320-A/2000, de 15DEZ, com as alterações introduzidas pelos Dec-Lei 118/2004, de 21 MAI e 320/07 de 27SET).

No preâmbulo do Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado (RIPSMRCV), publicado como anexo ao Dec-Lei 320-A/2000 de 15DEZ, pode ler-se que “*O novo sistema de recrutamento tem vindo a ser adoptado pela generalidade dos países da Europa Ocidental, por ser o mais adequado ao*

³ Fonte: Anuário Estatístico da Defesa Nacional. As dados referem-se a 31DEZ dos respectivos anos.



quadro de ameaças que todos enfrentam. (...) O sistema de incentivos (...) assenta na conjugação de remunerações pecuniárias e benefícios valiosos, a qual permitirá atrair para as Forças Armadas voluntários e voluntárias suficientes em quantidade e em qualidade, do mesmo passo que se pretende melhorar a formação académica e profissional dos Portugueses.”

Segundo este entendimento, a evolução para umas FFAA de cariz profissionalizado, decorreu de forma faseada e determinou que os órgãos de soberania e a instituição militar tivessem de criar, integrar e articular um conjunto de mecanismos com vista a permitir, em tempo útil, absorver o novo modelo de recrutamento, acautelar a retenção dos efectivos e perspectivar a reinserção na vida activa dos cidadãos que terminam as suas obrigações militares, obrigações que passaram a processar-se em moldes completamente diferentes dos existentes ao longo de muitas décadas em Portugal.

2. A problemática

Pode afirmar-se que, o início das profundas alterações aos regimes de prestação de serviço militar, em termos normativos legais, aconteceu com a aprovação da Lei 30/87, de 07 de Julho – Lei do Serviço Militar, instrumento que consagrou várias modificações à anterior Lei do Serviço Militar, Lei 2135 de 11 de Julho de 1968, nomeadamente: a redução do período de duração do Serviço Efectivo Normal (SEN) – 12/15 meses no Exército, 18/20 meses na Marinha e na Força Aérea; a introdução de um sistema de serviço cívico imposto aos mancebos julgados inaptos para o SEN; a alteração dos mecanismos de recenseamento; novas regras para as situações de reserva de disponibilidade e licenciamento de reserva; a reformulação dos regimes de adiamento de prestação de serviço militar e de amparos de família; a alteração à idade normal de incorporação; a dispensa das obrigações militares para cidadãos do sexo feminino, mas prevendo os casos de voluntariado; a extinção de prestação de serviço militar em regime disciplinar especial; e a eliminação das taxas militar e de saída para o estrangeiro.

Em 1991, surge uma nova iniciativa legislativa, no âmbito da prestação de serviço militar, a Lei 22/91 de 19 de Junho (Lei de Alteração à LSM), instrumento que materializa a redução do período de prestação de SEN para quatro meses de duração, prevendo a possibilidade do seu alargamento até aos oito meses, no caso do Exército, e de doze meses nos casos da Marinha e da Força Aérea. Esta Lei, introduz também um modelo de prestação de serviço militar que se pretendia baseado num sistema misto, que se veio a



designar por semi-profissional, caracterizado pela introdução de novas formas de prestação de serviço, o RC e o RV. Contudo, o SEN com a duração de quatro meses, dando cumprimento ao preceito constitucional da obrigatoriedade e universalidade do serviço militar, não correspondia às necessidades concretas das FFAA.

A criação e desenvolvimento de um modelo misto de recrutamento, usado em regime experimental, começou a defrontar-se com um conjunto de fragilidades, entre as quais se salientam: a reduzida eficácia do modelo, dado não satisfazer as necessidades do sistema de forças; a incapacidade de mobilizar voluntários, havendo a necessidade de recorrer a indivíduos do serviço militar obrigatório; e a constante rotatividade dos cidadãos conscritos em funções que não requeriam qualificação especificamente militar, factor inibidor das expectativas dos jovens, que acabou por ter uma importância decisiva na avaliação que estes faziam do sentido de utilidade das FFAA.

Contudo, e não enfeitando as dificuldades registadas, acabou por ser através deste modelo que se fez a transição do SMO para o modelo hoje vigente que se considera mais versátil e tendencialmente voltado para a profissionalização.

Porém, o novo modelo foi desde logo questionado por alguns sectores das Forças Armadas, cujo argumento desfavorável mais forte assentava numa visível falta de potencialidades do modelo para atrair candidatos, quer em quantidade, quer em qualidade.

Um outro argumento de peso então discutido era o facto de se caminhar para umas FFAA constituídas apenas por voluntários, o que era considerado um factor de descaracterização da profissão militar, afirmando a este propósito Carlos Rodrigues que, *“O caminho da profissionalização das FFAA parece ser a principal força a direccionar a instituição rumo a uma lógica cada vez mais ocupacional. Com efeito, enquanto o serviço conscrito assenta na noção de obrigação dos cidadãos, com os militares recrutados a auferirem um pequeno salário, o voluntariado é fortemente influenciado por um pensamento económico, cujas premissas estão claramente próximas da constituição de uma força de trabalho norteadas por interesses monetários e pelas normas que regem o mercado de trabalho.”* (Rodrigues, 2000: 39).

O que se regista é que na fase inicial de funcionamento do sistema, a receptividade dos jovens em relação às FFAA não teve alteração significativa, pese embora a tendência que o modelo de voluntariado pode evidenciar no sentido de uma lógica ocupacional. Esta constatação levou a alterar a estratégia de intervenção sobre a população alvo, pelo que foram accionados mecanismos de divulgação e informação, já consagrados na lei, onde se



determina que seja prestada aos jovens, no acto do recenseamento, um conjunto de informações, já não apenas sobre os objectivos do Serviço Militar e as diferentes oportunidades oferecidas, mas também sobre os preceitos constitucionais relacionados com a Defesa Nacional.

Esta é uma clara evidência da transformação operada na prática discursiva da Instituição Militar, agora mais centrada em “*deixar-se ver por dentro*” na procura de cativar a adesão de jovens, suprimindo as necessidades em recursos humanos, (Rodrigues, 2000: 68).

Foi por isso necessário não só “*fazer passar*” junto da juventude a imagem da Instituição Militar, mas também criar contrapartidas que levem os jovens a contribuir para o produto final das FFAA, fazendo-os sentir, em simultâneo, que a Instituição Militar contribui para a sua formação cívica, humana, profissional e se interessa pela sua inserção no mundo do trabalho, após o cumprimento do serviço militar em Regime de Contrato.

No preâmbulo do Decreto Lei nº. 320-A/2000, pode ler-se que o êxito do novo sistema de cumprimento de serviço militar, “*(...) depende da harmoniosa conjugação de dois factores essenciais: a adaptação dos ramos das Forças Armadas ao novo enquadramento, que as leva a concorrerem no mercado de trabalho no qual oferecerão um produto de características bem diferenciadas – mais que não seja por envolver a defesa da Pátria - e a concretização de um conjunto de incentivos que permita o sucesso dessa concorrência e cuja dimensão financeira é encargo do Estado*”.

Da análise deste preâmbulo, é perceptível que os órgãos de decisão política assumiram a existência de afastamento dos jovens relativamente às FFAA, levando a admitir que esse pressuposto tenha estado na origem da elaboração e aprovação de uma nova LSM, a qual introduziu mecanismos visando aumentar a capacidade de recrutamento.

Por outro lado, a abertura das FFAA às mulheres (de que a FAP foi pioneira, em 1988, admitindo duas cadetes na Academia da Força Aérea), é um dos reflexos da necessidade de alargar a base social de recrutamento, cumprindo-se, em simultâneo, a necessidade de abrir a sociedade portuguesa a uma efectiva e integral igualdade de oportunidades entre os géneros.

Concretizando, diremos que, no âmbito do presente quadro legal, as Forças Armadas passaram a ser um agente empregador que interage e concorre com os demais agentes no mercado de emprego. É nesta perspectiva relacional que os jovens tomam as suas decisões, avaliando todas as propostas alternativas de emprego com que se deparam.



Ou seja, a Instituição Militar tem de ser competitiva e oferecer condições materiais que possam, a par das condições de índole cívica, moral e patriótica, ombrear com as condições propostas pelos demais agentes presentes no mercado de trabalho.

3. Análise e interpretação sociológica

a. Escolha da amostra

Tendo em consideração o objecto de análise, foi necessário a escolha de um universo de estudo suficientemente amplo e diferenciado, procurando que todas as categorias estejam representadas.

Desta forma, foi considerado o universo dos militares em RC, em 31 de Outubro de 2009⁴, num total de 2250 indivíduos, sendo 1622 do sexo masculino e 628 do sexo feminino.

O alvo da nossa pesquisa é uma amostra representativa do universo dos militares que prestam serviço militar como praças em RC, num total de 328 militares. Os inquéritos por questionário foram aplicados entre os dias 02DEZ e 15DEZ09, nos seguintes Órgãos/Unidades da Força Aérea: Bases Aéreas nrs. 1, 5, 6 e 11, Banda de Música, Centro de Formação Militar e Técnica, Centro de Recrutamento, Comando Aéreo, Grupo de Apoio do Estado-Maior e Hospital; foi abrangida a totalidade das especialidades existentes na Força Aérea.

A caracterização desta amostra inclui as variáveis “género”, “idade”, “habilitações escolares”, “distrito onde nasceu” e a “ocupação antes da incorporação na FAP”.

Para a realização do nosso trabalho, optou-se por recorrer a um método não probabilístico, já que este nos permite calcular o peso proporcional de indivíduos de ambos os sexos.

Assim, construiu-se uma amostra por quotas independentes segundo o género dos indivíduos; ou seja, o número de indivíduos por sexo e o respectivo peso proporcional de cada estrato. A amostra foi desenhada tendo em consideração um intervalo de confiança de 95% e um erro máximo admissível de 5 %.

O valor calculado para a nossa amostra foi de 328 indivíduos, repartidos pelas percentagens, segundo o género, com que são referenciados no universo de que fazem parte (Anexo B).

⁴ Fonte: Direcção de Pessoal da Força Aérea



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Tabela nº. 5 - Distribuição proporcional da amostra por género

Género	Número de indivíduos	Peso proporcional	Número de indivíduos na amostra
Masculino	1661	72,0%	236
Feminino	628	28,0%	92
Total	2250	100,0%	328

b. Caracterização do género, idade, origem geográfica e escolaridade

Esta amostra é constituída por indivíduos de ambos os sexos, sendo 72% do sexo masculino e 28% do sexo feminino. Verifica-se que, independentemente da FAP ter aberto as suas fileiras às mulheres no ano lectivo de 1988/89, existe ainda uma grande disparidade relativamente ao género dos indivíduos nas fileiras.

Relativamente às idades, e de acordo com a análise do Gráfico 1, constata-se que a maioria dos jovens têm 23 anos de idade (19,5%), seguindo-se depois aqueles que têm mais de 25 anos (15,2%) e os que têm 24 anos (14,9%). Por curiosidade diremos que, o agregado dos jovens com mais de 23 anos constitui-se como a maioria desta amostra representando 42,3% dos indivíduos.

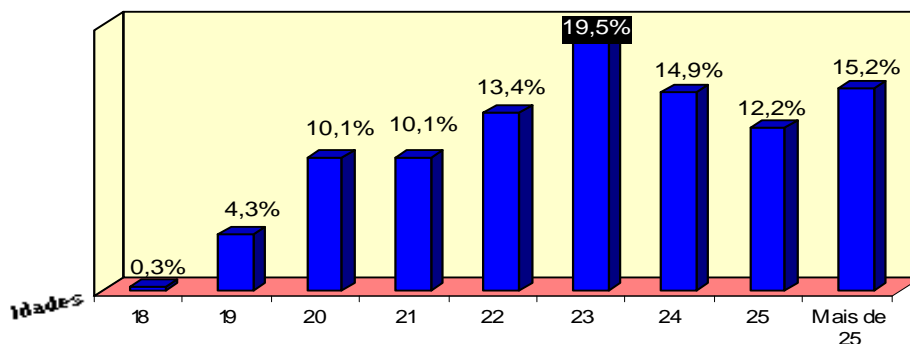


Gráfico 1 – Idade dos militares

Quando analisado o leque das idades por género, verifica-se que as raparigas (Quadro 6, Anexo C), estando representadas em número muito inferior comparativamente aos rapazes, são mais velhas; a maioria têm mais de 25 anos de idade (22,8%), enquanto que os rapazes se ficam neste escalão dos 25 anos com 12,3%. Situação idêntica ocorre igualmente nos escalões etários dos 20 e 22 anos de idade, dado que todos os demais escalões etários são dominados, em percentagem, por indivíduos do sexo masculino.



Analisando as habilitações literárias (Gráfico 2) verifica-se que, maioritariamente, estes jovens são detentores do 12º Ano de Escolaridade (80,2%), questão esta que se deve ao facto de a Força Aérea ter elevado, entre 2004 e meados de 2008, o nível de escolaridade mínima exigível, passando do 9º para o 12º Ano de Escolaridade, como requisito para a candidatura ao ingresso de praças destinadas ao RC.

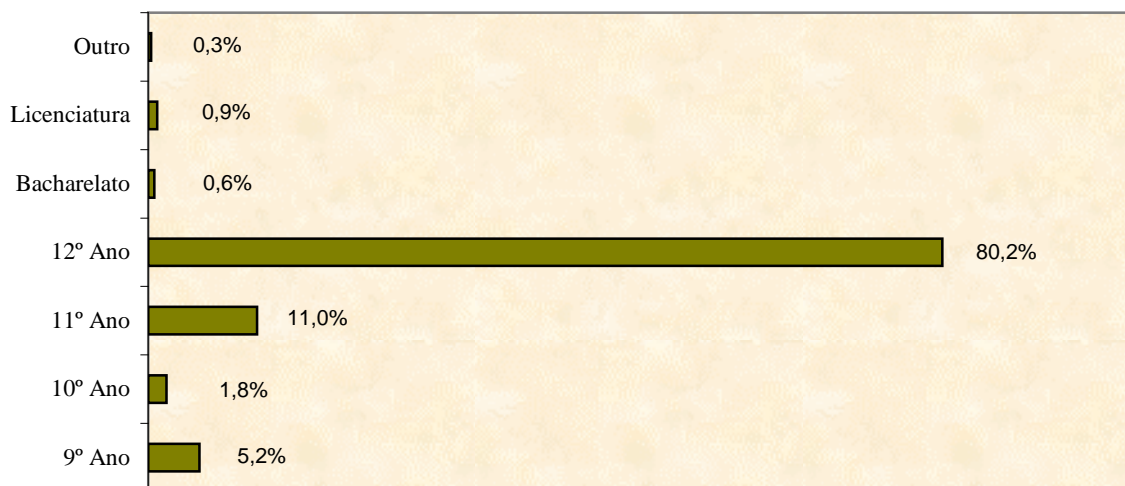


Gráfico 2 - Distribuição das habilitações literárias

Ainda na sequência desta análise e observando o mesmo Gráfico, verifica-se também que 18% destes jovens detêm habilitações abaixo do 12º ano, sendo de apenas 1,5% aqueles que possuem habilitações superiores.

Para análise da distribuição geográfica em termos da origem dos jovens, houve a necessidade de se constituírem grupos regionais, dada a disparidade das frequências simples pelos dezoito distritos e as duas regiões autónomas, bem como a criação da categoria “Estrangeiro”, uma vez que alguns jovens não nasceram em Portugal.

Assim, constituíram-se os agrupamentos: *o Litoral Norte*, que engloba os distritos de Viana do Castelo, Porto e Braga; *o Interior Norte*, composto pelos distritos de Bragança e Vila Real; *o Litoral Centro*, que agrupa os distritos de Aveiro, Coimbra e Leiria; *o Interior Centro*, constituído pelos distritos de Viseu, Guarda e Castelo Branco; *a região de Lisboa e Vale do Tejo* de que fazem parte os distritos de Lisboa, Santarém e Setúbal; *o Alentejo*, que agrega os distritos de Portalegre, Beja e Évora; *o Algarve*, com o distrito de Faro; e *as Regiões Autónomas* dos Açores e da Madeira.

Considerando o agrupamento realizado, e pela leitura do Tabela 6, verifica-se que cerca de 42% dos jovens são oriundos da região de Lisboa e Vale do Tejo, ao que se segue o grupo dos jovens oriundos do Litoral Centro (16,5%) e Litoral Norte (15,5%). As



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

restantes regiões encontram-se pouco representadas nesta amostra, com percentagens situadas abaixo dos 7,5%. Saliente-se que os jovens provenientes do Interior Norte e Regiões Autónomas, representam valores da ordem dos 2,1% por região, sendo de apenas 0,9% os jovens originários do Algarve. Por fim, refira-se que os jovens que não nasceram em Portugal representam 7,3% da amostra em estudo e, *per si*, os nascidos em França e Venezuela representam 1,5% e 1,2%, respectivamente, (Quadro 7, Anexo C).

Tabela 6 – Distribuição geográfica da naturalidade

Naturalidade de origem	Número	Percentagem
Litoral Norte	51	15,5
Interior Norte	7	2,1
Litoral Centro	54	16,5
Interior Centro	24	7,3
Lisboa e Vale do Tejo	138	42,1
Alentejo	20	6,1
Algarve	3	0,9
Regiões Autónomas	7	2,1
Estrangeiro	24	7,3
Total	328	100,0

c. Ocupação antes da incorporação na Força Aérea

Refira-se que estudar era a principal ocupação da maioria destes jovens antes da incorporação (40,5%), seguindo-se aqueles que trabalhavam e estudavam ao mesmo tempo, com 26,2%, os que já trabalhavam sem outra actividade representam 24,1%.

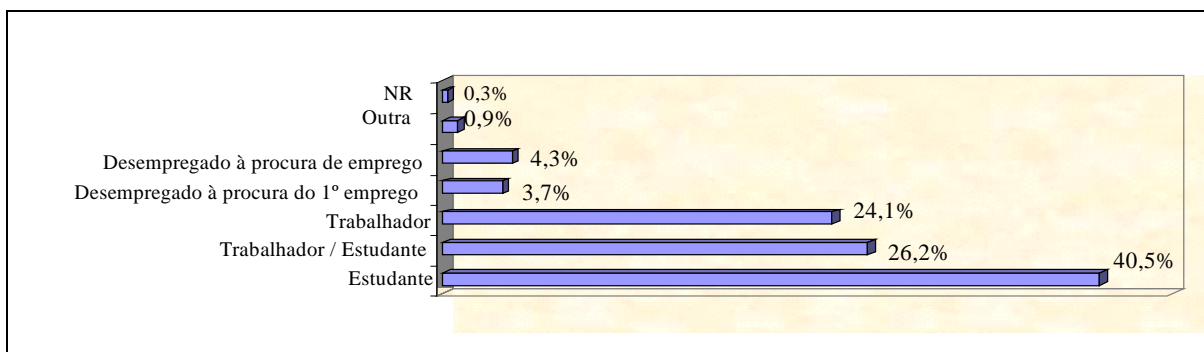


Gráfico 3 – Ocupação antes da incorporação



São relativamente poucos (8%), os que procuravam emprego ou que estavam desempregados (Gráfico 3). Apenas um indivíduo (0,3%) não exprimiu a sua opinião sobre este aspecto.

d. Os jovens e o futuro na Organização Militar

Sendo a juventude um estágio intermédio entre a infância e a vida adulta, ela é também o tempo das aprendizagens. Porém o acesso à condição adulta é, segundo Idalina Conde (Conde, 1990;676), adquirido com a autonomização em relação à família de origem, nomeadamente, com a entrada na vida activa, numa profissão autónoma.

Nesta perspectiva iremos avaliar até que ponto a formação profissional ministrada na Força Aérea é um efectivo incentivo para que os jovens se sintam atraídos pela prestação de serviço militar na qualidade de praças em Regime de Contrato, considerando que a grande maioria era estudante ou trabalhador/estudante antes do ingresso na FAP.

Os resultados do inquérito (Quadro 1 e 2, Anexo D) claramente revelam que, em termos futuros, estes jovens maioritariamente (74,7%) projectam vir a ingressar nos Quadros Permanentes da FAP; o segundo aspecto mais valorizado é a obtenção de formação profissional que, caso não ingressem nos quadros, facilitará a sua integração no mercado de trabalho. Esta questão faz com que a formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional, seja considerada por mais de metade dos inquiridos (57,6%) como um aspecto com alguma importância e que pode traduzir-se na aprendizagem da ética e dos padrões individuais e colectivos da profissão, como advoga Don J. Snider (Snider, 2003:67).

e. Escolha de uma especialidade

Quando estes jovens ingressaram em RC, em conformidade com a avaliação das suas capacidades físico-psicológicas, tiveram de escolher uma especialidade técnica, dispondo de um quadro de opções diversificado. Por vezes acabam por ingressar em especialidades que não correspondem às suas primeiras opções. Segundo os dados apurados, conclui-se que a esmagadora maioria destes jovens (73,2%) está na especialidade da sua primeira opção. De entre aqueles que não estão na especialidade que foi a sua primeira opção, cerca de 11% haviam escolhido as especialidades de OPINF (5,5%) e SS (5,4%), conforme Quadros 3 e 4 do Anexo D.



Nesta perspectiva de análise, julgamos poder dizer que não se estranha que cerca de 60% dos jovens afirmem que estão motivados no desempenho das suas funções, sendo que 20% declarou estar fortemente motivado; apenas 3,7% declarou não estar nada motivado (Quadro 5, Anexo D).

Perante os dados anteriormente apresentados, tentamos perceber se existiria alguma relação entre o grau de motivação para o desempenho de funções e o facto de estes jovens estarem na especialidade de primeira opção (hipótese H1), ou seja, o grau de motivação seria mais elevado nos jovens que estão nas especialidades de 1ª opção.

Numa análise meramente descritiva constata-se que, independentemente destes jovens militares se encontrarem ou não na especialidade que foi a sua opção, eles afirmam estar motivados, seguidos por aqueles que dizem estar fortemente motivados.

Para testar o que acabamos de descrever, utilizou-se o teste de independência entre as variáveis, motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade e estar ou não na especialidade de primeira opção⁵. O Quadro 7 do Anexo D, mostra que o nível de significância obtido no teste K-S é superior a 5% ($K-S = 0,726$; $p = 0,667$), levando a aceitar a hipótese de independência entre as variáveis, isto é, a motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade é independente do facto dos jovens militares se encontram ou não na especialidade de primeira opção. Em conformidade com os resultados do teste estatístico, infirma-se a hipótese H1, dado que não se observam diferenças significativas entre as motivações para o desempenho e o facto de estarem ou não na especialidade de primeira opção.

A mesma situação é também verificável em relação ao género do inquirido (infirmo-se a hipótese H3) uma vez que, independentemente do sexo do inquirido, estes jovens militares dizem estar motivados para o desempenho das suas funções, ou seja, não se observam diferenças significativas ($K-S = 0,835$; $p = 0,489$)⁶ entre o género do inquirido e a motivação relativa ao desempenho de funções na especialidade onde se encontram (Quadros 8 e 9, Anexo D).

⁵ Considerando que estamos na presença de uma variável ordinal (motivação para o desempenho de funções) e outra dicotómica (estarem ou não na especialidade de 1ª opção) foi aplicado o teste Kolmogorov-Smirnov de Independência (K-S), para o qual foram formuladas as seguintes hipóteses a testar:

Ho: A motivação quanto ao desempenho de funções é independente de estarem ou não na especialidade de 1ª opção

Ha: A motivação quanto ao desempenho de funções é dependente de estarem ou não na especialidade de 1ª opção

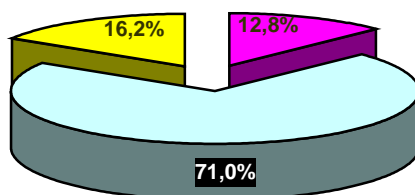
⁶ Realizado o teste Kolmogorov-Smirnov de Independência (K-S), uma vez que estamos na presença de uma variável ordinal (motivação para o desempenho de funções) e outra dicotómica (sexo)



f. **O regime de incentivos**

A presente lei dos incentivos é um mecanismo político criado para dar resposta a umas FFAA que se pretendem profissionalizadas, que procuram cativar recursos humanos suficientes e qualificados, de modo a cumprirem as missões de defesa militar que lhes foram atribuídas.

Assim, julgou-se importante perceber até que ponto os jovens militares têm conhecimento do quadro de incentivos e, concomitantemente, qual o incentivo que mais os aliciou. Com base nos dados apurados e ilustrados no Gráfico 4, verifica-se que a maioria (71%), diz conhecer suficientemente os incentivos, 16,2% afirma não o conhecer e apenas 12,8% declara que o conhece muito bem. O incentivo que mais os aliciou foi o apoio à obtenção de habilitações académicas (35,7%), surgindo em segundo plano o apoio à formação profissional (24,4%).



■ Conheço bem ■ Conheço suficientemente ■ Não conheço

Gráfico 4 – Conhecimento sobre o quadro de incentivos

Em terceiro lugar os jovens referem como incentivo mais aliciante o apoio social (22,6%). Realça-se que, o apoio à inserção no mercado de trabalho se revelou como o incentivo que menos cativou os inquiridos, com um peso de apenas 7,6% (Quadro 11, Anexo D).

Numa primeira análise, chegamos a pensar que o apoio à formação profissional ministrada na FAP poderia ser o incentivo que maior peso teria na decisão destes jovens, mas tal não é verdade. Em estudo realizado quando da integração dos jovens nas fileiras (Malhão, 2006), verificou-se que este incentivo era aquele que mais contribuía para a decisão dos jovens então inquiridos se voluntariarem dado que revelaram expectativas relativamente à formação obtida, estando convencidos que esta lhes facilitaria a integração no mercado de trabalho. Pode afirmar-se que, naquele momento, a formação profissional ministrada se constituía num veículo que trazia os jovens às fileiras. Visto a esta distância,



poder-se-á depreender que, após algum tempo de permanência nas fileiras (Quadro 12, Anexo II), considerando que a maioria destes militares (64,6%) prestam serviço entre 1 a 3 anos e 17,4% entre os 4 a 6 anos, este incentivo tende desvalorizar-se, sendo eleito o incentivo apoio à obtenção de habilitações académicas como o mais cativante. Este aspecto poderá estar relacionado com o facto de serem concedidos aos militares anualmente 2,5% das vagas do Contingente Geral de Acesso ao Ensino Superior, permitindo que alguns consigam obter uma formação académica superior⁷, perspectivando uma alternativa ao não acesso ao QP, ou por terem outra visão de futuro que não passa pela Organização.

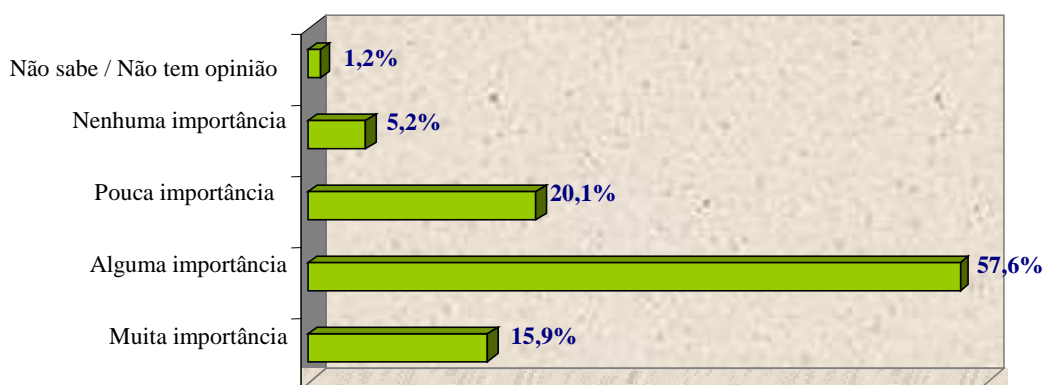


Gráfico 5 – Importância atribuída à formação profissional

Contudo, a formação ministrada na Força Aérea, em termos de futuro profissional, constitui-se para a maioria dos jovens (57,6%) como um aspecto com alguma importância.

Por outro lado, em termos médios, o grupo dos desempregados à procura do primeiro emprego são aqueles que consideram a formação profissional ministrada na FAP um incentivo com importância (Quadro 13, Anexo D). Contudo, todos os grupos de ocupação antes da incorporação na FAP, revelam terem distribuições idênticas ($X^2_{kw}(4) = 5,274, p = 0,260$)⁸ no que se refere ao facto de considerarem a formação profissional um incentivo com importância (Quadro 14, Anexo D). Resumindo, podemos concluir que, em

⁷ Artº 5º, Dec. Lei 320-A/2000

⁸ Realizado o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, tendo em conta que estamos em presença de uma variável nominal (ocupação antes da incorporação na FAP) e uma variável ordinal (formação profissional um incentivo com: (escala com níveis de importância)), em que foram testadas as seguintes hipóteses:
Ho: os cinco grupos de ocupação antes da incorporação na FAP têm distribuições idênticas no que se refere ao facto de considerarem a formação profissional um incentivo com importância;
Ha: existe pelo menos um grupo cuja a importância atribuída à formação profissional é diferente dos restantes



termos médios, a formação profissional ministrada na Força Aérea é vista como um incentivo aliciante por todos os grupos de ocupação antes da incorporação na FAP, não existindo nenhum grupo em que ocorram diferenças estatisticamente significativas (infirmo-se a hipótese H2), como comprovado e demonstrado pelo teste estatístico.

g. Formação Profissional

Sendo a formação profissional ela própria um incentivo previsto na lei, é também, de acordo com os dados apurados e apresentados anteriormente, um aspecto com alguma importância para este conjunto de jovens militares que, maioritariamente, projectam o seu futuro no ingresso nos QP da Força Aérea.

No entanto verifica-se, numa análise descritiva, que independentemente dos projectos pessoais destes jovens passarem ou não pela FAP, a opinião sobre a formação profissional corresponder aos seus interesses é muito idêntica. Ora vejamos: 47,3% dos que referem que faz parte dos planos integrar os QP e 37,3% dos que referem que não pretendem ingressar nos QP, partilham a opinião de que a formação profissional que recebem na FAP corresponde aos seus interesses, seguindo-se aqueles que são da opinião que correspondeu mediamente (Quadro 15, Anexo D). Esta situação é confirmada pelo resultado do teste estatístico⁹, o qual mostra que o nível de significância obtido no teste K-S é superior a 5% ($K-S = 1,014$; $p = 0,256$) levando a aceitar a hipótese de independência entre as variáveis, infirmo assim a hipótese H4 (Quadro 16, Anexo D), isto é, o facto dos jovens estruturarem os seus projectos pessoais baseados na formação profissional que lhes é proporcionada, não influencia as suas decisões futuras quanto ao facto de pretenderem ou não ingressarem nos QP.

Por outro lado, a importância atribuída à formação profissional é vista como um factor importante para a integração futura no mercado de trabalho, uma vez que 86,3% dos jovens que pretendem utilizar a formação profissional que receberam na FAP quando passarem à disponibilidade considerarem-na com muita e alguma importância em termos de futuro profissional. É notório, contudo, que os jovens que não a pretendem utilizar quando passarem à situação de disponibilidade, não lhe atribuíam tanta importância

⁹ Teste Kolmogorov-Smirnov de Independência (K-S), para o qual foram formuladas as seguintes hipóteses a testar:

Ho: Os projectos pessoais baseados na formação profissional são independentes de no futuro os jovens ingressarem nos QP da FAP

Ha: Os projectos pessoais baseados na formação profissional são dependentes de no futuro os jovens ingressarem nos QP da FAP



(Quadro 17, Anexo D). Neste caso, existe dependência entre as duas variáveis em causa, situação confirmada já que o nível de significância obtido no teste K-S é inferior a 5% ($K-S = 3,672; p < 0,001$). Existindo dependência entre as variáveis em análise, podemos dizer que existe uma associação média¹⁰ entre as mesmas (Quadro 19, Anexo D), levando-nos a afirmar seguramente que a formação profissional ministrada na Força Aérea é considerada, pelos jovens militares, uma mais valia, de grau médio, para a integração no mercado de trabalho, quando passarem à disponibilidade, afirmando-se assim a hipótese H5.

h. A escolha de uma profissão

As actividades dos seres humanos são caracterizadas pela sua diversidade e variedade, estando dependentes, em geral, da situação geográfica e estreitamente ligadas ao desenvolvimento técnico e tecnológico de determinado agrupamento humano.

Segundo os autores funcionalistas, *“O que distingue as profissões das restantes ocupações é a institucionalização do altruísmo, realizada através do sistemas de recompensas, cuja particularidade consiste em fazer coincidir o “dever” com o “ter” – o prestígio, a estima, os rendimentos e a autoridade, distribuídos de acordo com o cumprimentos das expectativas normativas associada ao papel”*, (Rodrigues, 2002: 14).

Sob o ponto de vista sociológico, Maria Carrilho defende que, *“(…), a profissão militar é caracterizada pela conjugação de várias componentes, em que sobressaem a heróica, a técnica e a administrativa. É certo que na evolução recente do profissionalismo militar as duas últimas vieram a adquirir maior peso, mas a primeira mantém-se como elemento estruturante da identidade e da auto-imagem militar”*, (Carrilho, 1994: 40).

Neste estudo julgamos poder admitir que a escolha da carreira militar por estes jovens, em termos de futuro, é feita com base em motivações institucionais mais do que em motivações ocupacionais, tal como havíamos aliás demonstrado anteriormente (Malhão, 2006). Esta leitura julga poder fazer-se a partir da análise do Gráfico 6, que nos mostra qual o aspecto mais valorizado na escolha de uma profissão. Destaca-se, com 28,4%, o facto de se “Poder fazer-se aquilo de que mais se gosta e para o qual existe vocação”, seguindo-se a “Segurança e estabilidade profissional” (27,7%). O desenvolvimento profissional e individual, regista o valor de 12,2%, sendo o terceiro aspecto mais

¹⁰ Medida de associação Coeficiente V de Cramer = 0,485, $p < 0,001$, inferior ao nível de significância α , fixado a 5%



importante na escolha de uma profissão. Quanto ao aspecto da profissão militar ser uma profissão voltada para o futuro, surge como quarto factor de importância (11,9%).

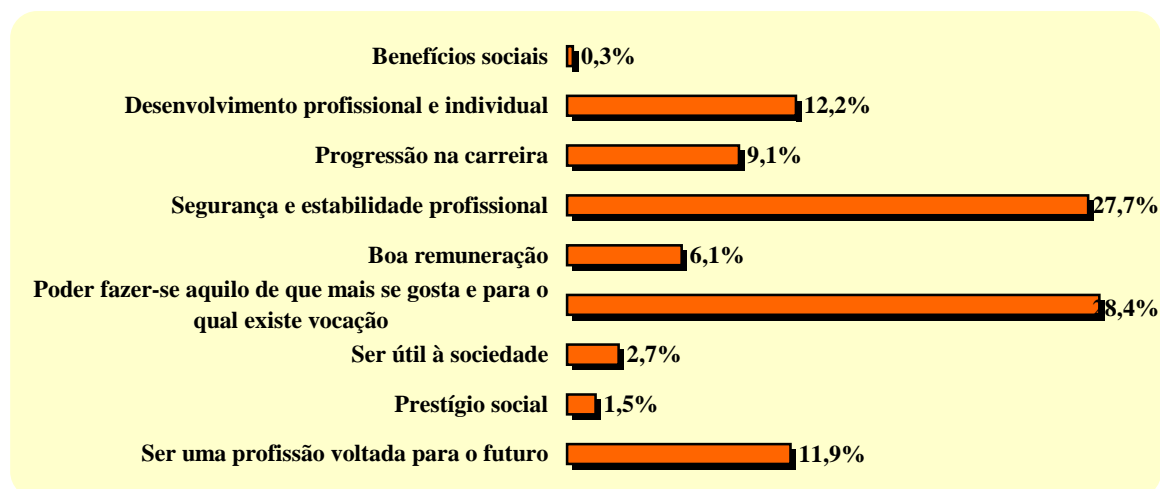


Gráfico 6 – Factor mais importante na escolha de uma profissão

Em oposição, as motivações extrínsecas, tais como “Boa remuneração”, “Progressão na carreira”, “Benefícios sociais relevantes” e “Prestígio social”, apresentam valores pouco significativos, levando-nos a admitir, que os aspectos mais valorizados por estes jovens na escolha de uma profissão, se relacionam com as motivações de cariz intrínseco/institucional, ou seja, voltadas para os valores da Instituição Militar.

Tentamos averiguar também se a escolha dos factores anteriormente mencionados, apresentaram algumas diferenças segundo o género dos inquiridos. Julgamos poder dizer que os indivíduos de ambos os sexos, de uma forma geral, valorizam mais os factores de tipo institucional, mas se formos ao pormenor de cada um dos factores que pesam mais segundo o género constatamos que, o factor mais motivador para as raparigas diz respeito à “Segurança e estabilidade profissional” (37%), sendo que para os rapazes este factor surge em segundo lugar com 24,2%. Para os militares do sexo masculino o factor mais valorizado é o de “Poder fazer-se aquilo de que mais se gosta e para o qual existe vocação” (29,2%); para 26,1% das raparigas, este é o segundo factor de importância na escolha de uma profissão.

Por último, tivemos em consideração um terceiro aspecto de interesse em que, 17,4% das raparigas valorizam o desenvolvimento profissional e individual, enquanto que o terceiro factor de maior interesse para os rapazes é o facto de ser uma profissão voltada para o futuro (13,6%). É notório, pela análise do Gráfico 7, que as motivações do tipo ocupacional são aquelas que são menos valorizados pelos nossos inquiridos.

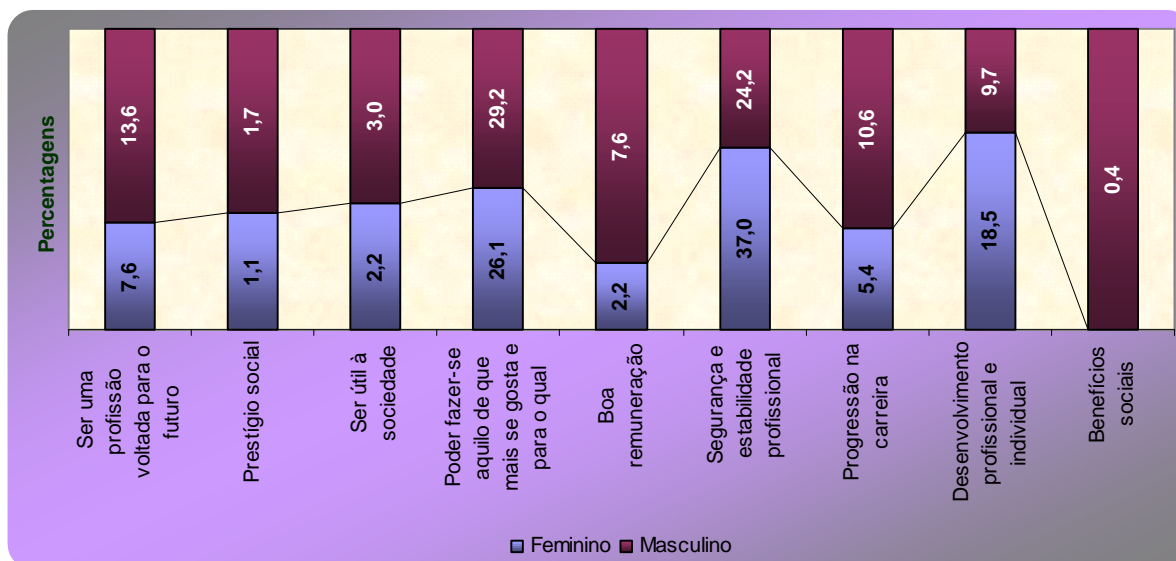


Gráfico 7 – Factor mais importante na escolha de uma profissão segundo o género dos inquiridos

Após esta observação descritiva, passou-se ao teste à independência Qui-Quadrado¹¹ entre as variáveis. Porém, e tendo em conta que as condições de aplicabilidade do mesmo não são satisfeitas, ou seja, existem mais de 20% de células com valor esperado inferior a 5 e existe frequência esperada inferior a 1 (quadro 22, Anexo D), optou-se, em alternativa, por utilizar o Coeficiente V de Cramer com o objectivo de verificar se existe, ou não, associação entre os mesmos factores e o género.

Podemos apurar que, mesmo não sendo possível dar continuidade à análise do teste Qui-Quadrado, pelas razões anteriormente mencionadas, existe efectivamente uma relação de associação entre as variáveis em análise. No entanto, essa associação é fraca (V de Cramer = 0,222; $p = 0,041$), o que permite afirmar que a variável género exerce uma relação fraca no momento de escolher uma profissão.

Terminada que está a análise e atendendo à pergunta de partida com que iniciamos a pesquisa, importa relevar dois aspectos principais: a maioria destes jovens projecta vir a ingressar no QP da Força Aérea, ou seja, os seus projectos de vida passam pela Organização; os jovens são da opinião que a formação profissional recebida é um factor importante para a sua integração no mercado de trabalho.

¹¹ Considerando que estamos perante uma variável nominal (factor mais importante na escolha de uma profissão) e outra dicotómica (sexo), foi aplicado o teste de Qui-Quadrado, para o qual foram formuladas as seguintes hipóteses a testar:

Ho: O factor mais importante na escolha de uma profissão é independente do sexo

Ha: O factor mais importante na escolha de uma profissão é dependente do sexo



Conclusões

Como dissemos no início deste trabalho, seguindo o exemplo de muitos dos seus parceiros da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), Portugal optou por um regime de prestação de serviço militar consubstanciado na prestação de serviço militar em RC e RV.

Por imposição política, foi consagrada a mudança das FFAA no sentido da profissionalização, designadas as diferentes formas de prestação de serviço militar e apresentado como inovação, um regime de incentivos aos jovens que se decidam pelo ingresso voluntário nas FFAA.

Em razão deste regime de incentivos, ao longo deste trabalho de investigação, procuramos avaliar a opinião dos jovens relativamente às oportunidades que a Força Aérea lhes proporciona para obterem formação profissional e como eles a percebem em termos presentes, no interior da organização, bem como em termos de futuro, quer este passe pela Organização quer pelo afastamento em relação à mesma.

Assim, relativamente ao grau de motivação para o desempenho de funções é mais elevado nos jovens que estão na especialidade de primeira opção (hipótese H1), os dados revelam que 73,2% destes militares está na especialidade que foi a sua primeira opção; os restantes 26,8%, estão numa especialidade que não foi a sua primeira opção. Da mesma forma, cerca de 60% dos jovens afirmam estar motivados no desempenho das suas funções e 20% disse estar fortemente motivado. Os testes efectuados demonstram não existirem diferenças estatisticamente significativas entre as motivações para o desempenho e o facto de estar ou não na especialidade de primeira opção.

A formação profissional é um incentivo aliciante para os jovens que prestam serviço militar na Força Aérea em RC e que não haviam tido qualquer experiência profissional (teste da hipótese H2), mostrou que a maioria dos jovens (71%), diz conhecer suficientemente os incentivos e 12,8% declara que os conhece muito bem. O incentivo que mais terá aliciado estes jovens, foi o apoio à obtenção de habilitações académicas (35,7%), surgindo depois o apoio à formação profissional (24,4%). A formação ministrada na Força Aérea, em termos de futuro profissional, constitui-se para a maioria dos jovens (57,6%) como um aspecto com alguma importância. Em termos médios, a formação profissional ministrada na Força Aérea é vista como um incentivo aliciante por todos os grupos de ocupação antes da incorporação na Força Aérea.



Quanto à questão “*A formação que recebeu na Força Aérea correspondeu aos seus interesses*”, a resposta é bastante consensual já que, 47,3% dos que referem que faz parte dos planos integrar os QP e 37,3% dos que referem que não pretendem ingressar nos QP, partilham a opinião de que a formação profissional recebida cumpriu as suas expectativas iniciais.

Também a variável género não alterou o nível de motivação; estes jovens independentemente do sexo a que pertencem, demonstram estar motivados para o desempenho de funções, infirmado-se assim a hipótese H3 (Existe diferenciação, quanto ao género, no que respeita à motivação relativa ao desempenho de funções).

Os jovens estruturam os seus projectos pessoais baseados na formação profissional que lhes é proporcionada, porém, no futuro esses projectos pessoais não passam pela Força Aérea (hipótese H4); também não se confirmou esta hipótese, dado que os jovens militares estruturam os seus projectos baseados na formação profissional partilhando a opinião de que a formação profissional recebida corresponde aos seus interesses.

Da mesma forma consideram que a formação profissional ministrada na Força Aérea irá influenciar a sua integração futura no mercado de trabalho, quando da sua passagem à situação de disponibilidade.

Com base nos dados recolhidos, a maioria destes jovens (74,7%) projectam vir a ingressar nos Quadros Permanentes da Força Aérea; também, a formação ministrada na Organização, em termos de futuro profissional, foi considerada pelos inquiridos (57,6%) como um aspecto com alguma importância.

A formação profissional ministrada na Força Aérea é um factor importante para a integração futura no mercado de trabalho (teste da hipótese H5), já que 86,3% dos jovens que pretendem utilizar a formação profissional que receberam na Força Aérea, considerarem-na com muita e alguma importância em termos de futuro profissional.

Quanto às opções profissionais, podemos admitir que a escolha da carreira militar em termos de futuro, é feita com base em motivações institucionais mais do que em motivações ocupacionais; facto indiciador de serem privilegiadas motivações de cariz intrínseco, apoiadas nos valores reproduzidos pela Instituição Militar.

Concluindo, os jovens quando ingressam na Força Aérea fazem-no por se sentirem aliciados pelo apoio que a Instituição Militar lhes proporciona, quer para a obtenção de habilitações académicas quer para a obtenção de formação profissional.



Outra constatação retirada da análise, é a de que estes militares estruturam os seus projectos de vida baseados na formação profissional, uma vez que independentemente de optarem por ingressar ou não nos QP da Força Aérea, partilham da opinião de que a formação profissional que recebem da Força Aérea corresponde aos seus interesses, da mesma forma que irá influenciar a sua integração futura no mercado de trabalho.

Assim, julgamos poder afirmar que o contributo desta modesta investigação poderá, se tal for o entendimento, servir de base de trabalho a reflexões futuras sobre o tema no seio da Força Aérea.

Em simultâneo, poderá constituir-se como um pequeno contributo para o ramo da sociologia militar que, nos últimos anos, tem vindo a ganhar um alargado interesse junto da comunidade científica portuguesa.

Quanto às conclusões a que chegamos no fim deste trabalho de investigação remetem-nos para um nível de recomendação que parece óbvio, ou seja, recomenda-se ao Comando de Instrução e Formação da Força Aérea que:

- aposte determinadamente numa formação de excelência dirigida ao estrato da juventude que procura a Força Aérea para prestar serviço militar como praça em Regime de Contrato;
- reforce os contactos institucionais no sentido de certificar a formação profissional ministrada na Força Aérea às praças em Regime de Contrato, por forma a trazer uma mais valia ao esforço de formação realizado, reforçando em simultâneo, a imagem da Organização enquanto produtora de qualidade, no restrito nicho do saber aeronáutico caracterizado pela inovação e desenvolvimento tecnológico.



Bibliografia

Livros

- Almeida, João Ferreira de, (1990) “Portugal, Os Próximos 20 Anos – Valores e Representações Sociais”, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
- Baltazar, Maria da Saudade (2005) “Forças Armadas Portuguesas. Desafios numa Sociedade em Mudança”, Casal de Cambra, Caleidoscópio - Edição e Artes Gráficas
- Bell, Judith, (1993) “Como Realizar um Projecto de Investigação”, Lisboa, Gradiva
- Birou, Alain (1982), “Dicionário das Ciências Sociais”, Lisboa, Publicações Dom Quixote)
- Bryman, Alan, Cramer, Duncan (2003) “Análise de Dados em Ciências Sociais”, Oeiras, Celta Editora
- Câmara, Pedro B., Guerra, Paulo Balreira, Rodrigues, Joaquim Vicente (2001), “Humanator – Recursos Humanos & Sucesso Empresarial”, Lisboa, Publicações D. Quixote
- Comissão Histórico-Cultural da Força Aérea, (2002) “Força Aérea 50 Anos”, Lisboa
- Carrilho, Maria, (1985) “Forças Armadas e Mudança Política em Portugal no Séc. XX”, Lisboa, Imprensa Nacional
- Carvalho, J. Eduardo, (2000) “Metodologia do Trabalho Científico – Saber Fazer da Investigação para Dissertações e Teses”, Lisboa, Escolar Editora
- Conde, Idalina, (1990) “Identidade Nacional e Social dos Jovens”, Lisboa, Análise Social VOL. XXV (p. 675-693)
- Cruz, Manuel Braga da (1983), “Mudança - Perspectiva Política”, Enciclopédia Polis – Antropologia Cultural, Direito, Economia e Ciência Política (VOL. IV), Lisboa, Editorial Verbo (p. 462)
- Ferreira, J.M. Carvalho, Neves, José, Caetano, António (Coords.), (2001) “Manual de Psicossociologia das Organizações”, Lisboa, McGraw Hill
- Giddens, Anthony (2004) “Sociologia”, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
- Malhão, António (2006) “Praças em Regime de Contrato na Força Aérea as Suas Motivações e Expectativas”, Lisboa, Tese de Mestrado - ISCTE,



- Matos, Luís Salgado de, Bacalhau, Mário, (2001) “As Forças Armadas em Tempo de Mudança. Uma Sondagem à Opinião Pública nas Vésperas do Século XXI”, Lisboa, Edições Cosmos
- Pais, José Machado, (1990) “A Construção Sociológica da Juventude – Alguns Contributos”, Lisboa, Análise Social, Vol XXV (105/106)
- Pereira, Orlindo Manuel G.G., (2004) “Fundamentos do Comportamento Organizacional”, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian
- Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (1998) “Manual de Investigação em Ciências Sociais”, Lisboa, Gradiva
- Robalo, António (1998) “Tabelas Estatísticas”, Lisboa, Edições Sílabo
- Rodrigues, Carlos, (2000) “Mercatização e Promoção do Produto Militar. O Caso da Academia da Força Aérea”, Lisboa, Tese de Mestrado - ISCTE
- Rodrigues, Maria de Lurdes (2002), “Sociologia das Profissões”, Oeiras, Celta Editora
- Santo, General Gabriel Augusto do Espírito (2009) “Os Efectivos nas Forças Armadas”, Lisboa, Revista Militar
- Snider, Don J (2003) “Oficialato: o exercício da profissão”, Fort Leavenworth, Kansas, Military Review (4º trimestre 2003 – versão portuguesa)
- Vaz, Nuno Mira, (2001) “A Profissão Militar. Um Modelo à Procura de Sustentação”, Lisboa, Nação e Defesa nº. 98

Publicações Militares

- Anuário Estatístico da Defesa Nacional – 2006, Ministério da Defesa Nacional, Lisboa, 2009
- Boletim Informativo da Força Aérea Portuguesa. Regime de Contrato. Centro de Recrutamento da Força Aérea, Lisboa, 2009

Legislação

- Lei 2135 de 11JUL68 – Lei do Serviço Militar
- Lei 29/82 de 11 de Dezembro – Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas
- Lei 30/87 de 07JUL – Lei do Serviço Militar
- Lei 11/89 01 de Junho - Bases Gerais do Estatuto da Condição Militar
- Lei 22/91 de 19JUN – Alteração à Lei do Serviço Militar
- Lei 1/97 de 20 de Setembro – 4ª. Revisão Constitucional
- Lei 174/99 de 21 de Setembro - Lei do Serviço Militar



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

- Dec-Lei 289/00 de 14 de Novembro – Regulamento da Lei do Serviço Militar
- Dec-Lei 320-A/00 de 15 de Dezembro – Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV)
- Dec-Lei 118/04 21 de Maio - Alteração ao Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV)
- Dec-Lei 320/2007 27 de Setembro - Alteração ao Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV)

Internet (endereços consultados entre Novembro de 2009 e Dezembro de 2009)

- Ministério da Defesa Nacional www.mdn.gov.pt



Instituto de Ensino Superior Militar

Curso de Promoção a Oficial Superior 2009/2010

TEMA

A Formação Profissional como Incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

O presente questionário foi elaborado no âmbito da realização de um trabalho de investigação individual, tendo por finalidade cumprir um dos pressupostos para conclusão do Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea 2009/2010, no Instituto de Estudos Superior Militares.

O questionário é totalmente anónimo e toda a informação recolhida é **estritamente confidencial**, sendo destinada, exclusivamente, à realização de um trabalho académico, não sendo feita a sua utilização para qualquer outro propósito ou actividade.

A sua opinião é importante, tendo em conta que não existem opiniões falsas, ou verdadeiras. Todas as respostas são importantes e válidas, pelo que se solicita que responda com a maior sinceridade.

Não escreva o seu nome em nenhuma parte do inquérito.

Obrigado pela sua colaboração



N.º do Questionário

(Não preencher S.F.F)

Nota: Assinale com uma cruz as suas opções

1. **A que sexo pertence?:**

Feminino 01 Masculino 02

2. **Que idade tem?:**

18 anos	01	22 anos	05
19 anos	02	23 anos	06
20 anos	03	24 anos	07
21 anos	04	25 anos	08
Mais de 25 anos	09		

3. **Qual o Distrito/Região Autónoma onde nasceu?:**

Açores	01	Aveiro	02	Beja	03	Braga	04	Bragança	05
Castelo Branco	06	Coimbra	07	Évora	08	Faro	09	Guarda	10
Leiria	11	Lisboa	12	Madeira	13	Portalegre	14	Porto	15
Santarém	16	Setúbal	17	Viana do Castelo	18	Vila Real	19	Viseu	20

4. Se **não nasceu** em Portugal indique o país em que nasceu _____

5. **Quais são as suas habilitações escolares completas (ou a respectiva equivalência)?**

9º Ano	01	10º Ano	02	11º Ano	03	12º Ano	04	Bacharelato	05	Licenciatura	06	Outro	07
--------	----	---------	----	---------	----	---------	----	-------------	----	--------------	----	-------	----

6. **Qual é a sua especialidade?:**

OPCOM	01	OPCART	02	OPRDET	03	OPMET	04	OPSAS	05
OPINF	06	MMA	07	MARME	08	MELIAV	09	MELECA	10
MELECT	11	MMT	12	ABST	13	SAS	14	SS	15
BF	16	PA	17	CMI	18	SHS	19	CAUT	20

7. **Há quantos anos presta serviço na Força Aérea?:**

Há menos de um ano	01	1 a 3 anos	02	4 a 6 anos	03	Há mais de 6 anos	04
--------------------	----	------------	----	------------	----	-------------------	----

8. **Faz parte dos seus planos de vida integrar os quadros permanentes (QP) da Força Aérea?**

Sim 01 **Não** 02

9. **Qual a sua ocupação antes de ser incorporado na Força Aérea?**

Estudante	01	Desempregado à procura do 1.º emprego	04
Trabalhador/estudante	02	Desempregado à procura de emprego	05
Trabalhador	03	Outra	06

10. **Está na especialidade que foi a sua 1.ª opção quando concorreu à Força Aérea?**

Sim 01 **Não** 02

11. Se respondeu **Não**, diga qual foi a sua 1ª opção:

(Indique só uma resposta)

OPCOM	01	OPCART	02	OPRDET	03	OPMET	04	OPSAS	05
OPINF	06	MMA	07	MARME	08	MELIAV	09	MELECA	10
MELECT	11	MMT	12	ABST	13	SAS	14	SS	15
BF	16	PA	17	CMI	18	SHS	19	CAUT	20

12. **Qual o seu grau de motivação quanto ao desempenho de funções na sua especialidade:**

Fortemente motivado	01	Motivado	02	Pouco motivado	03	Nada motivado	04
---------------------	----	----------	----	----------------	----	---------------	----

13. **Conhece o quadro de incentivos à prestação de serviço militar em Regime de Contrato?**

Conheço bem	01	Conheço suficientemente	02	Não conheço	03
-------------	----	-------------------------	----	-------------	----

14. **Do conjunto dos incentivos abaixo enumerados indique aquele que considera mais aliciente.**

(Indique só uma resposta)

01	Apoio à obtenção de habilitações académicas	
02	Apoio para formação e certificação profissional	
03	Compensações financeiras e materiais	
04	Apoio à inserção no mercado de trabalho	
05	Apoio social (assistência na doença, protecção familiar, aposentação e reforma)	

15. **A formação profissional que recebeu na Força Aérea correspondeu aos seus interesses?**

Correspondeu em absoluto	01	Correspondeu	02	Correspondeu mediamente	03	Correspondeu pouco	04	Não correspondeu	05
--------------------------	----	--------------	----	-------------------------	----	--------------------	----	------------------	----

16. **Que importância atribui à formação que lhe foi ministrada pela FAP, em termos do seu futuro profissional?**

Muita importância	01	Alguma importância	02	Pouca importância	03	Nenhuma importância	04	Não sabe/ não tem opinião	05
-------------------	----	--------------------	----	-------------------	----	---------------------	----	---------------------------	----

17. **Considera a formação profissional ministrada na Força Aérea um incentivo com:**

Muita importância	01	Alguma importância	02	Pouca importância	03	Nenhuma importância	04	Não sabe/ não tem opinião	05
-------------------	----	--------------------	----	-------------------	----	---------------------	----	---------------------------	----

18. **Tenciona vir a fazer uso da formação profissional que recebeu na Força Aérea quando passar à situação de disponibilidade?.**

Sim 01 **Não** 02

19. **Qual é o factor que julga ser mais importante na escolha de uma profissão?**

(Indique só uma resposta)

01	Ser uma profissão voltada para o futuro	
02	Prestígio social	
03	Ser útil à sociedade	
04	Poder fazer-se aquilo de que mais se gosta e para o qual existe vocação	
05	Boa remuneração	
06	Segurança e estabilidade profissional	
07	Progressão na carreira	
08	Desenvolvimento profissional e individual	
09	Benefícios sociais	

Obrigado pela sua colaboração



Determinação da amostra

Sabendo que faziam parte do universo dos militares em RC, em 31 de Outubro de 2009¹, num total de 2250 indivíduos, 1622 do sexo masculino e 628 do sexo feminino;

Tendo-se optado por recorrer a um método não probabilístico, já que este nos permite calcular o peso proporcional de indivíduos de ambos os sexos;

Considerando que a amostra está desenhada tendo um intervalo de confiança de 95% e um erro máximo admissível de 5%;

Dado que não são avançadas estimativas, considera-se que a probabilidade (p) e a não probabilidade (q) são iguais a 50%, uma vez que o somatório de p e q é igual a 1;

Aplicando a fórmula de cálculo:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times q \times p}{N \times d^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Em que:

n = dimensão da amostra

p = probabilidade

q = não probabilidade

d = desvio da amostra

Z = unidade de desvio padrão

N = Universo da amostra

Sabendo que a distribuição das médias amostrais segue uma distribuição normal em torno da média populacional, podemos deduzir que 95% de todas as amostras encontram-se compreendidas num intervalo de amplitude (1,96 erros-padrão da média populacional), logo $Z = 1,96$ de acordo com a tabela de distribuição normal padrão, (Robalo, 1998;19); Logo, temos:

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 2250 \times (0,5 \times 0,5)}{2250 \times (0,05)^2 + (1,96)^2 \times (0,5 \times 0,5)}$$

$$n = 328 \text{ indivíduos}$$

¹ Fonte: Direcção de Pessoal da Força Aérea



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

O valor da nossa da amostra é então de 328 indivíduos, repartidos pelas percentagens, segundo o género, com que são referenciados no universo de que fazem parte.

Género	Número de indivíduos	Peso proporcional	Número de indivíduos na amostra
Masculino	1622	72,1%	236
Feminino	628	27,9%	92
Total	2250	100%	328



**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**

Caracterização da Amostra

Anexo C

Frequencies

Statistics						
		Sexo do inquirido	Idade do inquirido	Distrito/Região Autónoma onde nasceu	Se não nasceu em Portugal, em que país nasceu	Habilitações Escolares
N	Valid	328	328	328	328	328
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Sexo do inquirido					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	92	28,0	28,0	28,0
	Masculino	236	72,0	72,0	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 1

Idade do inquirido					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 anos	1	,3	,3	,3
	19 anos	14	4,3	4,3	4,6
	20 anos	33	10,1	10,1	14,6
	21 anos	33	10,1	10,1	24,7
	22 anos	44	13,4	13,4	38,1
	23 anos	64	19,5	19,5	57,6
	24 anos	49	14,9	14,9	72,6
	25 anos	40	12,2	12,2	84,8
	Mais de 25 anos	50	15,2	15,2	100,0
	Total		328	100,0	100,0

Quadro 2



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Distrito/Região Autónoma onde nasceu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Açores	4	1,2	1,2	1,2
	Aveiro	16	4,9	4,9	6,1
	Beja	4	1,2	1,2	7,3
	Braga	12	3,7	3,7	11,0
	Bragança	2	,6	,6	11,6
	Castelo Branco	9	2,7	2,7	14,3
	Coimbra	14	4,3	4,3	18,6
	Évora	8	2,4	2,4	21,0
	Faro	3	,9	,9	22,0
	Guarda	5	1,5	1,5	23,5
	Leiria	24	7,3	7,3	30,8
	Lisboa	93	28,4	28,4	59,1
	Madeira	3	,9	,9	60,1
	Portalegre	8	2,4	2,4	62,5
	Porto	37	11,3	11,3	73,8
	Santarém	23	7,0	7,0	80,8
	Setúbal	22	6,7	6,7	87,5
	Viana do Castelo	2	,6	,6	88,1
	Vila Real	5	1,5	1,5	89,6
	Viseu	10	3,0	3,0	92,7
	Outro País	24	7,3	7,3	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 3

Se não nasceu em Portugal, em que país nasceu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		304	92,7	92,7	92,7
	África do Sul	3	,9	,9	93,6
	Alemanha	1	,3	,3	93,9
	Angola	2	,6	,6	94,5
	Brasil	2	,6	,6	95,1
	Espanha	1	,3	,3	95,4
	França	5	1,5	1,5	97,0
	Guiné-Bissau	1	,3	,3	97,3
	Holanda	1	,3	,3	97,6
	Luxemburgo	1	,3	,3	97,9
	Macau	1	,3	,3	98,2
	Suíça	1	,3	,3	98,5
	Ucrânia	1	,3	,3	98,8
	Venezuela	4	1,2	1,2	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 4



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Habilitações Escolares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9º Ano	17	5,2	5,2	5,2
	10º Ano	6	1,8	1,8	7,0
	11º Ano	36	11,0	11,0	18,0
	12º Ano	263	80,2	80,2	98,2
	Bacharelato	2	,6	,6	98,8
	Licenciatura	3	,9	,9	99,7
	Outro	1	,3	,3	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 5

Custom Tables

		Sexo do inquirido			
		Feminino		Masculino	
		N	%	N	%
Idade do inquirido	18 anos	0	,0%	1	,4%
	19 anos	2	2,2%	12	5,1%
	20 anos	10	10,9%	23	9,7%
	21 anos	9	9,8%	24	10,2%
	22 anos	17	18,5%	27	11,4%
	23 anos	10	10,9%	54	22,9%
	24 anos	12	13,0%	37	15,7%
	25 anos	11	12,0%	29	12,3%
	Mais de 25 anos	21	22,8%	29	12,3%
	Total	92	100,0%	236	100,0%

Quadro 6

Frequencies

Agrupamento de Distritos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Litoral Norte	51	15,5	15,5	15,5
	Interior Norte	7	2,1	2,1	17,7
	Litoral Centro	54	16,5	16,5	34,1
	Interior Centro	24	7,3	7,3	41,5
	Lisboa e Vale do Tejo	138	42,1	42,1	83,5
	Alentejo	20	6,1	6,1	89,6
	Algarve	3	,9	,9	90,5
	Regiões Autónomas	7	2,1	2,1	92,7
	Estrangeiro	24	7,3	7,3	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 7



**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**

Frequencies

Ocupação antes de ser incorporado na Força Aérea

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Estudante	133	40,5	40,7	40,7
	Trabalhador / Estudante	86	26,2	26,3	67,0
	Trabalhador	79	24,1	24,2	91,1
	Desempregado à procura do 1º emprego	12	3,7	3,7	94,8
	Desempregado à procura de emprego	14	4,3	4,3	99,1
	Outra	3	,9	,9	100,0
	Total	327	99,7	100,0	
Missing	NR	1	,3		
Total		328	100,0		

Quadro 8



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Frequências e Testes

Anexo D

Frequencies

Faz parte dos planos de vida integrar os QP da FAP

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	245	74,7	74,7	74,7
	Não	83	25,3	25,3	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 1

Frequencies

Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Muita importância	52	15,9	15,9	15,9
Alguma importância	189	57,6	57,6	73,5
Pouca importância	66	20,1	20,1	93,6
Nenhuma importância	17	5,2	5,2	98,8
Não sabe / Não tem opinião	4	1,2	1,2	100,0
Total	328	100,0	100,0	

Quadro 2

Frequencies

Está na especialidade que foi a 1ª opção

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	240	73,2	73,2	73,2
	Não	88	26,8	26,8	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 3



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Frequencies

Se respondeu Não, qual foi a 1ª opção

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	OPCOM	6	1,8	6,8	6,8
	OPCART	8	2,4	9,1	15,9
	OPSAS	4	1,2	4,5	20,5
	OPINF	18	5,5	20,5	40,9
	MMA	8	2,4	9,1	50,0
	MARME	2	,6	2,3	52,3
	MELIAV	1	,3	1,1	53,4
	MELECT	2	,6	2,3	55,7
	MMT	1	,3	1,1	56,8
	ABST	1	,3	1,1	58,0
	SAS	10	3,0	11,4	69,3
	SS	17	5,2	19,3	88,6
	BF	1	,3	1,1	89,8
	PA	8	2,4	9,1	98,9
	CAUT	1	,3	1,1	100,0
	Total	88	26,8	100,0	
Missing	System	240	73,2		
	Total	328	100,0		

Quadro 4

Frequencies

Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fortemente motivado	67	20,4	20,4	20,4
	Motivado	197	60,1	60,1	80,5
	Pouco motivado	52	15,9	15,9	96,3
	Nada motivado	12	3,7	3,7	100,0
	Total	328	100,0	100,0	

Quadro 5

Custom Tables

		Está na especialidade que foi a 1ª opção			
		Sim		Não	
		N	%	N	%
Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade	Fortemente motivado	51	21,3%	16	18,2%
	Motivado	148	61,7%	49	55,7%
	Pouco motivado	36	15,0%	16	18,2%
	Nada motivado	5	2,1%	7	8,0%
	Total	240	100,0%	88	100,0%

Quadro 6



**A formação profissional como incentivo ao cumprimento do
Serviço Militar em Regime de Contrato**

NPar Tests

Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Frequencies		
		Está na especialidade que foi a 1ª opção
		N
Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade	Sim	240
	Não	88
	Total	328

Test Statistics ^a		
		Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		,726
Asymp. Sig. (2-tailed)		,667

a. Grouping Variable: Está na especialidade que foi a 1ª opção

Quadro 7

Custom Tables

		Sexo do inquirido			
		Feminino		Masculino	
		N	%	N	%
Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade	Fortemente motivado	12	13,0%	55	23,3%
	Motivado	57	62,0%	140	59,3%
	Pouco motivado	18	19,6%	34	14,4%
	Nada motivado	5	5,4%	7	3,0%
	Total	92	100,0%	236	100,0%

Quadro 8

NPar Tests

Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Frequencies		
		Sexo do inquirido
		N
Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade	Feminino	92
	Masculino	236
	Total	328



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Test Statistics ^a

		Grau de motivação quanto ao desempenho de funções na especialidade
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		,835
Asymp. Sig. (2-tailed)		,489

a. Grouping Variable: Sexo do inquirido

Quadro 9

Frequencies

Conhece o quadro de incentivos à prestação do SMRC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Conheço bem	42	12,8	12,8	12,8
	Conheço suficientemente	233	71,0	71,0	83,8
	Não conheço	53	16,2	16,2	100,0
Total		328	100,0	100,0	

Quadro 10

Custom Tables

Incentivo mais aliciante	N	%
Apoio à obtenção de habilitações académicas	117	35,7%
Apoio para formação e certificação profissional	80	24,4%
Compensações financeiras e materiais	32	9,8%
Apoio à inserção no mercado de trabalho	25	7,6%
Apoio Social	74	22,6%
Total	328	100,0%

Quadro 11

Custom Tables

Anos que presta serviço na Força Aérea	N	%
Há menos de um ano	41	12,5%
1 a 3 anos	212	64,6%
4 a 6 anos	57	17,4%
Há mais de 6 anos	18	5,5%
Total	328	100,0%

Quadro 12



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

NPar Tests Kruskal-Wallis Test

Ranks			
	Ocupação antes de ser incorporado na FAP	N	Mean Rank
Formação profissional ministrada na FAP é um incentivo com:	Estudante	133	163,91
	Trabalhador / Estudante	86	166,33
	Trabalhador	79	157,80
	Desempregado à procura do 1º emprego	12	193,83
	Desempregado à procura de emprego	14	125,29
	Total	324	

Quadro 13

Test Statistics a,b

Formação profissional ministrada na FAP é um incentivo com:	
Chi-Square	5,274
df	4
Asymp. Sig.	,260

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Ocupação antes de ser incorporado na Força Aérea

Quadro 14

Custom Tables

A formação profissional que recebeu na FA corresponde aos seus interesses	Faz parte dos planos de vida integrar os QP da FAP			
	Sim		Não	
	N	%	N	%
Correspondeu em absoluto	10	4,1%	1	1,2%
Correspondeu	116	47,3%	31	37,3%
Correspondeu mediamente	73	29,8%	27	32,5%
Correspondeu pouco	38	15,5%	20	24,1%
Não correspondeu	8	3,3%	4	4,8%
Total	245	100,0%	83	100,0%

Quadro 15

NPar Tests Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Frequencies		
	Faz parte dos planos de vida integrar os QP da FAP	N
A formação profissional que recebeu na FA corresponde aos seus interesses	Sim	245
	Não	83
	Total	328



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Test Statistics ^a		
		A formação profissional que recebeu na FA corresponde aos seus interesses
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,129
	Negative	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		1,014
Asymp. Sig. (2-tailed)		,256

a. Grouping Variable: Faz parte dos planos de vida integrar os QP da FAP

Quadro 16

Custom Tables

Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional	Tenciona fazer uso da formação profissional que recebeu na FAP, quando passar à disponibilidade			
	Sim		Não	
	N	%	N	%
Muita importância	49	20,9%	3	3,2%
Alguma importância	153	65,4%	36	38,3%
Pouca importância	28	12,0%	38	40,4%
Nenhuma importância	3	1,3%	14	14,9%
Não sabe / Não tem opinião	1	,4%	3	3,2%
Total	234	100,0%	94	100,0%

Quadro 17

NPar Tests

Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Frequencies

		N
Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional	Sim	234
	Não	94
	Total	328

Test Statistics ^a		
		Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional
Most Extreme Differences	Absolute	,448
	Positive	,448
	Negative	,000
Kolmogorov-Smirnov Z		3,672
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000

a. Grouping Variable: Tenciona fazer uso da formação profissional que recebeu na FAP, quando passar à disponibilidade

Quadro 18



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional * Tenciona fazer uso da formação profissional que recebeu na FAP, quando passar à disponibilidade	328	100,0%	0	,0%	328	100,0%

Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional * Tenciona fazer uso da formação profissional que recebeu na FAP, quando passar à disponibilidade Crosstabulation

Count

Importância atribuída à formação ministrada na FAP, em termos de futuro profissional	Tenciona fazer uso da formação profissional que recebeu na FAP, quando passar à disponibilidade			Total
	Sim	Não		
Muita importância	49	3		52
Alguma importância	153	36		189
Pouca importância	28	38		66
Nenhuma importância	3	14		17
Não sabe / Não tem opinião	1	3		4
Total	234	94		328

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by	Phi	,485			,000
Nominal	Cramer's V	,485			,000
N of Valid Cases		328			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Quadro 19



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Frequencies

Factor mais importante na escolha de uma profissão

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ser uma profissão voltada para o futuro	39	11,9	11,9	11,9
Prestígio social	5	1,5	1,5	13,4
Ser útil à sociedade	9	2,7	2,7	16,2
Poder fazer-se aquilo de que mais se gosta e para o qual existe vocação	93	28,4	28,4	44,5
Boa remuneração	20	6,1	6,1	50,6
Segurança e estabilidade profissional	91	27,7	27,7	78,4
Progressão na carreira	30	9,1	9,1	87,5
Desenvolvimento profissional e individual	40	12,2	12,2	99,7
Benefícios sociais	1	,3	,3	100,0
Total	328	100,0	100,0	

Quadro 20

Custom Tables

Table 1

Factor mais importante na escolha de uma profissão	Sexo do inquirido			
	Feminino		Masculino	
	N	%	N	%
Ser uma profissão voltada para o futuro	7	7,6%	32	13,6%
Prestígio social	1	1,1%	4	1,7%
Ser útil à sociedade	2	2,2%	7	3,0%
Poder fazer-se aquilo de que mais se gosta e para o qual existe vocação	24	26,1%	69	29,2%
Boa remuneração	2	2,2%	18	7,6%
Segurança e estabilidade profissional	34	37,0%	57	24,2%
Progressão na carreira	5	5,4%	25	10,6%
Desenvolvimento profissional e individual	17	18,5%	23	9,7%
Benefícios sociais	0	,0%	1	,4%
Total	92	100,0%	236	100,0%

Quadro 21

Pearson Chi-Square Tests

		Sexo do inquirido
Factor mais importante na escolha de uma profissão	Chi-square	16,110
	df	8
	Sig.	,041 ^{*,a,b}

Results are based on nonempty rows and columns in each innermost subtable.

*. The Chi-square statistic is significant at the 0.05 level.

a. More than 20% of cells in this subtable have expected cell counts less than 5. Chi-square results may be invalid.

b. The minimum expected cell count in this subtable is less than one. Chi-square results may be invalid.

Quadro 22



A formação profissional como incentivo ao cumprimento do Serviço Militar em Regime de Contrato

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Factor mais importante na escolha de uma profissão * Sexo do inquirido	328	100,0%	0	,0%	328	100,0%

Factor mais importante na escolha de uma profissão segundo o Sexo do inquirido

Factor mais importante na escolha de uma profissão		Sexo do inquirido		
		Feminino	Masculino	Total
Ser uma profissão voltada para o futuro	Count	7	32	39
	% within Sexo do inquirido	7,6%	13,6%	11,9%
Prestígio social	Count	1	4	5
	% within Sexo do inquirido	1,1%	1,7%	1,5%
Ser útil à sociedade	Count	2	7	9
	% within Sexo do inquirido	2,2%	3,0%	2,7%
Poder fazer-se aquilo de que mais se gosta e para o qual existe vocação	Count	24	69	93
	% within Sexo do inquirido	26,1%	29,2%	28,4%
Boa remuneração	Count	2	18	20
	% within Sexo do inquirido	2,2%	7,6%	6,1%
Segurança e estabilidade profissional	Count	34	57	91
	% within Sexo do inquirido	37,0%	24,2%	27,7%
Progressão na carreira	Count	5	25	30
	% within Sexo do inquirido	5,4%	10,6%	9,1%
Desenvolvimento profissional e individual	Count	17	23	40
	% within Sexo do inquirido	18,5%	9,7%	12,2%
Benefícios sociais	Count	0	1	1
	% within Sexo do inquirido	,0%	,4%	,3%
Total	Count	92	236	328
	% within Sexo do inquirido	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 23

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Nominal by	Phi	,222			,041
Nominal	Cramer's V	,222			,041
N of Valid Cases		328			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Quadro 24

QUANTITATIVOS DE PRAÇAS

31OUT2009

	Espec	RC						PRAÇAS RC TOTAL	
		PESS EQUIP A MILITAR	PESS EM CURSO P/QP		PESS EM CURSO P/RC		RC/FIL-e		
			M	F	M	F	M		F
PRAÇAS	ABST		10	5	3	5	41	51	115
	CAUT		2	5	1	10	1	27	46
	CMI		1	3		8	2	24	38
	MARME		7	18		9	10	25	69
	MELECA		1	29		10	1	48	89
	MELECT			13		11		38	62
	MELIAV			22		5		44	71
	MMA		2	74	1	38	6	144	265
	MMT			17	1	28	7	117	170
	MUS		2	8			8	37	55
	NAV			2				1	3
	OPCART		1	13	1	7	2	17	41
	OPCOM		7	18		8	17	40	90
	OPINF		1	7	1	5	4	43	61
	OPMET		4	5			9	20	38
	OPRDET		1	7		1	3	15	27
	OPSAS		2	8	2	3	56	58	129
	PA		4	22	4	43	90	387	550
	SAS		19	13	9	15	190	134	380
	SHS		1	4	5	2	35	18	65
SS		7	12	15	2	74	29	139	
TOTAIS		0	72	305	43	210	556	1317	2503
TOTAIS QP		0	72	305	43	210	556	1317	2503

Fonte: Direcção de Pessoal da Força Aérea

Pessoal não considerado para efeitos da amostra