

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR
2020/2021**



TII

**ANÁLISE COMPARATIVA DE MODELOS EUROPEUS DE
PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO E CONTRATADO: O
PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NA FORÇA AÉREA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

**Eduardo Filipe Areia da Silva Brás
CAP/PA**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

ANÁLISE COMPARATIVA DE MODELOS EUROPEUS
DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO
E CONTRATADO: O PROCESSO DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO NA FORÇA AÉREA

CAP/PA Eduardo Filipe Areia da Silva Brás

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2020/2021 2ª Ed.

Pedrouços 2021



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

**ANÁLISE COMPARATIVA DE MODELOS EUROPEUS
DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO
E CONTRATADO: O PROCESSO DE RECRUTAMENTO
E SELEÇÃO NA FORÇA AÉREA**

CAP/PA Eduardo Filipe Areia da Silva Brás

Trabalho de Investigação Individual do CPOS-FA 2020/2021 2ª Ed.

Orientador: COR/ADMAER Nuno Alexandre Cruz dos Santos

Pedrouços 2021



Declaração de compromisso Anti plágio

Eu, **Eduardo Filipe Areia da Silva Brás**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Análise Comparativa de Modelos Europeus de Prestação de Serviço Militar Voluntário e Contratado: O Processo de Recrutamento e Seleção na Força Aérea** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida, enquanto auditor do **CPOS FA 20/21 2ª Edição** no Instituto Universitário Militar, e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **15 de julho de 2021**

Eduardo Filipe Areia da Silva Brás
CAP/PA



Agradecimentos

Este é o momento cujas palavras escritas marcam o que, por vezes, se verbaliza e nunca é demais repetir.

Dito isto, quero agradecer ao Coronel Nuno Cruz dos Santos, pelo apoio, orientação e atitude positiva com que sempre encarou a minha desorientação e por me indicar o caminho a seguir para concluir esta aventura.

O apoio e disponibilidade do Major João Lopes foram fundamentais como rampa de lançamento para este trabalho, assim como, como dos participantes que se mostraram sempre prontos em contribuir para o enriquecimento do mesmo.

Dois agradecimentos especiais. Ao Paulo Costa pelo apoio, pelos conselhos, pela ajuda, pela generosidade, pela disponibilidade e acima de tudo pela amizade. Uma parte importante do sucesso deste trajeto devo-a a ele. À Daniela Lourenço pelo apoio, pelos conselhos, pela amizade e por estar sempre disponível para me ajudar, inclusivamente, nos momentos em que não se percebia qual de nós estaria mais perdido.

Um muito obrigado aos dois por estarem sempre disponíveis para me ouvirem, apoiarem e ajudarem-me a manter o foco no que é mais importante.

Aos meus camaradas auditores pelo espírito de camaradagem e entreaajuda que sempre demonstraram ao longo de todo o curso.

Aos camaradas da Força Aérea da direção do curso que sempre demonstraram espírito de camaradagem e nos permitiram expressar e expor as nossas opiniões com total liberdade e sem juízos de valor.

À Joana e ao Diego, a minha família, que mesmo longe esteve sempre presente nos melhores e, acima de tudo, nos meus piores momentos. O vosso amor e apoio ajudaram-me a levantar e a caminhar um caminho que, não poucas vezes, me recusava percorrer e a alcançar o sucesso desejado.

Por fim, um agradecimento a todos aqueles com quem me cruzei nestes anos de Força Aérea, sejam comandantes, pares ou subordinados e que me tanto me ensinaram e fizeram de mim o militar que sou hoje.

Obrigado.



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual	3
2.1 Serviço militar	3
2.2 Recrutamento	4
2.3 Modelo de análise	4
3. Metodologia e método	5
3.1 Metodologia	5
3.2 Método	5
3.2.1 Participantes e procedimento	5
3.2.2 Instrumentos de recolha de dados	5
3.2.3 Técnicas de análise de dados	6
4. Apresentação dos dados e discussão de resultados	7
4.1 Público-alvo	7
4.1.1 Público externo	7
4.1.2 Público interno	7
4.1.3 Síntese conclusiva	8
4.2 Recrutamento, seleção e prestação do serviço militar na FA	9
4.2.1 Recrutamento	9
4.2.2 Seleção	10
4.2.2.1 Condições de admissão	10
4.2.2.2 Métodos de seleção	11
4.2.3 Prestação de serviço militar	12
4.2.3.1 Contrato	12
4.2.3.2 Incentivos	12
4.2.4 Síntese conclusiva	13
4.3 Recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em entidades congéneres europeias	14



4.3.1	Bélgica	15
4.3.1.1	Recrutamento	15
4.3.1.2	Seleção	16
4.3.1.2.1	Condições de admissão	16
4.3.1.2.2	Métodos de seleção	16
4.3.1.3	Prestação de serviço militar	17
4.3.1.3.1	Militares RC	17
4.3.1.3.2	Reservistas	18
4.3.1.3.3	Contrato	19
4.3.1.3.4	Incentivos	20
4.3.2	Espanha	21
4.3.2.1	Recrutamento	22
4.3.2.2	Seleção	22
4.3.2.2.1	Condições de admissão	22
4.3.2.2.2	Métodos de seleção	23
4.3.2.3	Prestação do serviço militar	25
4.3.2.3.1	Militares RC	25
4.3.2.3.2	Reservistas	25
4.3.2.3.3	Contrato	27
4.3.2.3.4	Incentivos	30
4.3.3	Síntese conclusiva	32
4.4	Fatores de atratividade na prestação de serviço militar em RV/RC na FA	33
4.4.1	Seleção	33
4.4.2	Prestação de serviço militar	34
5.	Conclusões	37
	Referências bibliográficas	41



Índice de Apêndices

Apêndice A- Modelo de Análise	Apd A-1
Apêndice B- Condições gerais de admissão ao RC na Força Aérea	Apd B-1
Apêndice C- Condições especiais de admissão ao RC na Força Aérea	Apd C-1
Apêndice D- Duração do período mínimo de contrato na Força Aérea	Apd D-1
Apêndice E- Incentivos à prestação do serviço militar nas FFAA.....	Apd E-1
Apêndice F- Condições gerais de admissão e seleção em RC e reservistas na Componente Aérea das FFAA da Bélgica	Apd F-1
Apêndice G- Condições gerais de admissão e seleção em RC e reservistas no <i>Ejército del Aire</i> das FFAA de Espanha.....	Apd G-1
Apêndice H- Incentivos nas FFAA de Espanha	Apd H-1
Apêndice I- Entrevistas	Apd I-1

Índice de Figuras

Figura 1 – Categorias de público-alvo.....	9
Figura 2 – Fatores de valorização e constrangimento ao recrutamento militar.....	10
Figura 3 – Condições gerais de admissão (Força Aérea)	11
Figura 4 – Provas físicas (Força Aérea)	11
Figura 5 – Duração do serviço efetivo.....	12
Figura 6 – Vencimentos (Força Aérea)	13
Figura 7 – Estágios na Componente Aérea (Bélgica).....	15
Figura 8 – Condições gerais de admissão (Bélgica).....	16
Figura 9 – Provas físicas (Bélgica).....	17
Figura 10 – Níveis dos militares RC (Bélgica)	18
Figura 11 – Funções reservistas (Bélgica).....	19
Figura 12 – Modalidades de prestação de serviço militar como reservista (Bélgica).....	19
Figura 13 – Duração do contrato (Bélgica)	20
Figura 14 – Vencimentos (Bélgica).....	20
Figura 15 – DS Flex (Bélgica).....	21
Figura 16 – Condições gerais de admissão (Espanha)	23
Figura 17 – Provas físicas da categoria de oficiais (Espanha)	24
Figura 18 – Provas físicas da categoria de praças (Espanha)	24
Figura 19 – Método de seleção de reservistas (Espanha).....	24



Figura 20 – <i>Escalas de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire</i>	25
Figura 21 – Reservista (situação de ativado).....	26
Figura 22 – Instrução militar como reservista (Espanha).....	27
Figura 23 – Duração dos contratos (Espanha).....	28
Figura 24 – Postos na categoria de praças (Espanha).....	29
Figura 25 – Mudança de especialidade na categoria de praças (Espanha).....	29
Figura 26 – Postos no estatuto de reservista (Espanha).....	30
Figura 27 – Vencimentos (Espanha)	30
Figura 28 – Vencimentos enquanto reservista durante o período de formação (Espanha) .	31
Figura 29 – Formação profissional progressiva (Espanha)	32
Figura 30 – Dimensão seleção (quadro resumo)	36
Figura 31 – Dimensão prestação de serviço militar (quadro resumo).....	36



Resumo

O atual modelo profissional de prestação de serviço militar em regime de voluntariado e de contrato não se mostra atrativo para os jovens candidatos e é causa de elevados níveis de insatisfação no seio dos militares que prestam serviço. Associando este facto à imposição de redução de efetivos por parte da tutela, surge a questão sobre a sustentabilidade das Forças Armadas e da própria Força Aérea.

Recorrendo a uma estratégia de investigação qualitativa baseada num raciocínio indutivo, analisaram-se dois modelos europeus de prestação de serviço militar em regime de voluntariado e de contrato com o objetivo de identificar fatores que possam tornar o serviço militar mais atrativo e, assim, potenciar o recrutamento na Força Aérea.

Analisados os modelos induziu-se que os fatores assentam nas dimensões seleção e prestação de serviço militar consubstanciadas no ingresso de cidadãos estrangeiros e reservistas, limites de idade de ingresso mais elevados, contratos de duração prolongada, incentivos remuneratórios e não remuneratórios mais aliciantes, flexibilidade e diversidade da profissão militar e uma aposta em medidas de desenvolvimento e valorização pessoal e profissional durante a carreira dos militares contratados.

Palavras-chave: Serviço Militar, Recrutamento, Seleção, Prestação de serviço, Atratividade, Força Aérea.



Abstract

The current professional model of military service on a voluntary basis is viewed as not attractive to young candidates and the cause of high levels of dissatisfaction among those in the ranks. Adding this fact to the staff reduction imposed by the government puts a question mark on the very sustainability of the Armed Forces and the Air Force.

Based on an inductive reasoning and a qualitative research, two European models of military service were analyzed in order to identify factors that could make military service more attractive and thus enhance recruitment in the Air Force.

It was induced that the factors are based on the dimensions of selection and military career. These are embodied by allowing foreign citizens and reserves to join the service, higher entry age limits, long-term contracts, more attractive salaries, and other incentives. Flexibility and diversity of the military profession are also among those as well as the commitment to develop and implement measures that add personal and professional value to the career of the military personnel.

Keywords: *Military Service, Recruitment, Selection, Attractiveness, Air Force.*



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

BDL	<i>Beperkte Duur/Durée Limitée</i>
CA	Componente Aérea
CC	<i>Cuerpos Comunes</i>
CPOS-FA	Curso de Promoção a Oficial Superior da Força Aérea
CEDN	Conceito Estratégico de Defesa Nacional
CI	Contrato Inicial
CIOFE	Centro de Informação e Orientação para a Formação e Emprego
CLD	<i>Compromisso de Larga Duración</i>
CRFA	Centro de Recrutamento da Força Aérea
DDN	Dia da Defesa Nacional
DGHR	<i>Direction Générale Human Resources</i>
DGRDN	Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional
DIGEREM	<i>Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar</i>
DP	Direção de Pessoal
DIVREC	Divisão de Recursos
DS FLEX	<i>Système de Dispenses de Service Flexibles</i>
EA	<i>Ejército del Aire</i>
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
FS	Forças de Segurança
IB	Instrução Básica
IC	Instrução Complementar
IM	Instrução Militar
LSM	Lei do Serviço Militar
IUM	Instituto Universitário Militar
MDE	<i>Ministério de Defensa de España</i>
MDN	Ministério da Defesa Nacional
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
PAPSM	Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar
PER	Plano Estratégico do Recrutamento
PIE	Prémio por Inativação de Engenhos Explosivos



PVE	<i>Prestation Volontaire d'Encadrement</i>
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QP	Quadro Permanente
RC	Regime de Contrato
RCE	Regime de Contrato Especial
RV	Regime de Voluntariado
RIPSM	Regime de Incentivos à Prestação do Serviço Militar
SAPROMIL	<i>Sistema de Aprovechamento de Capacidades Profesionales del Personal Militar</i>
SE	Serviço Efetivo
SEN	Serviço Efetivo Normal
SMD	Salário Mínimo Diário
SNQ	Sistema Nacional de Qualificações
TII	Trabalho de Investigação Individual



1. Introdução

O regime voluntário introduzido pela Lei do Serviço Militar (LSM) (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro) alterou a obrigatoriedade do serviço militar designado como Serviço Efetivo Normal (SEN) (Lei do Serviço Militar, Lei n.º 30/87, de 7 de julho).

Eliminado o SEN, entrou em vigor o modelo de profissionalização das Forças Armadas (FFAA) que implicou assegurar a obtenção, existência e manutenção de recursos humanos de forma sustentável (MDN, 2019). Introduzindo as FFAA no mercado de trabalho, estas passaram a competir com as restantes organizações pela angariação de recursos humanos (Borges, 2018).

Em 2013, procedeu-se à revisão do Conceito Estratégico de Defesa Nacional (CEDN). Fruto da crise económico-financeira e da imposição de limitações orçamentais, assumiu-se a necessidade de definir medidas de racionalização e redimensionamento dos efetivos das FFAA (Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 21 de março) efetivadas pela aprovação da Reforma “Defesa 2020” estabelecendo-se um efetivo máximo entre 30.000 e 32.000 militares até 2020 (Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril).

Indicadores recolhidos pela Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), mostram uma redução do número de militares em regime de voluntariado (RV) e regime de contrato (RC) (DGRDN, 2019a) e apontam a falta de atratividade dos incentivos à prestação de serviço militar como principal motivo para a falta de candidatos (Ferrão, 2018), sendo que os militares RC são a base de suporte do funcionamento das FFAA e do cumprimento das respetivas missões (Santos, 2019a)

Assiste-se a um aumento da dificuldade em atrair candidatos para o serviço militar, para a qual contribuem fatores sociodemográficos, como o envelhecimento da sociedade e as características do público-alvo e fatores organizacionais como os processos de recrutamento e seleção e condições de prestação do serviço militar (Carreiras, 2019).

A alteração ao serviço militar, a racionalização e redimensionamento das FFAA e a dificuldade em atrair candidatos constitui-se como um desafio, visto que, o recrutamento militar, a retenção e a reinserção, passam a ser fundamentais para a sustentabilidade das mesmas.

Dada a conjuntura dos efetivos autorizados e obtenção dos mesmos, importa analisar os fatores que concorrem para a atratividade do serviço militar em RV/RC e, conseqüentemente, para um recrutamento militar eficaz.



Pretende-se induzir fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em RV/RC na Força Aérea (FA), identificando os aspetos que contribuem para este processo, utilizando um modelo comparativo com entidades congéneres europeias.

“A escolha e delimitação do tema são procedimentos essenciais (...) para uma investigação”, sendo que “a delimitação do tema deverá ter lugar em três domínios distintos: tempo, espaço e conteúdo” (Santos & Lima, 2019, pp. 41-42).

Desta forma, a investigação tem por objeto o estudo da prestação de serviço militar em RV/RC delimitado em termos de conteúdo ao recrutamento, seleção e prestação de serviço militar. A investigação estará limitada espacialmente à FA e, temporalmente, ao momento presente (2021), sendo baseada na análise de dados qualitativos. Quanto aos objetivos da investigação, é objetivo geral (OG) induzir os fatores diferenciadores da prestação de serviço militar em RV/RC que se constituem como potenciadores de atratividade para o recrutamento militar. De forma a atingir o OG concorrem os seguintes objetivos específicos (OE):

OE1: Caraterizar o público-alvo.

OE2: Identificar os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar na FA.

OE3: Identificar os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em entidades congéneres europeias.

Face a este enquadramento, foi definida a seguinte questão central (QC): Que fatores podem tornar a prestação de serviço militar em RV/RC mais atrativa na FA? A formulação da QC originou as seguintes questões derivadas (QD):

QD1: Quais as caraterísticas do público-alvo?

QD2: Quais os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar na FA?

QD3: Quais os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em entidades congéneres europeias?

Pretendendo atingir os objetivos e seguindo o previsto na NEP/INV 001 e NEP/INV 003 de setembro de 2020, o trabalho de investigação individual (TII) foi estruturado em cinco capítulos. No primeiro capítulo efetua-se a introdução do tema, o segundo capítulo apresenta o enquadramento teórico e conceptual dos conceitos estruturantes que suportam o modelo de análise. O terceiro capítulo apresenta a metodologia e o método de análise, seguido do quarto capítulo onde se apresentam os dados recolhidos e a discussão dos resultados. O quinto capítulo apresenta as conclusões, limitações e propostas de estudos.



2. Enquadramento teórico e conceptual

Este capítulo apresenta um ponto de situação que permite identificar o estado da arte relacionado com o serviço militar em RV/RV e o recrutamento militar.

Revista a literatura, estabelece-se uma ligação direta com a LSM de 1999 e a introdução, em 2004, de um novo modelo de prestação de serviço militar, exclusivamente, voluntário que, segundo Santos (2018 p. 21), constituiu-se como uma das maiores transformações dos últimos anos com consequências ao nível da operacionalidade das FFAA e da reconceção do subsistema de obtenção de recursos humanos.

O fim do SEN levou as FFAA a concorrerem com outras entidades empregadoras, na obtenção de recursos humanos no mercado de trabalho. Na Assembleia da República, surgiram reservas ao novo modelo, que dependeria da capacidade de atração que o Estado demonstrasse aos jovens, para um serviço essencial à Nação (CDN, 1999, cit. por Bragança, 2017).

O Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM), de 2019, revisita o modelo de profissionalização do serviço militar reforçando que o cumprimento eficaz das missões das FFAA implica a necessidade de assegurar a obtenção, a existência e a manutenção de recursos humanos naquilo que pode designar-se por patamar de sustentabilidade (MDN, 2019, p. 6). Estabeleceram-se áreas de intervenção como: (i) ampliação da base de recrutamento; (ii) aumento do número de efetivos nas FFAA; (iii) reforço das qualificações dos militares; (iv) alinhamento da formação ministrada nas FFAA com o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) e (v) promoção da reinserção profissional no mercado de trabalho assentes nos eixos: recrutar, reter e reintegrar (Santos, L.A.B. (Coord.), 2019b p. 2).

Ingressar na carreira militar tem de ser uma oportunidade de crescimento pessoal e profissional na Defesa Nacional (Cravinho, 2019, p. 3).

Na definição do “estado da arte” importa analisar a base teórica de acordo com os conceitos expostos.

2.1 Serviço militar

Pela sua natureza, a profissão militar é incomparável. Nenhuma outra estabelece um vínculo contratual com restrições ao exercício de direitos e deveres consagrados aos demais cidadãos com a possibilidade explícita de sacrificar a vida em prol do empregador.



Derivado da obrigatoriedade de eliminar o SEN¹, o art.º 3.º da LSM (Lei n.º 174/99), estabeleceu uma transição para um regime voluntário assente em quatro formas de prestação de serviço efetivo (SE): (i) quadros permanentes (QP), (ii) RC; (iii) RV e (iv) decorrente de convocação ou mobilização. Concluído o SE em RV, o militar pode ingressar no SE em RC durante um período de tempo limitado, com vista à satisfação das necessidades das FFAA.

2.2 Recrutamento

Os artigos 7.º, 14.º e 18.º da LSM (Lei n.º 174/99) definem que o recrutamento militar é um conjunto de operações necessárias à obtenção de meios humanos para ingresso nas FFAA, compreendendo três fases: (i) candidatura; (ii) classificação e seleção e (iii) alistamento.

O recrutamento pode ser interno ou externo dependendo da fonte à qual se recorre para atrair candidatos, considerando-se recrutamento interno quando o preenchimento das vagas é feito por membros pertencentes à organização e recrutamento externo quando esta recorre ao mercado exterior (Gomes et al., 2008).

De acordo com Breugh (2008, p. 103) o recrutamento para o RV/RC define-se como recrutamento externo, centrado nas ações de uma organização para (i) dar conhecimento da existência de vagas de emprego; (ii) influenciar a candidatura às vagas e (iii) influenciar a aceitação da convocação. Sendo as vagas preenchidas por candidatos externos à organização, esta deve optar por métodos de recrutamento adequados ao público-alvo e seleção dos recursos que melhor se adaptam às suas necessidades (Lança, 2012).

Ao contrário de outras organizações, a integração de um candidato na estrutura das FFAA é um processo demorado e exigente acarretando dificuldades ao recrutamento militar. Após selecionado, o candidato passa por um processo de acolhimento que inclui uma formação física e psicologicamente exigente onde se verifica uma taxa de atrição considerável (Saraiva, 2017).

2.3 Modelo de análise

Atendendo ao tema e enquadrados os objetivos e as questões da investigação suportadas pelos conceitos estruturantes decorrentes da revisão da literatura, foram definidas as dimensões e indicadores que consubstanciam o modelo de análise apresentado no Apêndice A.

¹ Artigo 59.º da Lei n.º 174/99.



3. Metodologia e método

3.1 Metodologia

O percurso metodológico desta investigação baseia-se no manual “Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação” (Santos & Lima, 2019).

A metodologia seguida assenta num raciocínio indutivo, utilizando uma estratégia de investigação qualitativa. O desenho de pesquisa é do tipo estudo de caso.

3.2 Método

Para materializar os objetivos deste TII, foram selecionados os participantes e o procedimento, os instrumentos de recolha e as técnicas de análise de dados, que permitem atingir o conhecimento adequado do objeto de estudo (Santos & Lima, 2019).

3.2.1 Participantes e procedimento

Numa primeira fase, realizaram-se entrevistas exploratórias em função da experiência profissional e conhecimento dos temas de investigação associados a este TII, nomeadamente:

- MAJ/TMMA João Lopes – Chefe do Núcleo Norte do Centro de Recrutamento da Força Aérea (CRFA).
- CAP/TPAA Tiago Teotónio – Chefe da Subrepartição de Cursos, Concursos e Contratos da Repartição de Carreiras e Promoções da Direção de Pessoal (DP) da FA.

Nas fases posteriores, atendendo aos objetivos e objeto de estudo foram realizadas entrevistas semiestruturadas a responsáveis na área de RH, nomeadamente:

- COR/PILAV João Pires – Chefe Divisão de Recursos (DIVREC) da FA.
- COR/TMMA Aires Marques – Chefe do CRFA.
- TCOR/TPAA Quirino Martins – Chefe da Repartição de Carreiras e Pessoal da DP da FA.

As entrevistas foram enviadas através de *email* acompanhadas dos objetivos da investigação. Solicitou-se o consentimento para utilização do seu conteúdo na investigação.

3.2.2 Instrumentos de recolha de dados

Segundo Santos & Lima (2019) selecionar os instrumentos de recolha de dados adequados é fundamental para interligar teoria e factos e para transpor o nível de conhecimento sobre determinada situação. Neste âmbito utilizaram-se os seguintes instrumentos:



- Análise documental - através de legislação, regulamentos, planos, trabalhos de investigação e informação disponibilizada *online* pelas entidades congéneres europeias no sentido de efetuar a comparação necessária à investigação.
- Entrevistas semiestruturadas – a entidades interligadas com o objeto de estudo para averiguar a aceitação e viabilidade dos fatores identificados.

3.2.3 Técnicas de análise de dados

Os dados foram recolhidos através dos instrumentos de recolha de dados aplicados, nomeadamente análise documental e análise de conteúdo, conforme orientações metodológicas de Santos & Lima (2019).



4. Apresentação dos dados e discussão de resultados

4.1 Público-alvo

No âmbito do recrutamento militar importa caracterizar o potencial público-alvo, incluindo os militares RV/RC no ativo. A avaliação que estes façam da sua experiência pode promover ou bloquear as intenções de adesão de novos candidatos (Carreiras, 2019).

4.1.1 Público externo

Nascidos a partir de 1995, a *Geração Z* é uma geração opinativa, incluindo no seio familiar, que espera ser tida em conta nas decisões das organizações onde se inserem (Perrone et al., 2012, cit. por Torres, 2019), valorizando o papel destas na sociedade.

Marcada pela globalização, proliferação da Internet e das redes sociais é uma geração sempre *online* (Torres, 2019). Pretendem uma carreira de sucesso e ascensão rápida e dificilmente concebem uma carreira de progressão lenta. Caracterizam-se pela mobilidade, não procuram estabilidade e mudam facilmente de emprego buscando versatilidade. Preferem trabalhar por conta própria, percecionando uma melhor remuneração e maior independência (Dolot, 2018).

Um estudo da *Michael Paige* concluiu que os principais motivos para mudar de emprego são a estagnação profissional, falta de reconhecimento e ofertas de emprego com salário superior. Ao procurar emprego confiam em referências e em *websites* das empresas. Consideram que estas devem contribuir positivamente para a sociedade (Paige, 2021).

O modelo autoritário da relação pai-filho foi substituído por um modelo permissivo e tolerante, onde é respeitada a independência e individualidade, modificando as bases tradicionais da autoridade familiar (Saraiva, 2017).

Um estudo da DGRDN (2019b) no âmbito do Dia da Defesa Nacional (DDN) mostra que apesar da atratividade das FFAA ser positiva, muitos jovens pretendem prosseguir os estudos no ensino superior e que a predisposição destes para o serviço militar diminui à medida que aumenta o nível de escolaridade. Mostra também que a cultura organizacional e a natureza da profissão militar influenciam a atração e retenção dos jovens. Por fim, corrobora que as novas dinâmicas familiares retardam a entrada no mercado de trabalho levando a um aumento da idade aquando do ingresso.

4.1.2 Público interno

Em matéria de profissionalização das FFAA, os militares RV/RC são militares profissionais, representantes e porta-vozes dessa mesma profissão. O seu nível de satisfação



pode contribuir para a erosão da atratividade do serviço militar enquanto atividade profissional e diminuição da capacidade de recrutamento das FFAA. (DGRDN, 2019a).

Pertencentes às *Gerações Y e Z* mas aculturados pela organização mostram-se insatisfeitos com o seu percurso profissional nas FFAA. A DGRDN (2019a), através de um estudo no qual se avalia a satisfação organizacional dos militares RV/RC, aponta vários fatores justificativos dos níveis de insatisfação em relação às (i) tarefas desempenhadas; (ii) condições de apoio (alojamento, alimentação e espaços de convívio); (iii) remuneração; (iv) carreira e oportunidades de desenvolvimento profissional e (v) aplicação dos incentivos, existindo um sentimento de quebra de expectativas face ao percurso profissional e ausência de valorização profissional.

Carreiras (2019) reforça e destaca ainda a incapacidade de retenção das FFAA relacionado com o número de desistências durante o período de formação, contratos não renovados, rescisões de contrato e incapacidade em garantir perspectivas de futuro. Os instrumentos de transição para a vida civil não são devidamente implementados e não estão concebidos de forma a integrar entidades, organismos e parceiros que deveriam ser mobilizados para assegurar boas condições de inserção na vida civil após o termo dos contratos. Esta insatisfação influencia negativamente a atratividade do serviço militar e nenhuma instituição sobrevive a elevados níveis de desmotivação entre os seus membros.

4.1.3 Síntese conclusiva

O público-alvo externo, tendencialmente, prolonga o seu percurso escolar ambicionando concluir o ensino superior, estabelecendo uma relação tardia com o mercado de trabalho. Caracteriza-se como informado, estruturado, flexível, empreendedor, atraído por trabalhos desafiadores, ambicioso e focado em atingir os seus objetivos. Privilegia organizações de valores éticos que contribuam para a sociedade e diversidade no trabalho. Considera atrativos ambientes promotores de igualdade entre colaboradores e com menor rigidez hierárquica. Muda de emprego em busca de reconhecimento e desenvolvimento profissional e melhores condições salariais, o que vai ao encontro dos indicadores de insatisfação do público-alvo interno. Este considera-se desvalorizado, pouco realizado profissionalmente, com salários baixos, desmotivado com o regime de incentivos em vigor e pelo facto das suas expectativas pré-ingresso terem sido quebradas, levando a situações de não renovação ou até de rescisão do contrato. Considera-se assim respondida a QD1.



4.2 Recrutamento, seleção e prestação do serviço militar na FA

A falta de recursos humanos na FA é fator decisivo para o cumprimento da missão que lhe está atribuída, impactando negativamente na capacidade operacional (FAP, 2020a, p. II). Através da diretiva de planeamento estratégico a FA identificou problemas como: (i) o envelhecimento global, com consequências ao nível do recrutamento e regeneração de quadros; (ii) mudança na composição étnica e uma grande vulnerabilidade: inatratividade para as fileiras e retenção pouco eficaz (FAP, 2019). A estratégia de recrutamento da FA materializa-se num conjunto de ações de recrutamento executadas pelo CRFA, enquanto órgão responsável pelo recrutamento e seleção (FAP, 2021a).

4.2.1 Recrutamento

A FA, através do Plano Estratégico do Recrutamento (PER) 2020-2022, reafirma a perda de atratividade e a diminuição gradual dos números associados ao recrutamento e à retenção (FAP, 2020b). Com o PER, a FA estabelece uma visão de recrutamento direcionado para os jovens, pretendendo ser atrativo, promotor de emprego e de valorização profissional.

Como base de recrutamento identificaram-se jovens das *Gerações Y e Z* e definiram-se três categorias de público-alvo (Figura 1).

Primário

- Jovens recrutáveis entre os 17 e 34 anos
- Universo entre o 9.º ano de escolaridade e a Licenciatura/Mestrado
- Objetivo passa por induzir a intenção e prossecução do ato de candidatura

Secundário

- Jovens não-recrutáveis menores de 17 anos
- Universo de possíveis candidatos que, pela sua idade, ainda não podem concorrer à Força Aérea
- Objetivo passa por promover junto dos mesmos a cultura militar aeronáutica, a consciencialização sobre a organização e o conhecimento da sua missão

Terciário

- Influenciadores de decisão
- Universo que interage com os possíveis candidatos, p.e. pais, familiares, amigos e militares no ativo, reserva ou reforma
- Objetivo passa por dotá-los da capacidade de influenciar a decisão de candidatura através da promoção da cultura da organização e difusão das informações necessárias ao processo de candidatura

Figura 1 – Categorias de público-alvo

Ainda no âmbito do PER, identificaram-se, também, fatores de valorização e constrangimentos ao recrutamento militar (Figura 2).



Potencialidades

- Existência de incentivos à prestação do serviço militar em regime de contrato
- Valores éticos e morais
- Realização de missões de interesse público

Vulnerabilidades

- Vencimentos pouco atrativos face à especificidade da condição militar
- Pequena dispersão territorial das Unidades e Órgãos da Força Aérea

Oportunidades

- Variedade profissional
- Valorização da formação técnica e académica
- Reconhecimento de competências técnicas com equivalências civis

Ameaças

- Maior oferta do mercado de trabalho
- Falta de ligação das novas gerações ao serviço militar
- Baixa taxa de natalidade e o envelhecimento populacional

Figura 2 – Fatores de valorização e constrangimento ao recrutamento militar

4.2.2 Seleção

Conforme o procedimento com vista à admissão ao regime de contrato, nas suas várias especialidades (FAP, 2017a) e a seleção dos candidatos ao regime de contrato (FAP, 2005) a FA determinou as condições gerais de admissão e métodos de seleção de candidatos RC e em Regime de Contrato Especial (RCE).

Nos termos do art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 75/2018², de 11 de outubro, o RCE aplica-se a situações funcionais convenientes a uma prestação de SE de duração prolongada por despacho do Ministro da Defesa Nacional (MDN), sob proposta do Chefe de Estado-Maior do respetivo ramo das FFAA.

No caso da FA, o RCE abrange apenas três áreas funcionais (i) pilotagem; (ii) medicina e (iii) assistência religiosa.

4.2.2.1 Condições de admissão

As condições gerais de admissão ao RC são apresentadas no Apêndice B. Destacam-se as apresentadas na Figura 3.

² Altera o regime de contrato especial para a prestação de serviço militar.



Nacionalidade

- Portuguesa

Limite máximo de idade

• Regime de Contrato Especial:

- 34 anos para candidatos com habilitação académica reconhecida pela entidade religiosa que os indique como capelães para o Serviço de Assistência Religiosa das FFAA
- 30 anos para candidatos com mestrado integrado ou equivalente, em Medicina com habilitações para o exercício de medicina não tutelada
- 27 anos para candidatos com o grau de licenciado ou de mestre para as especialidades de Medicina ou de Pilotagem

• Regime de Contrato:

- 27 anos para candidatos com qualquer habilitação académica de ensino superior universitário
- 24 anos para os restantes candidatos

Habilitação académica

- **Oficiais:** Mestrado ou licenciatura de acordo com a especialidade
- **Sargentos:** 12.º ano em área de acordo com a especialidade
- **Praças:**
 - 11.º ano com prioridade para curso de ensino secundário completo e habilitações específicas em área relacionada com a especialidade no posto de Cabo
 - 9.º ano com prioridade para detentores de habilitações específicas de acordo com a especialidade no posto de Soldado

Figura 3 – Condições gerais de admissão (Força Aérea)

4.2.2.2 Métodos de seleção

São condições especiais de admissão a satisfação de requisitos (i) psicofísicos aferidos através de exames, testes e provas de seleção; (ii) habilitacionais em função da especialidade e (iii) específicos estabelecidos, igualmente, em função da especialidade. Face ao carácter específico dos requisitos médicos, psicológicos e físicos que carecem de uma análise especializada destacam-se os objetivos gerais dos mesmos no Apêndice C. Todos os candidatos realizam uma prova de avaliação de conhecimentos de inglês. Para algumas especialidades da categoria de oficiais é exigida uma prova de avaliação de conhecimentos, aplicando-se o mesmo para a especialidade de Músico na categoria de praças. As provas de avaliação da condição física não fazem distinção entre categorias, conforme Figura 4, onde se apresentam apenas os referenciais das pontuações mais elevada, intermédia e mais baixa.

Candidatos Masculinos				Candidatos Femininos			
Classificação	Extensões no solo	Abdominais	Corrida 2400m	Classificação	Extensões no solo	Abdominais	Corrida 2400m
20	43	53	09'30''	20	33	50	11'00''
10	18	29	13'30''	10	10	26	15'00''
1	5	11	17'00''	1	1	8	18'00''

Figura 4 – Provas físicas (Força Aérea)



4.2.3 Prestação de serviço militar

4.2.3.1 Contrato

Os artigos 28.º e 31.º da LSM (Lei n.º 174/99) e o art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 75/2018 definem as durações do SE em RC/RV e RCE (Figura 5), sendo que, para o RC/RCE, o tempo de serviço durante a instrução militar (IM) corresponde ao período experimental, não contando para a duração do contrato.

Regime de voluntariado

- 1 ano de duração máxima, incluída a instrução militar

Regime de contrato

- 2 anos de duração mínima
- 6 anos de duração máxima

Regime de contrato especial

- 18 anos de duração máxima

Figura 5 – Duração do serviço efetivo

Conforme o art.º 45.º do Regulamento da Lei do Serviço Militar (Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro), a FA determinou períodos iniciais mínimos de contrato (Apêndice D) designados por Contrato Inicial (CI), após término da instrução complementar (IC) (FAP, 2017b).

4.2.3.2 Incentivos

A remuneração dos militares em RV/RC/RCE equipara-se aos militares QP, incluindo abonos, diferenciais, suplementos e subsídios³ (Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar (RIPSM), Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro). Conforme os artigos 3.º e 10.º do regime remuneratório aplicável aos militares dos QP e em RC/RV (Decreto-Lei n.º 296/2009, de 14 de outubro) o vencimento compreende a remuneração base e suplementos remuneratórios incluindo o suplemento da condição militar, apresentando-se na Figura 6 os vencimentos (brutos) nos postos correspondentes ao início de contrato (FAP, 2021b).

³ Artigo 17.º do RIPSM (Decreto-lei n.º 76/2018).

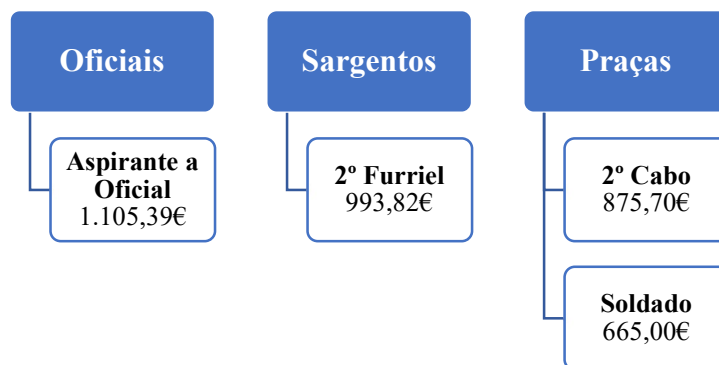


Figura 6 – Vencimentos (Força Aérea)

Os militares têm direito a suplementos específicos no exercício de cargos e funções que impliquem penosidade, insalubridade, risco e desgaste. Estes visam compensar pessoal navegante, permanente e temporário (Suplemento de serviço aéreo, Decreto-Lei n.º 258/90, de 16 de agosto), eventual (Gratificação de serviço aéreo, Decreto-Lei n.º 473/77, de 12 de novembro), pessoal qualificado em inativação de engenhos explosivos, nos termos do art.º 13.º do Decreto-Lei n.º 253-A/79, de 27 de junho, e militares que participem em missões humanitárias e de paz (art.º 3.º do Estatuto dos militares em missões humanitárias e de paz no estrangeiro, Decreto-Lei n.º 233/1996, de 7 de dezembro). O art.º 29.º do Decreto-Lei n.º 296/2009 define que os militares RV/RC/RCE têm direito a abono de alimentação e comparticipação na aquisição de fardamento. Cumpridos dois anos de SE em RV/RC e dez anos de SE em RCE, os militares têm direito, após o termo do contrato, a receber uma prestação pecuniária exceto quando integrem os mapas de pessoal das indústrias de defesa, tenham acesso a emprego público ou sejam admitidos ao ingresso nos QP das FFAA, conforme o art.º 18.º do Decreto-Lei n.º 76/2018.

Resumidamente, de acordo com o art.º 2.º do Decreto-Lei n.º 76/2018, o RIPSMM pressupõe apoios à qualificação e empregabilidade, garantindo uma oferta de emprego e percurso profissional. Contempla quatro tipos de apoio: (i) apoio à obtenção de qualificações escolares e profissionais; (ii) apoios financeiros e materiais; (iii) apoio à inserção no mercado de trabalho e (iv) apoios sociais e familiares (Apêndice E) através de programas de apoio à reinserção do Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE) (DGRDN, 2021).

4.2.4 Síntese conclusiva

A FA identificou claramente o público-alvo, suas características e as potencialidades, vulnerabilidades, oportunidades e ameaças ao recrutamento militar, concluindo-se que a sua



estratégia de recrutamento está alinhada com os objetivos traçados pelo PAPSM. Contudo, os fatores de recrutamento na FA são os previstos na lei.

Assim, face à especificidade do RCE em abranger apenas três áreas funcionais, genericamente, a base de recrutamento incide numa faixa etária dos 17 aos 27 anos de idade de candidatos em condições de ingressar nas fileiras oferecendo-se um contrato com uma duração máxima de seis anos, apenas a cidadãos de nacionalidade portuguesa. As habilitações académicas mínimas exigidas refletem a atualidade do mercado de trabalho e que a diferenciação entre categorias e conseqüente desempenho de funções não se traduz nas provas físicas exigidas. Estas são aplicadas de forma transversal e comum em que a única diferenciação reside no género do candidato. Quanto aos incentivos, são os previstos na lei, sendo que na FA, os incentivos de carácter específico decorrentes de um exercício rotineiro de funções, abrangem apenas uma faixa muito restrita de militares. Considera-se assim respondida a QD2.

4.3 Recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em entidades congéneres europeias

De entre as entidades congéneres europeias foram escolhidos os modelos belga e espanhol de prestação de serviço militar devido às ligações existentes entre a FA e as suas congéneres destes dois países destacando-se, entre outros aspetos, os programas de intercâmbio de pilotos e partilha de conhecimentos entre esquadras de voo por razão das aeronaves utilizadas.

Outros motivos prendem-se com o facto de serem dois modelos de prestação de serviço militar perfeitamente consolidados e/ou revistos recentemente e cujas LSM são de promulgação posterior à lei vigente em Portugal.

A Bélgica tem uma dimensão territorial e populacional semelhante a Portugal e o seu modelo de prestação de serviço militar recorda o espírito inerente ao conceito de uma europa integradora. O modelo espanhol diferencia-se por se basear num conceito suportado, maioritariamente, por militares QP e praças RC, recorrendo a outras categorias e formas de prestação de serviço militar como formas complementares de satisfação das necessidades das FFAA.

Acresce ainda, o facto de serem dois modelos de prestação de serviço militar em que as FFAA estão organizadas em componentes cujo recrutamento militar reflete esse mesmo facto.



4.3.1 Bélgica

4.3.1.1 Recrutamento

A Bélgica entende o serviço militar como uma profissão na Defesa onde se integram quatro componentes: (i) Terrestre; (ii) Marítima; (iii) Aérea (CA) e (iv) Médica, onde se desempenham funções de acordo com as qualificações (*Ministère de la Defense, 2021a*).

Além de destacar as qualificações, a informação sobre o recrutamento evidencia a realização de operações em território belga e no estrangeiro. Enuncia as missões além-fronteiras e vantagens como: (i) o trabalho em equipa; (ii) igualdade de oportunidades; (iii) desenvolvimento profissional contínuo; (iv) equilíbrio entre a vida profissional e familiar; (v) segurança no trabalho; (vi) prática desportiva; e (vii) condições salariais atrativas (*Ministère de la Défense, 2021b*). O recrutamento abrange militares, reservistas e civis e destina-se a cidadãos belgas e estrangeiros (*Ministère de la Défense, 2021c*).

As FFAA belgas incluem ainda a possibilidade de recrutar jovens para o que designam como (i) estágios escolares e (ii) estágios para jovens, apresentando-se na Figura 7 os disponíveis para a CA (*Ministère de la Défense, 2021d*).

Estágios Escolares

- Semelhantes aos estágios realizados em grandes empresas pressupõe o envio de documentos como o curriculum vitae e uma carta a refletir a motivação para a frequência do estágio.
- Posteriormente é analisado e discutido entre o “recrutador” e o futuro estagiário as várias possibilidades para a realização do mesmo.
- Não são possíveis estágios de observação ou estágios com duração inferior a uma semana.

Estágios para jovens

- Realizados durante o período de férias escolares, destinam-se a jovens de nacionalidade belga, entre os 16 e os 20 anos de idade, que demonstram afinidade e gosto pela vida militar.
- Apenas poderá ser frequentado um estágio por ano com uma duração entre 5 e 10 dias.
- O jovens realizam um conjunto de atividades que lhes permite experienciar alguns aspetos da vivência militar.

Estágios para jovens na Componente Aérea

- **Technical Air Junior:**
 - Destinado a jovens com interesse pelos aspetos técnicos relacionados com a manutenção de aeronaves, meios de comunicação ou outro tipo de equipamentos.
- **Wings Junior:**
 - Destinado a jovens com interesse pela pilotagem onde se inclui a visita a um simulador de voo, iniciação às técnicas de sobrevivência e atividades desportivas.
- **Air Commando Junior:**
 - Destinado a jovens com interesse pelo desafio e aventura onde se incluem atividades desportivas e de cariz militar como *rappel*, pista de cordas, caminhadas e exercícios de campanha.

Figura 7 – Estágios na Componente Aérea (Bélgica)



4.3.1.2 Seleção

4.3.1.2.1 Condições de admissão

Como condições gerais de admissão para militares RC e reservistas (Apêndice F) destacam-se as apresentadas na Figura 8 (*Ministère de la Défense, 2021c*).

Nacionalidade

- Belga
- Nacionais de estados-membros do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça

Limite máximo de idade

Oficiais:

- 33 anos para regime de contrato
- 50 anos para reservista
- 26 anos para a especialidade de piloto em regime de contrato
- 34 anos para a especialidade de controlador aéreo em regime de contrato

Sargentos:

- 31 anos para regime de contrato
- 50 anos para reservista
- 33 anos para a especialidade de instrutor de educação física em regime de contrato e reservista

Praças:

- 31 anos para regime de contrato
- 35 anos para reservista

Habilitação académica

Oficiais:

- Mestrado, licenciatura ou bacharelato de acordo com a especialidade para regime de contrato
- Mestrado de acordo com a especialidade e experiência profissional comprovada para reservista
- Curso de ensino secundário para as especialidades de piloto e controlador aéreo

Sargentos:

- Bacharelato em educação física/treinador desportivo para a especialidade de instrutor de educação física em regime de contrato e reservista
- Bacharelato de acordo com a especialidade para reservista
- *Certificat d'enseignement secondaire supérieure* de acordo com a especialidade para regime de contrato e reservista
- Curso de ensino secundário de acordo com a especialidade para reservista

Praças:

- Curso de ensino básico para regime de contrato e reservista

Figura 8 – Condições gerais de admissão (Bélgica)

4.3.1.2.2 Métodos de seleção

À semelhança da FA, os candidatos são selecionados após satisfazerem um conjunto de requisitos (i) psicofísicos; (ii) habilitacionais em função da especialidade e (iii) específicos, em função da categoria conforme Apêndice F.

Excluindo-se a análise aos requisitos médicos e psicológicos, os requisitos físicos são de âmbito geral, aplicáveis a todas as componentes e, tal como na FA, a todas as categorias cujas provas e referenciais mais elevados, intermédios e mais baixos apresentam-se na



Figura 9. (*Ministère de la Défense*, 2021c). Os candidatos a oficial, realizam um conjunto de provas habilitacionais adicionais (Apêndice F).

Os candidatos que pretendem ingressar como reservistas são selecionados após satisfazerem os mesmos requisitos psicofísicos e específicos em função da especialidade e da categoria exigidos aos candidatos RC (*Ministère de la Défense*, 2021c).

Corrida (em tapete rolante)								
Idade								
Pontuação	< 35		35 - 39		40 - 44		45 - 49	
	M	F	M	F	M	F	M	F
20	14'30''	11'30''	14'00''	11'00''	13'30''	10'30''	13'00''	10'00''
10	9'30''	9'00''	9'00''	8'30''	8'30''	8'00''	8'00''	7'30''
1	5'00''	4'30''	4'30''	4'00''	4'00''	3'30''	3'30''	3'00''
Prancha Lateral								
Idade								
Pontuação	< 35		35 - 39		40 - 49			
	M	F	M	F	M	F	M	F
20	2'00''	1'50''	1'50''	1'40''	1'40''	1'40''	1'30''	
10	1'10''	60''	60''	50''	50''	50''	40''	
1	52''	42''	42''	32''	32''	32''	22''	

Figura 9 – Provas físicas (Bélgica)

4.3.1.3 Prestação de serviço militar

4.3.1.3.1 Militares RC

O serviço militar em RC compreende três categorias: (i) *officiers*; (ii) *sous-officiers* e (iii) *volontaires* (*Ministère de la Défense*, 2021d), doravante designados como (i) oficiais; (ii) sargentos e (iii) praças.

Os artigos 26.º, 27.º, 32.º e 33.º da *Loi fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces Armées* (*Loi n.º 2007007077*, de 28 de fevereiro de 2007) conjugados com os artigos 2.º e 3.º da *Loi instituant la carrière militaire à durée limitée* (*Loi n.º 2013007199*, de 30 de outubro de 2013) também designada por *Statut Beperkte Duur/Durée Limitée (BDL)*, que definem o estatuto dos militares RC, determinam que estes se dividem por categorias e níveis de acordo com as habilitações literárias (Figura 10) e que se lhes aplicam as mesmas disposições legais e regulamentares dos militares QP.



Oficiais RC de nível A

- Mestrado

Oficiais RC de nível B

- Licenciatura ou bacharelato universitário
- Militares que tenham realizado formação nas FFAA com duração equivalente ao bacharelato

Sargentos RC de nível B

- Bacharelato profissional

Sargentos RC de nível C

- *Certificat d'enseignement supérieure*

Praças

- Curso de ensino básico

Figura 10 – Níveis dos militares RC (Bélgica)

Denominada como carreira militar inicial, o RC encontra-se dividido em três fases, sendo que a primeira fase corresponde ao período de candidatura e compreende a IB, a IC e um período de estágio. A segunda fase é o período de retenção durante o qual os militares exercem as suas funções. A terceira fase, com uma duração máxima de um ano, denomina-se como o período de fim de carreira durante o qual o militar beneficia de um conjunto de medidas e programas de reinserção na sociedade civil (Bertocchi, 2018).

Durante a duração do contrato o militar RC tem a possibilidade de ingressar no QP ou à categoria de técnico superior da função pública, em função das necessidades da Defesa (Bertocchi, 2018).

4.3.1.3.2 Reservistas

De acordo com Gorecki (2020), em 2019, o estatuto de reservista alargou o número e tipo de funções disponíveis, alterou as condições de admissão e implementou um regime de trabalho mais flexível e diversificado, com o objetivo de melhor corresponder às expectativas dos reservistas e da própria Defesa. Como qualquer militar no ativo, pode exercer diferentes funções durante a sua carreira, requerer transferência de unidade e transitar de uma função não especializada para uma função especializada relacionada com as suas competências civis. Pode exercer funções em áreas específicas de acordo com as qualificações, conhecimento e experiência, traduzindo-se numa complementaridade entre as competências civis e as competências militares.

Por contraste, também podem ser exercidas funções numa unidade de combate, incluindo a participação em exercícios de treino, em operações no território belga, no estrangeiro e/ou em situações de catástrofe natural (*Ministère de la Défense*, 2021e). De



acordo com Gorecki (2020) as funções dos reservistas dividem-se em (i) funções especializadas e (ii) funções não especializadas (Figura 11).

Funções especializadas

- Correlacionadas com perfis e habilitações profissionais em áreas específicas nas quais a Defesa poderá estar deficitária como, p.e., médicos, conselheiros de segurança, especialistas nas áreas de comunicação, *ciber*, operações de influência, juristas, tradutores, entre outros.

Funções não especializadas

- Correlacionadas com as áreas de operações e apoio que poderão requerer habilitações académicas e/ou profissionais específicas, assim como, formação complementar de acordo com as categorias e especialidades.

Figura 11 – Funções reservistas (Bélgica)

Um reservista pode prestar serviço militar de três formas, condicionadas à especialidade escolhida: (i) tempo inteiro (PVE⁴); (ii) tempo parcial e (iii) tempo parcial como estudante reservista (Figura 12). Salvo a exceção prevista para estudante reservista, o serviço militar compreende as categorias de oficiais; sargentos e praças. (*Ministère de la Défense*, 2021e).

Tempo inteiro

- 1 ano de contrato
- Contrato renovável até duas vezes
- Possibilidade de concorrer ao regime de contrato e/ou quadro permanente
- Em caso de concurso ao quadro permanente terá que cumprir com as condições de admissão definidas no concurso

Tempo parcial

- 5 a 7 dias/mês numa unidade da Defesa belga
- Conjugado com a profissão civil, em função da sua disponibilidade e da unidade onde pretende prestar serviço

Tempo parcial como estudante reservista

- Formação militar realizada durante o período de férias escolares
- Após obtenção do certificado de habilitações pode optar pela modalidade a tempo inteiro ou tempo parcial
- Condicionado à categoria de sargentos
- Condicionado à frequência de curso de bacharelato
- Condicionado às especialidades abrangidas
- Prazo de 5 anos para conclusão dos estudos

Figura 12 – Modalidades de prestação de serviço militar como reservista (Bélgica)

4.3.1.3.3 Contrato

Os artigos 19.º, 20.º, 79.º e 88.º da *Loi fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces Armées (Loi n.º 2007007077)* em conjugação com os artigos 5.º, 7.º, 19.º e 22.º do *Statut BDL (Loi n.º 2013007199)* definem as durações mínimas e máximas do SE em RC e

⁴ *Prestation volontaire d'encadrement*



a possibilidade de sargentos e praças RC firmarem um novo contrato mediante o que a lei designa por *promotion sociale* (Figura 13). Enquanto reservista aplica-se a PVE (Figura 12).

Regime de contrato

- 8 anos de duração mínima
- 12 anos de duração máxima
- Renovações anuais
- Contrato inicia-se na data em que o militar é promovido ao posto de *lieutenant*, *premier sergent* ou *premier soldat*, após concluída a formação militar, incluindo o estágio

Promotion sociale

- O contrato de sargentos e praças RC pode ser renovado por mais 12 anos sob determinadas condições, nomeadamente a possibilidade destes militares iniciarem novo ciclo de formação militar para ingresso numa outra categoria (oficial ou sargento).

Reservista (*Prestation volontaire d'encadrement*)

- 1 ano de duração mínima
- 3 anos de duração máxima
- Renovações anuais

Figura 13 – Duração do contrato (Bélgica)

4.3.1.3.4 Incentivos

Os valores (brutos) apresentados na Figura 14 constituem-se como salários base atribuídos no início da carreira aos quais deverão ser acrescidos suplementos associados à formação, treino e missões no estrangeiro (*Ministère de la Défense*, 2021b).

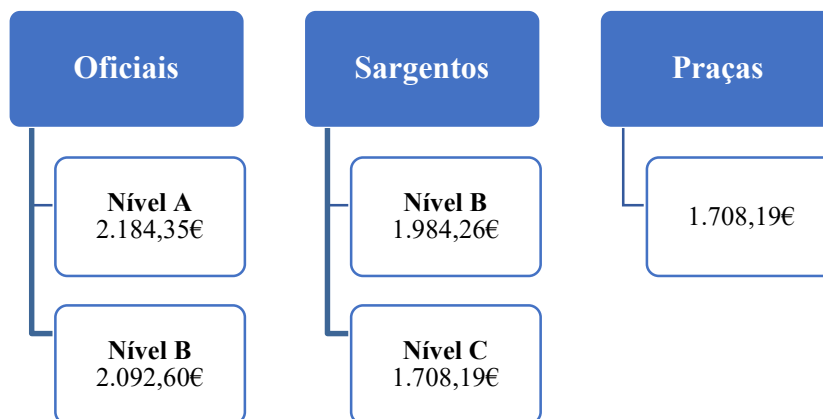


Figura 14 – Vencimentos (Bélgica)

De acordo com o artigo 29.º do *Statut BDL (Loi n.º 2013007199)* e o artigo 108.º do *Arrêté Royal relatif au statut administratif du militaire qui contracte un engagement à durée limitée, n.º 2013007262*, de 7 de novembro de 2013, os militares têm direito a uma prestação pecuniária no termo do contrato indexada ao tempo de serviço.

Durante o contrato são propostas medidas de reinserção civil-profissional através da *Direction Générale Human Resources (DGHR)*. Além destas, os militares têm acesso a outros incentivos como: (i) bolsa de formação no valor de 1.850€; (ii) licença para estudos



de 120 horas e (iii) licença de orientação profissional remunerada de um mês para criar o seu próprio negócio (Bertocchi, 2018).

Merece destaque o *DS Flex*⁵ (*Système de dispenses de service flexibles*) (Figura 15). De acordo com Bornain e Vandepitte (2020) permite acumular dias de licença não gozados e horas de trabalho extraordinário. Estas horas podem ser remuneradas e/ou reconvertidas em licenças. No fim do contrato serão remuneradas, caso não sejam gozadas. Durante o período de contrato, os militares poderão gozar estas licenças até ao limite de 20 dias (152 horas) por cada dois anos consecutivos. O *DS Flex* aplica-se a reservistas em PVE.

Ausência do domicílio

• **O militar acumula 2h por cada noite em que se encontrar fora de casa pelos seguintes motivos:**

- *En service intensif*
- *En appui militaire*
- *En assistance*
- *En engagement opérationnel*
- *En service normal avec déplacement de service*

Dispensa de serviço

- Todos os militares têm direito a 3 dias por ano de dispensa de serviço
- Caso não sejam gozados são creditados ao DS Flex

Dispensa de serviço por transferência

- Todos os militares têm direito entre 6 a 12 dias, consoante a distância ao domicílio, de dispensa em caso de transferência.
- Caso não sejam gozados são creditados ao DS Flex.

Compensação por horas extra (apenas para as categorias de sargentos e praças)

- **Compensação horária:**
 - Concedida pelas horas de trabalho realizadas durante uma missão acima das 38h/semana.
- **Compensação horária no âmbito de um quadro de horário flexível:**
 - Concedida pelas horas de trabalho realizadas por iniciativa própria para além do horário de trabalho regulamentar.
- **Compensação horária por trabalho noturno ou trabalho por turnos:**
 - Concedida aos militares com funções de vigilância noturna ou trabalho por turnos que, pela própria natureza do serviço, implique trabalhar maior número de horas do que o horário regulamentar.
 - Acima das 200 horas semanais, as horas podem ser total ou parcialmente creditadas ao DS Flex como alternativa à remuneração.

Figura 15 – DS Flex (Bélgica)

4.3.2 Espanha

As FFAA são uma entidade única integrada no *Ministerio de Defensa de España* (MDE), organizadas em três componentes: *Ejército de Tierra; Armada e Ejército del Aire* (EA) (MDE, 2020a). As componentes organizam-se em *Cuerpos*, com os militares a integrarem-se nas *Escalas de Oficiales* (Oficiais); *Escala de Suboficiales* (Sargentos) e

⁵ Não se estabelecendo uma relação direta entre todos os motivos enunciados na situação de ausência do domicílio com as situações previstas na FA, o autor optou por manter os termos originais.



Escala de Tropa y Marinería (Praças) (SGT, 2021). Existem ainda *Cuerpos Comunes* (CC), na dependência do MDE organizados em *Cuerpo Jurídico Militar*; *Cuerpo Militar de Intervención*; *Cuerpo Militar de Sanidad* e *Cuerpo de Músicas Militares* (MDE, 2020b).

O processo de recrutamento *online* encontra-se centralizado num único *site* de recrutamento para todas as componentes e *Cuerpos* (MDE, 2015a).

4.3.2.1 Recrutamento

A vinculação às FFAA é um vínculo profissional como *militares de carrera* (oficiais e sargentos QP); *militares de complemento* (oficiais RC); *militares de tropa y marinería* (praças RC) e *reservistas voluntarios*. São admitidos cidadãos estrangeiros⁶ RC como oficiais do *Cuerpo Militar de Sanidad*, na especialidade de medicina, e como praças dos *Cuerpos Generales* (SGT, 2021).

Como oficiais RC são admitidos apenas candidatos cujas habilitações permitam desempenhar funções em três áreas profissionais, nomeadamente, engenharia, administração e saúde. Relativamente às praças, não são exigidas habilitações em áreas específicas. Quanto aos reservistas estes são admitidos para todas as categorias e vários *Cuerpos* com as correspondentes habilitações (SGT, 2021).

4.3.2.2 Seleção

4.3.2.2.1 Condições de admissão

Os requisitos para a admissão de oficiais RC para a *Escala de Oficiales del Cuerpo de Intendencia* (MD, 2021a), para a *Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros e Escala Técnica de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros* (MD, 2021b); praças (MD, 2021c) e reservistas (MD, 2021d) são apresentados no Apêndice G destacando-se os constantes na Figura 16.

⁶ Ter nacionalidade de países com os quais Espanha tem vínculos históricos, nomeadamente: Argentina; Bolívia; Costa Rica; Colômbia; Chile; Equador; El Salvador; Guiné Equatorial; Guatemala; Honduras; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai; Peru; República Dominicana; Uruguai; Venezuela.



Nacionalidade

Oficiais:

- Espanhola

Praças:

- Espanhola
- Nacionais de países com os quais Espanha tem vínculos históricos desde que possuam visto de residência legal em Espanha

Limite máximo de idade

Oficiais:

- 29 anos para regime de contrato
- 58 anos para reservista

Sargentos:

- 58 anos para reservista

Praças:

- 28 anos para regime de contrato
- 55 anos para reservista

Habilitação académica

Oficiais:

- Licenciatura nas áreas de economia, administração e gestão de empresas, finanças e direito para a *Escala de Oficiales del Cuerpo de Intendencia* em regime de contrato e reservista
- Mestrado em qualquer área de engenharia e arquitetura para a *Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros* em regime de contrato e reservista
- Licenciatura ou equivalente de acordo com as especialidades noutros *Cuerpos* para reservistas

Sargentos (apenas reservistas):

- Bacharelato
- Formação profissional de técnico especialista, técnico superior ou equivalente
- Ter realizado provas de acesso ao ensino politécnico profissional

Praças:

- Graduado en Educacion Secundaria Obligatoria* para regime de contrato e reservista

Figura 16 – Condições gerais de admissão (Espanha)

4.3.2.2.2 Métodos de seleção

Os candidatos a oficiais RC satisfazem um conjunto de requisitos psicofísicos, habilitacionais, em função da *Escala*, e de conhecimentos de inglês. Excluindo os requisitos médicos e psicológicos, os requisitos físicos e habilitacionais (Figura 17) são em função do *Cuerpo*, definidos na *Orden DEF/2431/2011*, de 6 de setembro, para ingresso na *Escala de Oficiales de los Cuerpos de Intendencia* e na *Orden 280/2001*, de 27 de dezembro, e para ingresso na *Escala de Oficiales e Escala Técnica de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros*.



	Provas Físicas		
	Sexo	Cuerpo Ingenieros	Cuerpo Intendencia
		Marcas a superar	
Extensões no solo	M	9	24
	F	7	18
Salto vertical	M	33 cm	48 cm
	F	29 cm	42 cm
Corrida 50m	M	9"	7.7"
	F	9.9"	8.5"
Corrida 1000m	M	4'30"	3'40"
	F	5'10"	4'10"
Natação 50m	M	1'22"	56"
	F	1'35"	1'04"
Circuito de agilidade	M	16"	14"
	F	19"	16"
	Provas de Avaliação Científica		
Cuerpo de Intendencia	Direito Constitucional		
	Direito Administrativo		
	Fazenda Pública		
	Direito Financeiro e Sistema Fiscal espanhol		
Cuerpo de Ingenieros	Ciências Matemáticas		
	Ciências Físicas		
	Ciências Físicas		

Figura 17 – Provas físicas da categoria de oficiais (Espanha)

Tal como os candidatos a oficiais RC, as praças prestam provas psicofísicas comuns às componentes, mas ao contrário da FA, as provas de avaliação física são específicas (Figura 18). Os candidatos deverão atingir o nível exigido para a especialidade a concurso divulgado na convocatória (MD, 2021c).

Prova	Nível A		Nível B		Nível C		Nível D	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Salto em comprimento	145cm	121cm	163cm	136cm	187cm	156cm	205cm	171cm
Abdominais	15	10	21	14	27	18	33	22
Flexões	5	3	8	5	10	6	13	8
Corrida 20m	5 voltas	3.5 voltas	5.5 voltas	4 voltas	6.5 voltas	5 voltas	7.5 voltas	6 voltas

Figura 18 – Provas físicas da categoria de praças (Espanha)

O método de seleção para reservista compreende o reconhecimento da aptidão psicofísica e uma entrevista conforme Figura 19.

Seleção de reservistas

- Reconhecimento da aptidão médica, física e psicológica de acordo com as provas que se determinem na convocatória.
- Entrevista na qual o candidato será informado sobre as vagas disponíveis e quais as que melhor se adequam às suas capacidades e preferências em função dos resultados obtidos nas provas médicas, físicas e psicológicas.

Figura 19 – Método de seleção de reservistas (Espanha)



4.3.2.3 Prestação do serviço militar

4.3.2.3.1 Militares RC

Os *militares de complemento* são oficiais RC para atender necessidades específicas das FFAA com possibilidade de aceder ao QP (SGT, 2021). O EA admite oficiais RC para (i) *Escala de Oficiales del Cuerpo de Intendencia*; (ii) *Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros* e (iii) *Escala Técnica de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros* (EA, 2021).

De acordo com os artigos 35.º e 36.º da *Ley de la carrera militar (Ley n.º 39/2007, de 19 de novembro)*, os oficiais RC, no *Cuerpo de Intendencia*, exercem funções de planeamento e administração dos recursos económicos e assessoria em assuntos de matéria económico-financeira. Quanto ao *Cuerpo de Ingenieros*, estes oficiais agrupam-se em duas escalas. Na *Escala de Oficiales* assumem funções de assessoria, aplicação, estudo e investigação em matérias técnicas específicas da especialidade. No caso da *Escala Técnica de Oficiales* desempenham funções de carácter técnico ou logístico relacionados com a especialidade. As especialidades do *Cuerpo de Ingenieros* (Figura 20) são profissões reguladas pelas respetivas ordens (MD, 2021b).

Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire

- Arquiteto
- Engenheiro Aeronáutico
- Engenheiro Industrial
- Engenheiro de Telecomunicações

Escala Técnica de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire

- Arquiteto Técnico
- Engenheiro Técnico Aeronáutico
- Engenheiro Técnico Topográfico
- Engenheiro Técnico Industrial
- Engenheiro Técnico de Obras Públicas
- Engenheiro Técnico de Telecomunicações

Figura 20 – Escalas de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros del Ejército del Aire

Os *militares de tropa* são praças RC cujo estatuto é regulado pela *Ley de tropa y marinería (Ley n.º 8/2006, de 24 de abril)*. No EA integram-se na *Escala de tropa del Cuerpo General* que tem como missões a preparação e o emprego da força e o apoio ao emprego da força do EA (EA, 2021).

4.3.2.3.2 Reservistas

De acordo com o *Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas (Real Decreto n.º 383/2011, de 18 de março)* são *reservistas voluntarios* os espanhóis que desejam



contribuir com as suas capacidades, competências e conhecimentos, para as missões das FFAA através de um compromisso de disponibilidade.

Perante o compromisso de disponibilidade, o reservista declara quanto tempo ao ano pretende estar na situação de ativado, se está disposto a participar em missões no estrangeiro, em missões internas de manutenção da paz e segurança e se pretende assumir funções relacionadas com a sua área profissional, que não aquelas para as quais foi incorporado.

Nos termos dos artigos 31.º e 32.º do *Real Decreto n.º 383/2011*, ser reservista pressupõe uma prestação de serviço em duas modalidades: situação de disponibilidade e situação de ativado. Na primeira, encontra-se na dependência da *Subdelegación de Defensa* da província de domicílio até ao momento em que é ativado. Na segunda, quando incorporado numa unidade, centro ou organismo do MD nas situações apresentadas na Figura 21. Na situação de ativado, o reservista tem os direitos e deveres inerentes da condição militar, inclusive a competência disciplinar correspondente ao posto e cargo ocupado, podendo exercer funções técnicas, logísticas, administrativas e de docência. A atribuição de funções operacionais depende da sua experiência sendo uma decisão do comandante da unidade de ativação (artigos 36.º e 38.º do *Real Decreto n.º 383/2011*).

Não sendo objetivo de análise desta investigação, acrescenta-se que o artigo 6º do *Real Decreto nº 383/2011* determina que o MD promove o estabelecimento de acordos de colaboração com entidades empregadoras, públicas e privadas, e organismos da Administração Pública para o estabelecimento dos apoios necessários à aplicação deste regulamento e dos direitos e deveres dos empregadores e reservistas nas situações de disponibilidade e de ativado.

Situação de ativado

- Participação em programas de formação contínua e complementar, incluindo exercícios de instrução, cursos de formação e atividades formativas *online* por um período máximo de 30 dias por ano.
- A prestar serviço em unidades, centros ou organismos do MD, tanto em Espanha como no estrangeiro pelo período fixado aquando da aprovação para a ativação.
- Em situações de crise definidas no art.º 123.º da *Ley n.º 39/2007*, ou seja, sempre que as necessidades da defesa nacional não possam ser satisfeitas por militares profissionais, o Conselho de Ministros pode, excecionalmente, adotar as medidas necessárias para incorporar *reservistas voluntarios* nas FFAA.

Figura 21 – Reservista (situação de ativado)

Oficiais e praças RC que terminem/rescindam os seus contratos e sargentos e oficiais QP que tenham solicitado abate ao quadro podem aceder à condição de *reservista voluntario* nos 5 anos subsequentes ao fim do vínculo profissional. Findo este período, para o fazer,



deverão participar nos processos de seleção exigidos, perdendo todas as prerrogativas da condição militar que detinham anteriormente.

O candidato selecionado passa por um período de formação que não pode exceder um total de 60 dias, compreendendo a IB (30 dias) e, se necessário, a IC (30 dias) como apresentado na Figura 22.

Instrução Básica

- **Tem uma duração máxima de 30 dias e compreende uma fase não presencial e uma fase presencial:**
 - Primeira fase (por correspondência) são ministrados 3 módulos de formação básica de acordo com a categoria a que o candidato se destina
 - Segunda fase (presencial) são ministrados 2 módulos dependentes da experiência e conhecimentos militares prévios
 - Militares que tenham prestado serviço nos 5 anos anteriores à incorporação poderão ser dispensados desta fase

Instrução Complementar

- A duração desta formação depende do nível de adequação da profissão civil à especialidade militar não podendo exceder os 30 dias
- Realizada presencialmente

Figura 22 – Instrução militar como reservista (Espanha)

4.3.2.3.3 Contrato

A duração dos contratos para os oficiais RC, praças RC e reservistas são regulados pelo art.º 77.º da *Ley n.º 39/2007*, pelos artigos 6.º, 7.º, 8.º e 9.º da *Ley n.º 8/2006* e pelos artigos 18.º, 19.º e 20.º do *Real Decreto n.º 383/2011*, respetivamente, conforme se apresenta na Figura 23.



Regime de contrato - Oficiais

- 3 anos de duração mínima
- 8 anos de duração máxima
- Contrato inicial compreende o período de formação com uma duração variável entre 6 a 9 meses
- Concluída a formação o militar é promovido ao posto de *Teniente*

Regime de contrato - Praças

- 3 anos de duração mínima para o contrato inicial
- 6 anos de duração máxima para o contrato inicial
- Contrato inicial compreende o período de formação com uma duração variável entre 2 a 12 meses
- Concluída a formação o militar é promovido ao posto de *Soldado*
- Cumpridos 5 anos de contrato inicial pode optar pelo *Compromisso de Larga Duración (CLD)*
- Até aos 45 anos de idade em CLD
- Cumpridos 14 anos de serviço poderão aceder ao QP na categoria de praças sob condição de serem detentores da habilitação de *Técnico del sistema educativo general* ou equivalente

Regime de contrato - Praças cidadãos estrangeiros

- 3 anos de duração mínima para o contrato inicial
- 6 anos de duração máxima para o contrato inicial com nacionalidade estrangeira
- 9 anos de duração máxima para o contrato inicial se obtida nacionalidade espanhola
- Nacionalidade espanhola é condição obrigatória para renovação extra de 3 anos em relação aos cidadãos espanhóis, para poder optar pelo CLD e para aceder ao QP na categoria de praças

Reservistas

- 3 anos de compromisso inicial
- Compromisso inicial renovável por períodos de 3 anos até aos seguintes limites de idade:
 - 61 anos para oficiais e sargentos
 - 58 anos para praças

Figura 23 – Duração dos contratos (Espanha)

Atendendo à possibilidade de um contrato alargado para as praças, é de referir que esta categoria caracteriza-se por ter quatro postos (art.º 13.º da *Ley n.º 8/2006*). De acordo com os artigos 88.º, 89.º, 90.º, 92.º, 93.º e 95.º da *Ley n.º 39/2007*, as promoções dependem de tempos mínimos de permanência no posto, do mérito e da capacidade dos militares e decorrem através de *concurso-oposición* (avaliação do mérito e prestação de provas) ou *elección* (obrigatoriedade de possuir habilitação de *técnico del sistema educativo general*) (Figura 24).



Tropa y Marinería		
Promoção	Postos	Tempo
Elección	Cabo Mayor	10 anos
Concurso Oposición	Cabo Primero	3 anos
Concurso Oposición	Cabo	4 anos
	Soldado	

Figura 24 – Postos na categoria de praças (Espanha)

Segundo o artigo 14.º da *Ley n.º 8/2006*, a praça durante a sua carreira tem ainda possibilidade de mudar de especialidade nas situações apresentadas na Figura 25.

Condições para mudança de especialidade na categoria de praças

- Para suprir faltas em especialidades deficitárias
- Para facilitar alterações orgânicas às estruturas das componentes
- Para permitir maior mobilidade territorial
- Para adquirir formação orientada ao desenvolvimento profissional
- Por não obter sucesso na IC na especialidade para a qual concorreu
- Por ter perdido a aptidão psicofísica necessária para as funções/tarefas inerentes à especialidade em que se encontra

Figura 25 – Mudança de especialidade na categoria de praças (Espanha)

O *reservista voluntario* pode ingressar em qualquer componente ou CC em função da disponibilidade e do nível de compromisso que pretenda assumir. De acordo com os artigos 24.º e 26.º do *Real Decreto n.º 383/2011*, os candidatos que concluíam a formação militar adquirem a condição de *reservistas voluntarios*, nos postos de *Alférez*, *Sargento* ou *Soldado* conforme a categoria e são escalonados por ordem de antiguidade. Posteriormente, poderão ser promovidos mediante as condições e postos apresentados na Figura 26.



Postos para reservistas

- **Oficiais**
 - *Alférez, Teniente e Capitán*
- **Sargentos**
 - *Sargento e Sargento Primero*
- **Praças**
 - *Soldado, Cabo e Cabo Primero*

Condições de promoção

- Ter cumprido 6 anos no posto anterior e ter realizado um mínimo de 60 dias de ativação para prestar serviço em unidades, centros ou organismos do MD ou para participar em programas de formação contínua.
- Ter sido avaliado favoravelmente pelo comandante de unidade, diretor do centro ou organismo do MD onde prestou serviço e pelo *Subdelegado de Defensa* do qual depende.
- Ter cumprido todos os programas de formação contínua para os quais foi ativado durante os anos de permanência necessários para promoção ao posto seguinte, salvo as exceções previstas na lei.

Figura 26 – Postos no estatuto de reservista (Espanha)

4.3.2.3.4 Incentivos

Os incentivos nas FFAA espanholas assentam sobretudo nas condições remuneratórias e nas condições de apoio ao desenvolvimento profissional, tanto para promoção e progressão de carreira nas FFAA ou nos organismos da administração pública, como na reinserção do militar no mercado de trabalho.

Como referencial, oficiais e praças RC auferem as remunerações (bruto) apresentadas na Figura 27, correspondentes aos postos no início de carreira. Aos valores apresentados (MDE, 2015) deverão ser acrescentados os suplementos previstos no *Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas (Real Decreto n.º 1314/2005, de 4 de novembro)* (Apêndice H).

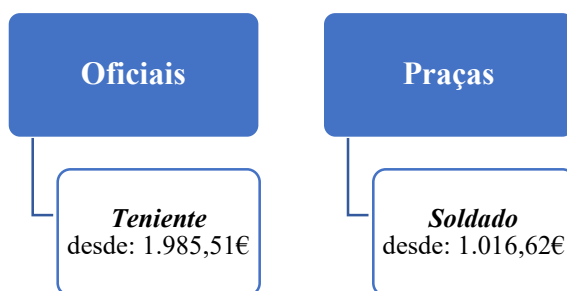


Figura 27 – Vencimentos (Espanha)

O art.º 37.º do *Real Decreto n.º 383/2011* determina que os candidatos a reservistas durante a IB e IC, assim como os reservistas ativados para participar nos programas de formação contínua e complementar, exceto as formações *online*, recebem um subsídio calculado com base no salário mínimo diário (SMD) (Figura 28). Durante o período de

ativação o *reservista voluntario* recebe a remuneração fixada para os militares profissionais no posto equivalente. No caso das praças, a remuneração corresponde ao pessoal militar profissional, de posto equivalente, com vínculo temporário que não o CLD.

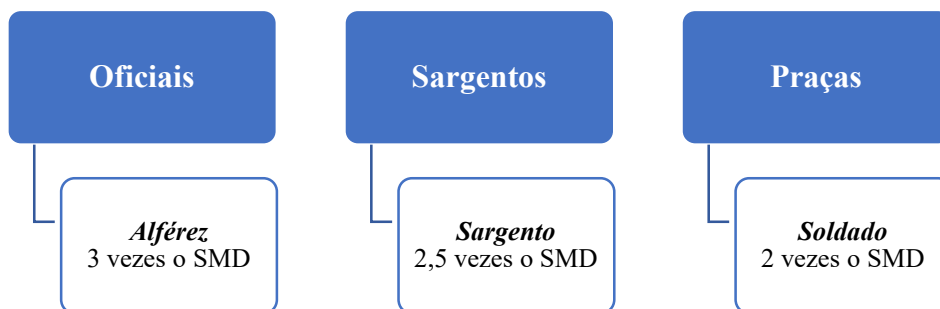


Figura 28 – Vencimentos enquanto reservista durante o período de formação (Espanha)

Segundo a *Ley 8/2006* a relação de serviço efetivo nas FFAA para as praças em CLD termina quando atingidos os 45 anos de idade. De acordo com os artigos 17º, 18º e 19º da mesma lei, a praça, caso tenha cumprido 18 anos de serviço, pode solicitar aceder ao estatuto de *reservista de especial mobilidade* até aos 65 anos de idade com direito a um subsídio anual de 7.200€ (600€/mês). Este subsídio é incompatível com qualquer outra retribuição financeira proveniente do setor público, exceto o subsídio de desemprego (MDE, 2015).

A formação nas FFAA, particularmente, na categoria de praças assume um papel importante para o desenvolvimento profissional incluindo a progressão na carreira. Os artigos 43.º e 47.º da *Ley n.º 39/2007* determinam que a formação nas FFAA está integrada no sistema educativo geral e que a formação das praças é o primeiro passo para obter a habilitação de *técnico de formacion profesional de grado médio*.

Segundo o art.º 48.º da *Ley n.º 39/2007*, a *enseñanza de perfeccionamiento* tem como objetivo preparar o militar profissional para a obtenção de especializações profissionais que incluem a obtenção de habilitações/qualificações do sistema educativo geral e de caráter, especificamente, militar.

Para tal, existe um programa de formação contínua que inclui processos de preparação profissional progressiva apresentados na Figura 29 (MDE, 2015) sendo que, de acordo com o art.º 15.º da *Ley n.º 8/2006*, após cumprir um ano de serviço, a praça pode ingressar nas categorias de sargentos e oficiais do QP do *Cuerpo General* do EA. Para a categoria de sargentos QP, são reservadas entre 80% a 100% das vagas, de acordo com as convocatórias. Para a categoria de oficiais QP, o número de vagas reservadas para as praças são definidas em Conselho de Ministros.



Para promoção e progressão nas FFAA são disponibilizados cursos de preparação para:

- Ingresso na categoria de sargentos
- Acesso à condição de QP na categoria de praças

Para melhoria das habilitações académicas adquiridas no sistema de educação geral:

- Curso de preparação para obtenção do *Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria*. Este título permite aceder ao CLD e/ou continuar a formação no *sistema educativo general*, sendo objetivo prioritário possibilitar este apoio formativo a todos os que não possuem a referida habilitação.
- Curso de preparação para superar a prova de acesso ao *Ciclos Formativos de Grado Superior*. Esta prova permite à praça concorrer ao ingresso na categoria de sargentos a quem não tem bacharelato e/ou frequentar curso para obter o *Título de Técnico de Grado Superior de Formación Profesional*
- Curso de bacharelato

Preparação para o acesso à Administração Pública:

- Curso para acesso à *Escala de Cabos y Guardias de la Guardia Civil* (50% de vagas reservadas para as praças com 5 anos de serviço)
- Curso para acesso à *Escala Básica del Cuerpo Nacional de Policía* (20% de vagas reservadas para as praças com 5 anos de serviço)

Cursos de formação profissional para reinserção no mercado de trabalho

Figura 29 – Formação profissional progressiva (Espanha)

Outras vantagens inerentes ao exercício da profissão militar nas FFAA são a atribuição de vestuário gratuito; Segurança Social; atribuição de seguro de vida e acidentes; proteção ao desemprego; apoio para a aquisição ou aluguer de habitação após cinco anos de serviço e medidas especiais de proteção na gravidez, parto e pós-parto (MDE, 2015b).

A reinserção do militar é realizada através do *Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar* (SAPROMIL) idêntico ao programa CIOFE, sob orientação da *Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar* (DIGEREM) que tem como objetivo gerir as saídas profissionais dos militares no ativo e na situação de *reservista de especial disponibilidad* (MDE, 2013).

4.3.3 Síntese conclusiva

Analisadas as entidades congéneres europeias conclui-se que entre ambas, a prestação de serviço militar valoriza aspetos que o público-alvo considera importantes, tais como, a diversidade de funções, a conjugação entre a vida familiar e profissional, as boas condições salariais e a valorização profissional.

A base de recrutamento situa-se entre os 16 e 58 anos de idade, permitindo-se o ingresso de reservistas e cidadãos estrangeiros.

Regra geral, os contratos têm uma duração máxima entre oito e 12 anos. Contudo, perante determinadas condições o contrato pode ser renovado por mais 12 anos ou, inclusivamente, até que sejam atingidos os 45 anos de idade.



Relativamente aos reservistas, as FFAA apostam numa prestação de serviço flexível procurando conjugar a experiência profissional, a profissão civil e o nível de compromisso do militar com as necessidades das FFAA através de contratos com uma duração até três anos ou até serem atingidos os 58 anos de idade.

As habilitações académicas diferenciam categorias, desempenho de funções e também o próprio vencimento, uma vez que, no caso belga, militares da mesma categoria são remunerados em função da habilitação que possuem. Estas permitem ainda a mudança de funções/especialidades possibilitando, assim, a diversidade profissional.

Alguns suplementos remuneratórios de carácter abrangente refletem a valorização da exigência e especificidade da condição militar, decorrentes do exercício das funções e das responsabilidades assumidas. Estes permitem aumentar a remuneração base e conjugar a vida profissional e familiar através da atribuição de licenças. São ainda atribuídos suplementos remuneratórios para formação e reinserção no mercado de trabalho.

A formação é um incentivo importante. São disponibilizados apoios formativos para que os militares atinjam objetivos de desenvolvimento pessoal e profissional, incluindo promoção e progressão nas FFAA, acesso à administração pública, incluindo Forças de Segurança (FS), e cursos de formação profissional correlacionados com os programas e medidas de reinserção no mercado de trabalho em vigor. Considera-se assim respondida a QD3.

4.4 Fatores de atratividade na prestação de serviço militar em RV/RC na FA

Realizada a análise e discussão dos resultados, comparando a FA e entidades congéneres europeias, responde-se à QC identificando fatores que se perspetivam como diferenciadores no SM em RV/RC que poderão catalisar o RM assentes em duas dimensões: seleção e prestação de SM cuja análise é realizada através de entrevistas conforme Apêndice I e se apresentam resumidamente na Figura 30 e Figura 31.

4.4.1 Seleção

Na dimensão seleção, incluem-se as condições de admissão com limites de idades de ingresso mais elevados, admissão de cidadãos estrangeiros, reservistas e jovens estagiários que contribuem para o alargamento da base de recrutamento.

Aumentar os limites de idade tem implicações na duração da carreira e numa futura passagem à reserva e reforma (A. Marques, entrevista por *email*, de 28 de junho de 2021). Sendo os atuais limites aceitáveis, admitem-se alterações para potenciar o aumento de candidatos e captação de competências (J. Pires, entrevista por *email*, de 5 de julho de 2021)



ressalvando-se que a condição militar exige uma condição física inversamente proporcional a uma idade elevada (N. Martins, entrevista por *email*, de 28 de junho de 2021).

O ingresso de cidadãos estrangeiros, no âmbito estrito do recrutamento, poderá ser uma medida positiva (Marques, *op.cit.*) contudo, a natureza da profissão militar exige um sentimento de pertença para com o país (Martins, *op.cit.*), existindo margem e mecanismos para captar candidatos de nacionalidade portuguesa (Pires, *op.cit.*).

Quanto ao ingresso de reservistas, segundo Pires (*op.cit.*) é um mecanismo à disposição da FA através do RCE que permite o ingresso de militares na reserva de recrutamento e civis para situações funcionais tidas como necessárias cujo limite de idade situa-se nos 35 anos.

Na FA realizam-se estágios curriculares e académicos coordenados pela Direção de Instrução e Academia da Força Aérea (Marques, *op.cit.*). Alargar a sua abrangência seria uma forma de colmatar a falta de militares e providenciar aos jovens uma experiência relevante (Martins, *op.cit.*).

4.4.2 Prestação de serviço militar

Na dimensão prestação de serviço militar, incluem-se o estatuto de reservista, o contrato e incentivos de natureza remuneratória, de valorização profissional e pessoal.

O ingresso de reservistas tornaria o serviço militar mais flexível concorrendo para o cumprimento da missão (Martins, *op.cit.*) através da satisfação de necessidades pontuais em áreas especializadas ou deficitárias não supridas pelo recrutamento militar como a saúde, docência ou apoio, sendo admissível a tempo inteiro ou parcial (Marques, *op.cit.*).

Prolongar a duração dos contratos aumenta as dificuldades de reinserção no mercado de trabalho pela idade avançada para uma empregabilidade efetiva, obrigando à criação de soluções de integração por parte da organização (Martins, *op.cit.*). Salvo o RCE, o RC tem uma duração máxima desadequada para a FA cuja formação é exigente e prolongada (Pires, *op.cit.*) considerando-se adequado aumentar para um período entre oito e 10 anos (Marques, *op.cit.*).

No campo dos incentivos, é opinião unânime que os vencimentos deveriam ser aumentados. A remuneração funciona como ferramenta de retenção de talentos (Martins, *op.cit.*) e como potenciador do recrutamento (Marques, *op.cit.*). Face à natureza e exigência da profissão militar os baixos vencimentos são fator de afastamento em relação às FFAA (Marques, *op.cit.*) quando comparado com as FS e o setor privado (Pires, *op.cit.*).



A diferenciação de vencimento na mesma categoria em função da habilitação académica não se apresenta como desejável (Marques, *op.cit.*), podendo constituir-se como uma dupla injustiça face ao empenhamento diferenciado dos militares em que aqueles com uma carga horária superior terão menores oportunidades de estudar, logo teriam vencimentos inferiores quando comparados com militares menos empenhados e com maiores possibilidades para estudar (Pires, *op.cit.*).

O pagamento de horas extraordinárias ou atribuição de licenças, com base nessas mesmas horas, do ponto de vista do recrutamento poderá ser um fator potenciador da atratividade (Marques, *op.cit.*), contudo o pagamento de horas extra não está na génese da condição militar (Pires, *op.cit.*). Deverá existir um sistema de recompensas simbólicas mais efetivas (Martins, *op.cit.*) e a atribuição de dias compensatórios ou suplementos adicionais para militares integrados, p.e, em serviços de escala ou destacados existindo uma enorme discrepância entre as FFAA e FS que usufruem de mais subsídios e suplementos em categorias e postos equivalentes (Pires, *op.cit.*).

No campo da formação, a FA identificou oportunidades como a valorização da formação técnica e reconhecimento desta no mercado de trabalho, encontrando-se a desenvolver esforços para assegurar que a formação na FA encontre correspondência no SNQ.



SELEÇÃO			
Força Aérea	Portugal	Bélgica	Espanha
Nacionalidade	· Portuguesa	· Belga · Estrangeira para todas as categorias RC e Reservistas	· Espanhola · Estrangeira para praças RC (EA)
Ingresso	· Oficiais, sargentos e praças RC · Oficiais RCE (SAR, MED e PIL)	· Oficiais, sargentos e praças RC · Oficiais, sargentos e praças Reservistas · Estagiários escolares e profissionais	· Oficiais e praças RC · Oficiais, sargentos e praças reservistas
Limites de idade	· 18 – 27 (34)	· 18 (16) – 33 (50)	· 18 – 29 (58)
Habilitações	· Diferenciadas entre categorias e especialidades	· Diferenciadas entre categorias e especialidades	· Diferenciadas entre categorias · Diferenciadas entre especialidades (oficiais)
Provas habilitacionais	· Diferenciadas na categoria de oficiais	· Diferenciadas na categoria de oficiais	· Diferenciadas na categoria de oficiais
Provas psicofísicas	· Comuns a todas as categorias e especialidades	· Comuns a todas as componentes, categorias e especialidades	· Comuns a todas as componentes · Diferenciadas entre categorias · Diferenciadas entre especialidades (oficiais)

Figura 30 – Dimensão seleção (quadro resumo)

PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR			
Força Aérea	Portugal	Bélgica	Espanha
Contrato	· 3 – 6 (RC) · 8 anos (RCE/MED) · 10 anos (RCE/PIL)	· 8 – 12 (OFI) · 8 – 12/24 (SAR/Praças) · 1 – 3 (RES)	· 3 – 8 (OFI) · 3 – 6/9 (Praças) · Até aos 45 anos (Praças) · 3 – 58/61 (RES)
Vencimento bruto (início carreira)	· 1.105,39€ (OFI) · 993,82€ (SAR) · 875,70€ (Praças 11º ano) · 665,00€ (Praças 9º ano)	· 2.184,35€ (OFI-A) · 2.092,60€ (OFI-B) · 1.984,26€ (SAR-B) · 1.708,19€ (SAR-C) · 1.708,19€ (Praças)	· 1.985,51€ (OFI) · 1.016,62€ (Praças)
Outros incentivos remuneratórios	· Decorrentes da condição militar prevista em lei · Pessoal navegante	· Decorrentes da condição militar prevista em lei · Caráter geral e específico · Pagamento de horas extraordinárias · Bolsa para formação	· Decorrentes da condição militar prevista em lei · Caráter geral e específico
Valorização pessoal e profissional	· RIPSIM · Formação certificada pelo Ministério de Educação em curso	· Medidas de reinserção profissional · Licenças por horas extraordinárias · Licença de orientação profissional · Mudança de especialidade	· SAPROMIL · Formação certificada pelo Ministério de Educação · Formação de preparação para ingresso no QP e Administração Pública · Mudança de especialidade

Figura 31 – Dimensão prestação de serviço militar (quadro resumo)



5. Conclusões

A passagem de um serviço militar assente na obrigatoriedade de cada cidadão em contribuir para a defesa da pátria para um serviço baseado, exclusivamente, no voluntariado com termo temporário implicou a implementação de um modelo de profissionalização da prestação de serviço militar que deverá ser capaz de corresponder às necessidades funcionais das FFAA e às motivações e objetivos profissionais dos cidadãos.

Face à carência de efetivos, as FFAA devem ser capazes de conjugar estas duas dimensões, proporcionando aos militares RV/RC um conjunto de condições atrativas que influenciem os três eixos considerados como estratégicos pelo PAPSM para a profissionalização do serviço militar: (i) recrutamento; (ii) retenção e (iii) reinserção.

O percurso metodológico deste TII baseia-se no manual “Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação” de Santos & Lima (2019) seguindo uma metodologia baseada num raciocínio indutivo através de uma estratégia de investigação qualitativa cujo desenho de pesquisa é do tipo estudo de caso. Para concretizar o objetivo proposto foram recolhidos dados através da análise documental e de entrevistas semiestruturadas a responsáveis da área de recursos humanos da FA.

No atual contexto, torna-se necessária uma gestão mais racional dos recursos humanos nas FFAA/FA de forma a aproveitar durante mais tempo a experiência profissional adquirida pelos militares RC durante o seu trajeto nas fileiras.

A alteração das idades limite de ingresso pressupõe possuir capacidade de adaptação à realidade atual de uma sociedade com tendência ao envelhecimento em que os jovens entram cada vez mais tarde no mercado de trabalho. Neste campo poderá, inclusivamente, ser considerada uma reorganização de algumas funções atribuídas aos militares, principalmente de cariz operacional, não só para contrabalançar o ingresso de candidatos mais velhos como também para proporcionar diversidade, flexibilidade e versatilidade à profissão militar.

Permitir o ingresso de reservistas pode ser encarado como uma estratégia de recrutamento assente no princípio da flexibilidade, tanto para o indivíduo como para a organização. Consoante a idade de ingresso, a forma de prestação de serviço e a especialidade pretendida, o ingresso de reservistas pode ser considerado como: (i) reforço do efetivo; (ii) forma de influenciar o reservista a optar por um compromisso prolongado em RC ou QP através de um processo de aculturação à organização militar; (iii) manutenção da



ligação com as FFAA após terminarem o seu vínculo profissional e (iv) alargar a base de recrutamento.

Alargar a base de recrutamento com o ingresso de cidadãos estrangeiros também pode ser visto como uma possibilidade, aplicando-se o mesmo princípio à inclusão de jovens para frequência de programas de estágios escolares ou profissionais. Neste último caso, esta é uma estratégia de recrutamento que aposta na obtenção de resultados a curto e médio prazo. Desta forma, promove-se uma aproximação e abertura da FA, dando-se a conhecer tanto aos jovens que estão prestes a entrar no mercado de trabalho como também àqueles que se encontram numa faixa etária pré-incorporação.

O atual modelo de prestação de serviço militar em RV/RC gera um elevado fluxo de entradas e saídas de militares podendo gerar instabilidade e conduzir a uma situação de estagnação ou degradação pelo facto de o número de efetivos considerado necessário não ser atingido. Uma relação contratual mais prolongada dos militares RC permite uma maior estabilidade, continuidade e eficácia no cumprimento das missões das FFAA/FA e do próprio modelo de profissionalização do serviço militar.

Há que atingir a consolidação plena da profissionalização do serviço militar através do desenvolvimento e melhoria das atuais e, inevitavelmente, futuras medidas de valorização pessoal e profissional com vista a melhorar os índices de satisfação e corresponder às expectativas dos militares pré-ingresso. Isto sem esquecer o momento em que terminam o seu vínculo.

Alcançar este objetivo poderá passar por valorizar as competências e habilitações adquiridas. Providenciar aos militares incentivos e condições para continuarem o seu processo formativo pressupõe ajudar a potenciar o nível de ambição do militar e motivá-lo a apostar no seu próprio desenvolvimento profissional. Associar este facto à possibilidade de se vincular novamente, como se de um contrato inicial se tratasse, permite reter o militar nas fileiras durante mais tempo com garantias de continuidade e de retorno do investimento realizado.

Outro aspeto importante passará também pela introdução de medidas socioeconómicas como a revisão dos incentivos remuneratórios e introdução de recompensas não remuneradas que permitam um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, que tenham em conta os anos de serviço prestados à Nação e que assegurem a garantia de saídas profissionais.



Desta forma, as FFAA e, em concreto a FA, poderá configurar-se como uma opção mais atrativa para muitos jovens.

Com este TII foram adquiridos um conjunto de conhecimentos sobre a forma como outros países, nomeadamente, Bélgica e Espanha, encaram o serviço militar em RV/RC e os fatores que marcam a diferença em relação a Portugal, concretamente, à FA. Estes fatores, resumidamente enunciados acima, assentam na dimensão da seleção dos candidatos e na dimensão da própria prestação de serviço militar. Analisá-los permitiu tomar conhecimento sobre todo um leque de possibilidades que poderão tornar o serviço militar em RV/RC em Portugal mais atrativo indo ao encontro das expectativas e ambições dos nossos futuros militares RV/RC, da FA, das FFAA portuguesas e da própria tutela governativa.

Como limitações ao desenvolvimento deste TII são enunciadas a não cedência de dados sobre os níveis de satisfação dos militares RC na FA, o fator tempo, a densidade legislativa sobre o tema, a dificuldade em fazer a distinção entre FA e FFAA, a disponibilização de informação *online* ou falta dela em diferentes línguas e as dificuldades acrescidas da pandemia com as consequentes restrições derivadas dos vários estados de emergência. Destaca-se, no entanto, o tempo disponível para a realização deste TII ser claramente reduzido, tendo em conta todas as solicitações inerentes à frequência do CPOS. Acresce o facto de a densidade legislativa sobre um tema desta natureza ser extremamente volumosa o que limita o número de modelos a comparar tornando a investigação menos rica.

Tratar um tema de âmbito universal como é o caso do serviço militar, mesmo que limitado ao recrutamento e seleção, acrescenta dificuldades em distinguir a FA das FFAA. Acresce o facto de nos países analisados, não haver distinção clara entre FFAA e FA no âmbito do recrutamento. Espanha e Bélgica são países que encaram as FFAA como uma unidade una e integrada nos respetivos Ministérios da Defesa Nacional em que cada ramo é visto como uma componente para as quais o recrutamento não faz qualquer tipo de distinção à exceção das relacionadas com a escolha das especialidades por parte do candidato. A título de exemplo, o recrutamento militar *online* nestes países encontra-se centralizado num único *site* e as condições de admissão e métodos de seleção são idênticos para todos os ramos.

Conclui-se constatando que qualquer alteração nas dimensões e indicadores identificados neste TII implica alterações à legislação em vigor que, apesar de poderem ser propostas pela FA, a sua alteração e implementação dependem apenas da tutela. Assim, recomendam-se dois estudos futuros que permitam contribuir para tornar o serviço militar mais atrativo e assim potenciar o recrutamento na FA e nas FFAA.



Um primeiro estudo para analisar outros modelos de prestação de serviço militar em RV/RC noutros países europeus e/ou fora do quadro da União Europeia procurando identificar outros fatores que possam complementar os abordados neste TII.

Um segundo estudo aprofundado sobre a legislação em vigor que regula o serviço militar em Portugal e as necessárias alterações legislativas que promovam a implementação dos fatores identificados e tidos como relevantes para a melhoria e atratividade do serviço militar.



Referências bibliográficas

- Arrêté Royal n° 2013007262, de 7 de novembro (2013). *Arrêté royal relatif au statut administratif du militaire qui contracte un engagement à durée limitée*. Belgian Official Journal. Ministère de La Défense. [Página online]. Retirado de https://www.etaamb.be/fr/arrete-royal-du-07-novembre-2013_n2013007262.html.
- Bertocchi, S. (2018). *BDL, bien plus qu'un simple contrat à durée limitée*. [Página online]. Retirado de <https://magazines.mil.be/bdl/?lang=fr>.
- Borges, J. (2018). *A evolução de modelos de recrutamento nas organizações militares*. Lisboa: Instituto Universitário Militar
- Bornain, R. e Vandepitte C. (2020). *La dispense de service flexible*. [Página online]. Retirado de <https://magazines.mil.be/la-dispense-de-service-flexible/?lang=fr>.
- Bragança, N. (2017). *Desafios do recrutamento para o futuro em relação aos cidadãos que prestam serviço militar nos regimes de voluntariado e de contrato nas Forças Armadas*. Pedrouços: Instituto Universitário Militar
- Breaugh, J. A. (2008). *Employee recruitment: Current knowledge and important areas for future research*. *Human Resource Management Review*, 18(3), 103–118.
- Carreiras, H. (2019). *Desafios atuais da obtenção de recursos humanos para a prestação de serviço militar em regime de contrato nas Forças Armadas Portuguesas, Comunicação 1*. In Santos, L.A.B. (Coord.) (2019). *Inovação na Gestão de Recursos Humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os Militares em Regime de Contrato (Atas das Comunicações do Workshop “Inovação na Gestão de Recursos Humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os Militares em Regime de Contrato”)*. Cadernos do IUM, 41. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Cravinho, J. (2019). *Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n° 473/77, de 12 de novembro (1977). *Gratificação de serviço aéreo*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Conselho da Revolução.
- Decreto-Lei n° 253-A/79, de 27 de julho (1979). *Insere disposições relativas à revisão da generalidade das remunerações acessórias estabelecidas para o pessoal militar*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Conselho da Revolução.
- Decreto-Lei n° 258/90, de 16 de agosto (1990). *Cria o suplemento de serviço aéreo*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.



- Decreto-Lei n.º 233/1996, de 7 de dezembro (1996). *Aprova o estatuto dos militares em missões humanitárias e de paz no estrangeiro*. Diário de República, 1ª Série. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro (2000). *Regulamento da Lei do Serviço Militar*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 296/2009, de 14 de outubro (2009). *Regime Remuneratório Aplicável aos Militares dos Quadros Permanentes e em Regime de Contrato e de Voluntariado dos Três Ramos das Forças Armadas*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro (2018). *Regime de Contrato Especial para Prestação de Serviço Militar*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Decreto-Lei n.º 76/2018, de 11 de outubro (2018). *Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Diferentes Regimes de Contrato e no Regime de Voluntariado*. Diário da República, 1ª Série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Direção Geral de Recursos de Defesa Nacional. (2019a). *Militares do RV/RC Características e Perceções - Estudo de Caracterização Sociodemográfica e de Satisfação Organizacional dos Militares do Regime de Voluntariado e de Contrato dos três Ramos das Forças Armadas*. Lisboa: Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional.
- Direção Geral de Recursos de Defesa Nacional. (2019b). *Os jovens e as Forças Armadas. Estudo no âmbito do Dia da Defesa Nacional*. Lisboa: Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional.
- Direção Geral de Recursos de Defesa Nacional. (2021). Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego. *Missão*. Disponível em: <https://ciofe.dgrdn.pt/ciofe/missao.html>, acessado em 5 de junho de 2021.
- Dolot, A. (2018). *The characteristics of generation Z*. p. 44-50. [Página online]. Retirado de <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/74/id/1351>.
- Ejército del Aire. (2021). *Ejército del Aire Captación*. [Página online]. Retirado de <https://ejercitodelaire.defensa.gob.es/EA/ejercitodelaire/es/Captacion/#/>.
- Força Aérea Portuguesa. (2005). Seleção dos candidatos ao regime de contrato – Tabelas de perfis psicológicos e de requisitos funcionais exigidos para acesso às diversas especialidades do regime de contrato. *Despacho n.º 41/05/A de 22 de setembro*. Alfragide: Chefe do Estado-Maior da Força Aérea.



- Força Aérea Portuguesa. (2017a). Procedimento com vista à admissão ao regime de contrato, nas suas várias modalidades. *Despacho 05/2017 de 18 de janeiro*. Alfragide: Chefe do Estado-Maior da Força Aérea.
- Força Aérea Portuguesa. (2017b). Duração do Período Mínimo do Contrato e Respetivas Renovações para as Especialidades em Regime de Contrato, nas suas Várias Modalidades. *Despacho n.º 10/2017 de 7 de fevereiro*. Alfragide: Chefe do Estado-Maior da Força Aérea.
- Força Aérea Portuguesa. (2019). Planeamento Estratégico da Força Aérea 2019/2022. *Diretiva 08/19*. Alfragide: Estado-Maior da Força Aérea.
- Força Aérea Portuguesa. (2020a). *Relatório de gestão do Ano 2019*. Amadora: Força Aérea Portuguesa.
- Força Aérea Portuguesa. (2020b). Comando de Pessoal da Força Aérea. *Plano Estratégico para o Recrutamento*. Amadora: Força Aérea Portuguesa.
- Força Aérea Portuguesa. (2021a). Estado-Maior da Força Aérea. *Missão do Centro de Recrutamento da Força Aérea*. [Página online]. Retirado de <https://www.emfa.pt/unidade-50-centro-de-recrutamento-da-forcaarea>.
- Força Aérea Portuguesa. (2021b). Centro de Recrutamento da Força Aérea. [Página online]. Retirado de <https://crfa.emfa.pt/recrutamento-001>.
- Ferrão, H. (2018). *Carreira Militar: Aspirações e Expetativas dos Militares em Regime de Contrato nos Ramos das FFAA*. Lisboa: Instituto Universitário Militar
- Gomes, J. [et al.] (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 1.ª Edição. Lisboa: Sílabo.
- Gorecki, P. (2020). *La Réserve prend un nouveau virage*. [Página online]. Retirado de <https://magazines.mil.be/la-reserve/?lang=fr>.
- Instituto Universitário Militar. (setembro de 2020). NEP/INV - 001 (A1). *Trabalhos de Investigação*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: Instituto Universitário Militar.
- Instituto Universitário Militar. (setembro de 2020). NEP/INV - 003 (A1). *Estrutura e Regras de Citação e Referenciação de Trabalhos Escritos a Realizar no IUM*. Pedrouços, Lisboa, Portugal: Instituto Universitário Militar.
- Lança, E. (2012). *As Determinantes para a Alta Performance na Logística do Grupo Auchan – Estudo de Caso* (Projeto de Mestrado em Gestão de Serviços e da Tecnologia). ISCTE Business School, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.



- Lei n.º 30/87, de 07 de julho (1987). *Lei do Serviço Militar*. Diário da República, 1ª Série, 153, 2630-2636. Lisboa: Assembleia da República Portuguesa.
- Lei nº 174/99, de 21 de setembro (1999). *Lei do Serviço Militar*. Diário da República, 1ª Série-A, 221, 6541-6550. Lisboa: Assembleia da República.
- Ley n.º 8/2006, de 24 de abril (2006), *de Tropa Y Marinería*. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 98, de 25 de abril de 2006. Referencia: BOE-A-2006-7319
- Ley n.º 39/2007, de 19 de noviembre (2007). *De la Carrera Militar*. Jefatura del Estado. «BOE» núm. 278, de 20 de noviembre de 2007. Referencia: BOE-A-2007-19880
- Loi nº 2007007077, du 28 de février (2007). *Loi fixant le statut des militaires du cadre actif des Forces Armées*. Belgian Official Journal. Ministère de La Défense. [Página online]. Retirado de https://www.etaamb.be/fr/loi-du-28-fevrier-2007_n2007007077.html.
- Loi nº 2013007199, du 30 de août (2013). *Loi instituant la carrière militaire à durée limitée*. Belgian Official Journal. Ministère de La Défense. [Página online]. Retirado de https://www.etaamb.be/fr/loi-du-30-aout-2013_n2013007199.html.
- Ministério da Defesa Nacional. (2019). *Plano de Ação para a Profissionalização do Serviço Militar*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Ministerio de Defensa (2021a). *Fuerzas Armadas Españolas, Oficiales Cuerpo de Intendencia de Los Ejércitos*. [Página online]. Retirado de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/folletos-defensa/ofi-con/INTENDENCIA.pdf>.
- Ministerio de Defensa (2021b). *Fuerzas Armadas Españolas, Escalas de Oficiales y Escalas Técnicas - Cuerpos de Ingenieros*. [Página online]. Retirado de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/folletos-defensa/ofi-con/CUERPO-DE-INGENIEROS.pdf>.
- Ministerio de Defensa (2021c). *Fuerzas Armadas Españolas, Tropa y Marinería*. [Página online]. Retirado de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/folletos-defensa/tropa/TROPA-Y-MARINERIA.pdf>.
- Ministerio de Defensa (2021d). *Fuerzas Armadas Españolas, Reservistas Voluntarios*. [Página online]. Retirado de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/folletos-defensa/reservistas/RESERVISTAS.pdf>.
- Ministère de La Défense. (2021a). *La Défense*. [Página online]. Retirado de <https://www.mil.be/fr/>.



- Ministère de La Défense. (2021b). *La Défense*. [Página online]. Retirado de <https://www.mil.be/fr/travailler-a-la-defense/>.
- Ministère de La Défense. (2021c). *La Défense*. [Página online]. Retirado de <https://www.mil.be/fr/travailler-a-la-defense/conditions-d-admission-militaire/>.
- Ministère de La Défense. (2021d). *La Défense*. [Página online]. Retirado de <https://www.mil.be/fr/travailler-a-la-defense/les-militaires-a-la-defense/>.
- Ministère de La Défense. (2021e). *La Défense*. [Página online]. Retirado de <https://www.mil.be/fr/travailler-a-la-defense/les-reservistes-a-la-defense/>.
- Ministerio de Defensa de España (2013). *Sistema de Aprovechamiento de Capacidades Profesionales del Personal Militar*. [Página online]. Retirado de <https://www.defensa.gob.es/sapromil/sapromil/#sub2>.
- Ministerio de Defensa de España (2015). *Reclutamiento*. [Página online]. Retirado de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/index.html>.
- Ministerio de Defensa de España (2020a). *La Defensa en la Constitución*, [Página online]. Retirado de <https://www.defensa.gob.es/defensa/defensaconstitucion/>.
- Ministerio de Defensa de España (2020b). *Cuerpos Comunes*, [Página online]. Retirado de <https://www.defensa.gob.es/fuerzasarmadas/cc/>.
- Orden DEF/2431/2011, de 6 de septiembre, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para la incorporación o adscripción a la escala de oficiales de los Cuerpos de Intendencia del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.
- Orden 280/2001, de 27 de diciembre, por la que se aprueban las normas por las que han de regirse los procesos selectivos de acceso a las enseñanzas de formación para la incorporación a la Escala Superior de Oficiales y a la Escala Técnica de Oficiales de los Cuerpos de Ingenieros de los Ejércitos.
- Paige, M. (2021). *Geração Z: Perfil e expectativas*. [Página online]. Retirado de <https://www.michaelpage.pt/not%C3%ADcias-estudos/estudos/geracao-z-perfil-expectativas>.
- Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre (2005). *Reglamento de Retribuciones del Personal de las Fuerzas Armadas*. Ministerio de la Presidencia. «BOE» núm. 265, de 05 de noviembre de 2005. Referencia: BOE-A-2005-18265



- Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo (2011), *Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas*. Ministerio de Defensa. «BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2011. Referencia: BOE-A-2011-5296
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 19/2013, de 21 de março (2013). *Aprova o Conceito Estratégico de Defesa Nacional*. Diário da República, I série, 67, 1981-1995. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril de (2013). *Aprova as linhas de orientação para a execução da reforma estrutural da defesa nacional e das Forças Armadas, designada por Reforma «Defesa 2020»*. Diário da República - I série, 77, 2285-2289. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.
- Rijo, F. (2019). *Problema da retenção de militares em regime de contrato nas Forças Armadas Portuguesas, Comunicação 2*. In Santos, L.A.B. (Coord.) (2019). *Inovação na Gestão de Recursos Humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os Militares em Regime de Contrato (Atas das Comunicações do Workshop “Inovação na Gestão de Recursos Humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os Militares em Regime de Contrato”)*. Cadernos do IUM, 41. Lisboa: Instituto Universitário Militar
- Santos, L., 2018. *Evolução do modelo de prestação de serviço militar nas Forças Armadas Portuguesas em regime de contrato. Análise crítica e reflexões, Estudo 1*. In L. Santos, M. Sarmiento e C. Fachada. (Coords.). *Prestação de Serviço Militar em Regime de Contrato nas Forças Armadas Portuguesas. Dificuldades e Desafios num Contexto em Transformação. Coleção “ARES”, 22*. Lisboa: Instituto Universitário Militar, pp. 19-51.
- Santos, L. A. B. (Coord.) (2019a). *Os Desafios do Recrutamento nas Forças Armadas Portuguesas. O Caso dos Militares Contratados*. Cadernos do IUM, 40. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Santos, L.A.B. (Coord.) (2019b). *Inovação na Gestão de Recursos Humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os Militares em Regime de Contrato (Atas das Comunicações do Workshop “Inovação na Gestão de Recursos Humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os Militares em Regime de Contrato”)*. Cadernos do IUM, 41. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Santos, L. A., & Lima, J. M. (2019). *Orientações Metodológicas para a Elaboração de Trabalhos de Investigação* (Revista e atualizada, 2.^a ed.). Lisboa: Instituto Universitário Militar.



Saraiva, A. (2017). *Como se posicionam as Forças Armadas portuguesas perante as expectativas e as preferências laborais dos millennials da região norte de Portugal*.

Vila Nova de Gaia: Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia.

Secretaría Geral Técnica (2021). *La Profesión Militar*. Ministerio de Defensa de Espanha.

[Página *online*]. Retirado de <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/upload/la-profesion-militar-2021.pdf>.

Torres, M. (2019). *Os millennials e as suas expectativas do mercado de trabalho e das organizações: Um estudo acerca dos estudantes do ensino superior do concelho do Porto*. Porto: Universidade Fernando Pessoa.

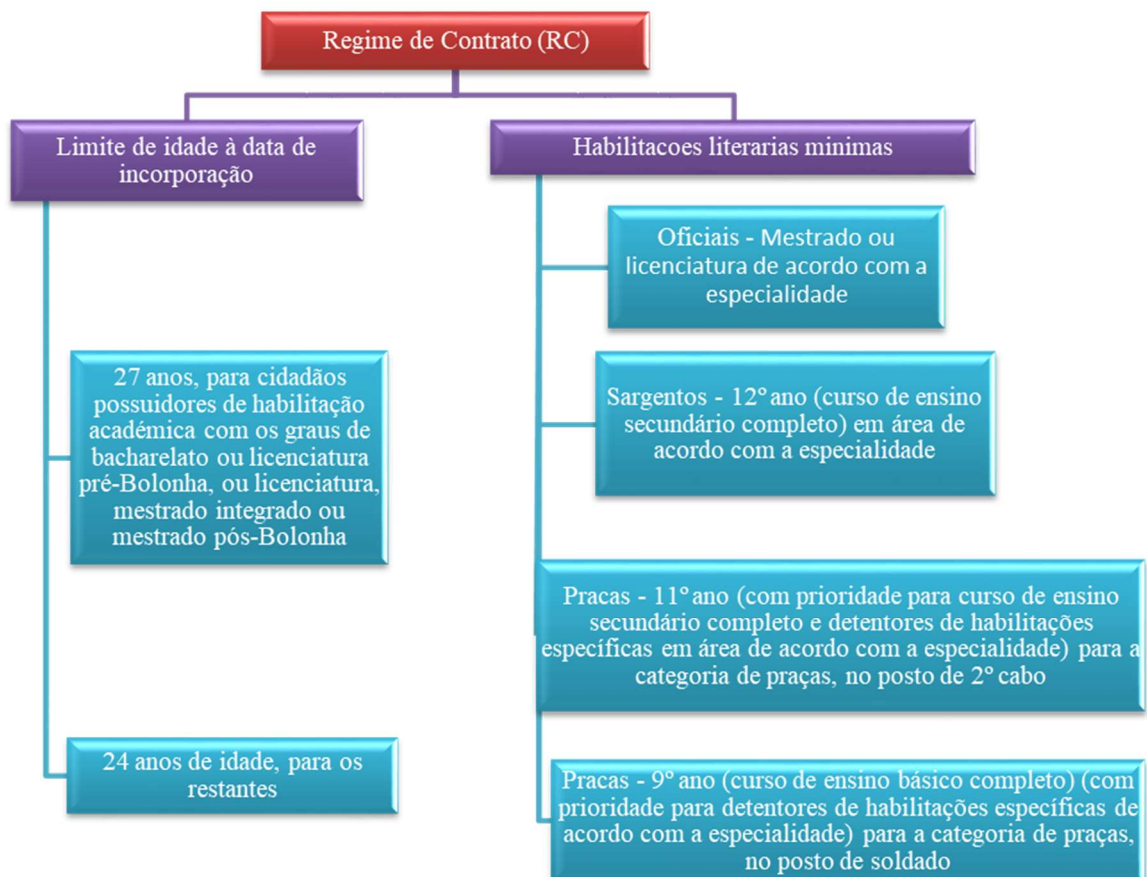
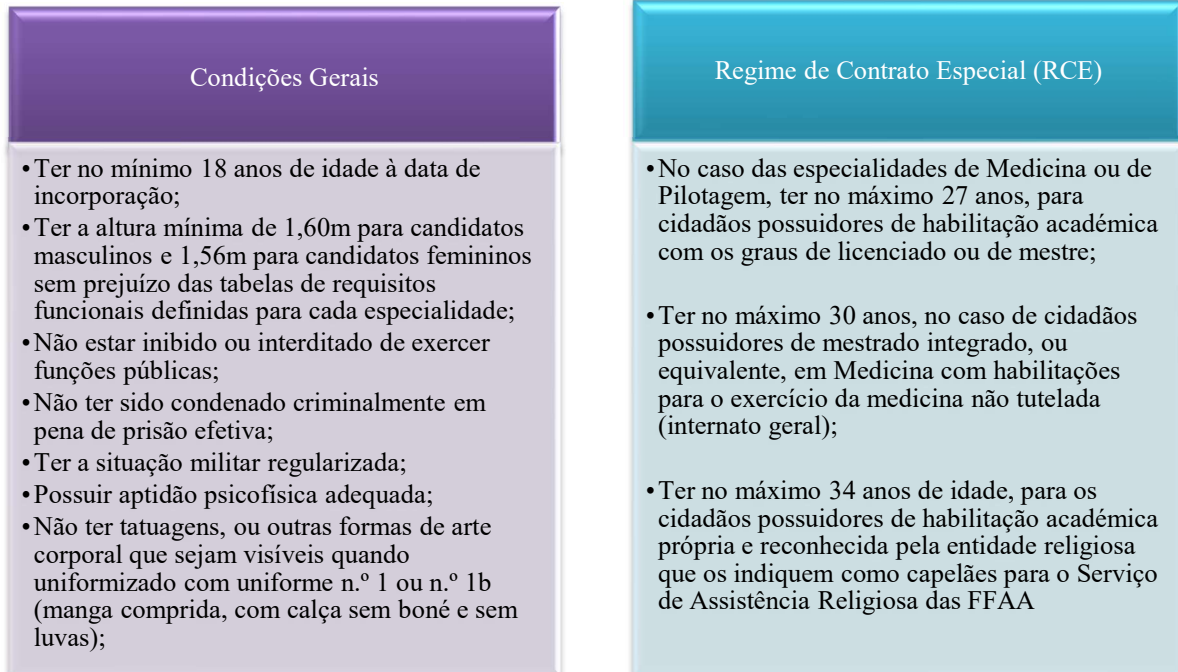


Apêndice A - Modelo de Análise

Objetivo Geral	Induzir os fatores diferenciadores de prestação de serviço militar em regime de voluntariado e regime de contrato que se constituem como potenciadores de atratividade para o recrutamento.					
Questão Central	Que fatores podem tornar a prestação de serviço militar em regime de voluntariado e regime de contrato mais atrativa na Força Aérea?					
Objetivos Específicos	Questões Derivadas	Conceitos	Dimensões	Indicadores	Técnicas de recolha e tratamento de dados	
OE1 - Caracterizar o público-alvo.	QD1 - Quais as características do público-alvo?	Serviço militar	Público-alvo externo	Geração Z	Análise documental e entrevistas	
			Público-alvo interno	Militares RV/RC		
OE2 - Identificar os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar na Força Aérea.	QD2 - Quais os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar na Força Aérea?		Seleção	Condições de admissão		
				Métodos de seleção		
OE3 - Identificar os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em entidades congêneres europeias.	QD3 - Quais os fatores de recrutamento, seleção e prestação de serviço militar em entidades congêneres europeias?		Recrutamento	Seleção		Contrato
						Incentivos
		Seleção	Condições de admissão			
			Métodos de seleção			
Seleção	Reservistas					
	Prestação de serviço militar	Contrato				
Incentivos						



Apêndice B - Condições gerais de admissão ao RC na Força Aérea





Apêndice C - Condições especiais de admissão ao RC na Força Aérea

Provas de avaliação de conhecimentos de inglês:

- Esta prova é elaborada pelo órgão científico competente e realizada no decorrer das provas psicotécnicas, com o objetivo de avaliar os conhecimentos da língua inglesa necessários ao desempenho das funções inerentes a cada especialidade nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças do RC da FA.

Provas de avaliação científica:

- Categoria de Oficiais: Determinadas especialidades requerem uma prova de avaliação de conhecimentos. Os candidatos a essas especialidades realizarão uma prova de avaliação científica, que visa avaliar os conhecimentos científicos dos candidatos, necessários ao exercício das funções específicas da especialidade a que se destinam. As provas são constituídas por uma prova escrita e por uma prova oral, cada uma com um peso de 50 % na classificação da avaliação científica;
- Categoria de Praças: Os candidatos à especialidade de Músico realizam uma prova de avaliação técnico-científica, que visa avaliar os conhecimentos musicais e a experiência nos instrumentos utilizados pela Banda de Música da Força Aérea

Provas de avaliação da condição física:

- Visam avaliar as capacidades físicas dos candidatos, de modo a aferir a sua aptidão para o exercício das funções inerentes às categorias de Oficiais, Sargentos e Praças do RC da FA e às funções específicas das especialidades a que se destinam de acordo com as tabelas em vigor

Provas de avaliação psicológica:

- Visam avaliar as capacidades e características psicológicas dos candidatos, de modo a aferir a sua aptidão para o exercício das funções inerentes à categoria de Oficiais, Sargentos e Praças do RC da FA e às funções específicas das especialidades a que se destinam. Compreendem provas de avaliação cognitiva-intelectual, psicomotora, avaliação da personalidade e motivação, prova de grupo e entrevista de acordo com as tabelas em vigor

Inspecões médicas:

- Visam averiguar a existência de qualquer doença ou deficiência física suscetível de condicionar o exercício de funções inerentes à categoria de Oficiais, Sargentos e Praças do RC da FA e às funções específicas das especialidades a que se destinam. Os candidatos são submetidos a inspeções biométricas, médicas e exames complementares de acordo com as tabelas em vigor.



Apêndice D - Duração do período mínimo de contrato na Força Aérea

Oficiais	Sargentos	Pracas
<ul style="list-style-type: none">• 10 anos para a especialidade de piloto (PIL);• 8 anos para as especialidades<ul style="list-style-type: none">• Médico (MED),• Médico veterinário (MEDVET)• Médico dentista (MEDDENT);• 6 anos para a especialidade de navegador (NAV)• 5, 4 e 3 anos para as restantes especialidades de acordo com as áreas funcionais	<ul style="list-style-type: none">• 5 anos para especialidades:<ul style="list-style-type: none">• Mecânicos de Material Aéreo (MMA),• Eletricidade e instrumentos de avião (MELIAV),• Armamento e equipamento (MARME);• Operadores de circulação aérea e radarista de tráfego (OPCART)• Radaristas de deteção (OPRDET),• Operadores de sistemas de assistência e socorro (OPSAS)• Operadores de meteorologia (OPMET);	<ul style="list-style-type: none">• 4 anos para todas as especialidades e cuja habilitação mínima seja o 11º/12º ano de escolaridade;• 3 anos para todas as especialidades e cuja habilitação mínima seja o 9º ano de escolaridade



Apêndice E - Incentivos à prestação do serviço militar nas FFAA





Apêndice F - Condições gerais de admissão e seleção em RC e reservistas na Componente Aérea das FFAA da Bélgica

Condições gerais de admissão

- Ter nacionalidade belga ou ser nacional de um estado-membro do Espaço Económico Europeu ou da Confederação Suíça;
- Ter no mínimo 18 anos de idade à data de incorporação;
- Ter concluído os estudos obrigatórios;
- Ter a altura mínima de 1,52m sem prejuízo das exceções definidas para determinadas especialidades;
- Enquanto candidato não ter sido condenado a pena de prisão igual ou superior a 3 meses, exceto por infrações ao código da estrada;
- Não ter sido condenado por crimes como roubo, ocultação, fraude, falência fraudulenta, atentado ao pudor, corrupção de menores e prostituição;
- Possuir aptidão física, médica e psicológica adequada;
- Não ter tatuagens que sejam visíveis na testa, nuca ou no pescoço;

Regime de contrato

Habilitações literárias mínimas/ Idade a data da incorporação (inferior a)

Oficiais

- Mestrado, licenciatura ou bacharelato de acordo com a especialidade
- Curso de ensino secundário para as especialidades de piloto e de controlador aéreo
- 26 anos de idade para a especialidade de piloto;
- 34 anos de idade para a especialidade de controlador aéreo;
- 33 anos de idade para as restantes especialidades

Habilitações literárias mínimas/ Idade a data da incorporação (inferior a)

Sargentos

- Bacharelato em educação física/treinador desportivo para a especialidade de instrutor de educação física;
- Certificat d'enseignement secondaire supérieur Curso de ensino secundário superior para as restantes especialidades.
- 33 anos de idade para a especialidade de instrutor de educação física;
- 31 anos de idade para as restantes especialidades.

Habilitações literárias mínimas/ Idade a data da incorporação (inferior a)

Pracas

- Curso de ensino básico para todas as especialidades;
- 31 anos de idade, para todas as especialidades.



Reservistas

Habilitações literárias mínimas/ Idade a data da incorporação (inferior a)

Oficiais

- Mestrado de acordo com a especialidade e experiência profissional comprovada
- 50 anos de idade para todas as especialidades.

Habilitações literárias mínimas/ Idade a data da incorporação (inferior a)

Sargentos

- Bacharelato de acordo com a especialidade.
Certificat d'enseignement supérieure de acordo com a especialidade
Curso de ensino secundário de acordo com a especialidade
- 33 anos de idade para a especialidade de instrutor de educação física;
- 50 anos de idade para as restantes especialidades.

Habilitações literárias mínimas/ Idade a data da incorporação (inferior a)

Pracas

- Curso de ensino básico para todas as especialidades;
- 35 anos de idade, para todas as especialidades.



Métodos de seleção	
Provas de avaliação da condição física	Prancha lateral esquerda e direita com intervalo de 5 minutos e durante o maior tempo possível Corrida em passadeira a uma velocidade inicial de 6km/h, aumentando 0,3km/h a cada 30 segundos até atingir a velocidade máxima de 14,4km/h
Provas de avaliação psicológica	Prova informática cujo objetivo passa por avaliar os traços de personalidade e competências; Questionário avaliativo das motivações profissionais para a escolha de uma carreira militar
Provas cognitivas que permitem testar a rapidez e precisão em tratar informação	Teste de competência numérica; Teste de orientação espacial; Teste de memória de palavras; Teste de raciocínio; Teste de deteção de erros.
Entrevista avaliativa de competências necessárias a carreira militar através de descrição de situações reais onde o candidato aplicou as mesmas	
Inspecões médicas	Exame clínico geral; RX à coluna vertebral e bacia; Exame ocular e audiométrico; Exame de otorrinolaringologia; Controlo da dentição; Cálculo do IMC; Eletrocardiograma; Teste à urina; Despistes toxicológicos; Teste de gravidez em caso de dúvida da candidata. Caso contrário, considera-se suficiente uma declaração de honra em como a candidata não se encontra grávida.
Provas de avaliação de conhecimentos de inglês	
Provas gerais adicionais para a categoria de oficial	Prova de inteligência lógico-verbal para aferir a capacidade de raciocínio lógico; Teste de compreensão à leitura de um texto; Teste de organização para aferir a capacidade de estabelecer a ordem/prioridade correta para a realização de uma tarefa; Entrevista de grupo; Prova de avaliação de língua francesa; Prova de avaliação de conhecimentos de base de holandeses/neerlandês; Entrevista de avaliação de conhecimentos habilitacionais



Apêndice G Condições gerais de admissão e seleção em RC e reservistas no *Ejército del Aire* das FFAA de Espanha

Condições gerais de admissão para oficiais

- Ter nacionalidade espanhola;
- Ter no mínimo 18 anos de idade à data de incorporação;
- Não ter completado 30 anos no ano de incorporação;
- Não estar privado dos direitos civis;
- Não ter antecedentes criminais;
- Não possuir tatuagens que possam ser contrárias aos valores defendidos pela constituição ou que atentem à imagem das FFAA;
- Não ter sido processado, acusado, investigado ou detido em processo judicial por crime doloso;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas

Condições gerais de admissão para praças

- Ter nacionalidade espanhola;
- Ter nacionalidade de países com os quais Espanha tem vínculos históricos, nomeadamente: Argentina; Bolívia; Costa Rica; Colômbia; Chile; Equador; El Salvador; Guiné Equatorial; Guatemala; Honduras; México; Nicarágua; Panamá; Paraguai; Peru; República Dominicana; Uruguai; Venezuela.
- Ter no mínimo 18 anos de idade à data de incorporação;
- Não ter completado 29 anos no ano de incorporação;
- Não estar privado dos direitos civis;
- Não ter antecedentes criminais;
- Não possuir tatuagens que possam ser contrárias aos valores defendidos pela constituição ou que atentem à imagem das FFAA;
- Não ter sido processado, acusado, investigado ou detido em processo judicial por crime doloso;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas;
- Cidadãos estrangeiros deverão possuir visto de residência legal em Espanha

Condições gerais de admissão para reservistas

- Ter nacionalidade espanhola;
- Ter no mínimo 18 anos de idade;
- Ter no máximo 58 anos de idade para as categorias de oficiais e sargentos;
- Ter no máximo 55 anos de idade para a categoria de praças



Habilitações literárias mínimas	
Regime de contrato	
Oficiais (<i>Escala de Oficiales del Cuerpo de Intendencia</i>)	Licenciatura nas áreas de Economia; Administração e gestão de empresas; Finanças; Direito.
Oficiais (<i>Escala de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros</i>)	Mestrado em qualquer área de engenharia e arquitetura que permita o exercício das seguintes especialidades/profissões reguladas Arquiteto; Engenheiro Aeronáutico; Engenheiro Industrial; Engenheiro de Telecomunicações
Oficiais (<i>Escala Técnica de Oficiales del Cuerpo de Ingenieros</i>)	Licenciatura em qualquer área de engenharia e arquitetura que permita o exercício das seguintes especialidades/profissões Arquiteto Técnico; Engenheiro Técnico Aeronáutico; Engenheiro Técnico Topográfico; Engenheiro Técnico Industrial; Engenheiro Técnico de Obras Públicas; Engenheiro Técnico de Telecomunicações
Praças (<i>Escala de Tropa del Cuerpo General</i>)	No mínimo, Graduado en Educación Secundaria Obligatoria ou equivalente
Reservistas	
Oficiais	Licenciatura ou equivalente de acordo com as leis em vigor; Ter as habilitações exigidas para ingresso nos Cuerpos de Intendencia, de Ingenieros ou dos Cuerpos Comunes.
Sargentos	Bacharelato; Formação profissional de técnico especialista, técnico superior ou equivalente; Ter realizado as provas de acesso ao ensino politécnico profissional.
Praças	Ensino secundário obrigatório



Apêndice H - Incentivos nas FFAA de Espanha

Regime de Incentivos	
Complemento de empleo Retribui a responsabilidade inerente ao posto e derivada do exercício da profissão militar	<i>Teniente:</i> 565,16€ <i>Cabo Mayor:</i> 382,74€ <i>Cabo Primero:</i> 360,96€ <i>Cabo:</i> 317,45€ <i>Soldado:</i> 331,04€
Complemento específico (mensal) Constituído por uma componente geral (em função do posto) e uma componente singular (condições especiais em que unidade de destino desenvolve a sua missão e condições particulares de responsabilidade, preparação técnica, perigosidade e penosidade inerentes à função).	Valores apresentados referentes à componente geral: <i>Teniente:</i> 362,50€ <i>Cabo Mayor:</i> 352,20€ <i>Cabo Primero:</i> 273,20€ <i>Cabo:</i> 216,20€ <i>Soldado:</i> 167,00€
Complemento de dedicación especial Retribui o elevado rendimento, a atividade extraordinária ou a iniciativa com que desempenha as funções cujos critérios de atribuição e valor são determinados pela <i>Comisión Superior de Retribuciones Militares</i> .	
Gratificación por servicios extraordinarios prestados fora do horário normal de serviço	A quantia, periodicidade e especificação não poderão ser fixas devido ao seu caráter excecional.
Ajuda para aquisição de fardamento (mensal) Aplicável sempre que o militar se encontre na situação de serviço efetivo e na reserva na situação de ativado a prestar serviço	24,54€
Outros	Atribuição de vestuário gratuito; Segurança Social; Atribuição de seguro de vida e acidentes; Proteção ao desemprego; Apoio para a aquisição ou aluguer de habitação após 5 anos de serviço; Medidas especiais de proteção na gravidez, parto e pós-parto.



Apêndice I Entrevistas

Participante: Coronel Aires Marques (Centro de Recrutamento da Força Aérea)

Q: Considera que deveriam ser admitidos candidatos de nacionalidade estrangeira (União Europeia e/ou de países com os quais Portugal tem ligações históricas)?

R: No âmbito estrito de recrutamento, poderia ser um fator positivo, uma vez que permitiria alargar muito o público-alvo e o universo de recrutamento, para mais atendendo a que esta situação já é praticada em alguns países. Atualmente já recebemos muitas candidaturas de jovens de naturalidade estrangeira, embora de nacionalidade portuguesa, designadamente de países de leste e de países de língua oficial portuguesa. A admissão de cidadãos estrangeiros acabaria, assim, por ser apenas mais um passo que, no entanto, deve ser devidamente avaliada em termos jurídicos e em termos de questões de segurança

Q: Considera que deveriam ser admitidos civis e/ou ex. militares como reservistas voluntários para o desempenho de funções nas especialidades em que são incorporados e/ou em áreas da profissão civil? Se sim, a tempo parcial e/ou tempo inteiro?

R: A Pandemia por COVID-19 ensinou-nos muita coisa e permitiu identificar fragilidades e pontos de melhoria. Em determinadas áreas e situações, o recurso à figura de “reservista” pode trazer benefícios e permitir suprir necessidades pontuais, em áreas muito especializadas ou muito deficitárias de recursos, cuja capacidade não seja possível ser restabelecida pelo recrutamento normal.

Nomeadamente, áreas como a saúde (médicos, enfermeiros, técnicos), a docência, a formação, o apoio (condutores, administrativos, informática, juristas, etc.) e outras áreas, desde que a operacionalidade e segurança não sejam comprometidas. Quanto ao regime aplicável, tanto se poderia admitir a tempo parcial (ex. um professor ou um médico), como a tempo inteiro, conforme fosse mais adequado ou a necessidade o justificasse.

Q: Considera pertinente a admissão de jovens para estágios profissionais e/ou escolares na FA?

R: Já são permitidos e realizados estágios curriculares e académicos na FA, os quais são realizados ao abrigo de despacho do CEMFA, sob coordenação da DINST e da AFA.

Q: Considera que o limite máximo de idade para ingresso nas FFAA deveria ser aumentado? Se sim, até que idade?

R: Essa questão é complexa e difícil de responder. A Lei do Serviço Militar define e estabelece os limites de idade de admissão às FFAA, em RC, em função do grau académico, nomeadamente, 30 anos para médicos com internato geral, 27 anos para cidadãos habilitados com curso superior e 24 anos nos restantes casos. Se nos focarmos apenas na prestação de serviço em RC, não vejo inconveniente no aumento da idade de admissão. No entanto, esses militares sairão mais tarde para a disponibilidade e para o mercado de trabalho, com as dificuldades daí decorrentes. Mas deveremos nesse caso avaliar e pensar em que condições esses militares deverão poder concorrer aos QP, uma vez que o aumento da idade limite terá sempre de ser avaliado e estudado em função da duração carreira, das expectativas e das idades limite estatutariamente definidas, quer de permanência nos postos, quer na futura implicação na passagem à reserva e reforma.

Q: É da opinião que a duração máxima do contrato deveria ser aumentada? Se sim, até que limite?

R: Sim, considero que a duração máxima de anos de contrato poderia ser novamente alargada, para um período entre 8 a 10 anos. Penso ainda, que se deviam baixar os períodos mínimos de contrato (para 2 anos) e definir um período experimental de um ano, no desempenho de serviço efetivo, a contar do fim da formação complementar.

Q: É da opinião de que os vencimentos deveriam ser aumentados?

R: Sem dúvida. A remuneração é um fator decisivo e potenciador de recrutamento, principalmente nos postos mais baixos (quer de praças quer de sargentos RC) e, hoje, estão muito aquém do que se pratica nas Forças de Segurança (ex., PSP, GNR, Guarda Prisional). Por outro lado, face ao que é exigido aos militares (disciplina, disponibilidade, deveres, condição militar, afastamento da família) os vencimentos são, claramente, um fator de afastamento dos jovens das FFAA.

Q: Considera pertinente diferenciar o vencimento no mesmo posto em função da habilitação académica?

R: Não me parece que essa diferenciação seja útil nem desejável. Outra coisa é falar em progressão e diferenciação horizontal, tal como o EMFAR prevê.

Q: Considera que deveriam ser introduzidos incentivos como o pagamento de horas extraordinárias e/ou atribuir licenças com base nas horas extra?

R: Do ponto de vista estrito do recrutamento, e quando analisamos os modelos organizacionais estrangeiros, essa questão parece fazer sentido e ser um fator positivo que poderá potenciar a atratividade das FFAA, minimizando o impacto das baixas remunerações e, potencialmente, se não subvertido, premiando e diferenciando positivamente aqueles que mais trabalham.



Participante: Coronel João Paulo Pires (Divisão de Recursos da Força Aérea)

Q: Considera que deveriam ser admitidos candidatos de nacionalidade estrangeira (União Europeia e/ou de países com os quais Portugal tem ligações históricas)?

R: Considero que ainda há margem e mecanismos para se encontrarem candidatos de nacionalidade portuguesa (o SMO, por exemplo, está suspenso e, creio que aumentando a remuneração nas Forças Armadas, em particular na categoria de praças, os candidatos aumentariam naturalmente.

Q: Considera que deveriam ser admitidos civis e/ou ex. militares como reservistas voluntários para o desempenho de funções nas especialidades em que são incorporados e/ou em áreas da profissão civil? Se sim, a tempo parcial e/ou tempo inteiro?

R: Esses mecanismos, de certa forma, já existem. O Mapa de Pessoal civil engloba civis e ex-militares. O Regime de Contrato Especial (RCE) permite que ex-militares (i.e. na reserva de recrutamento) possam ingressar até aos 35 anos e, sendo civil e com determinadas competências (ex: médico especialista) podem ingressar até aos 34 anos. O RCE prevê um período máximo de até 18 anos, embora cada situação funcional possa ter um período específico, mínimo e máximo, associado.

Q: Considera pertinente a admissão de jovens para estágios profissionais e/ou escolares na FA?

R: Sim.

Q: Considera que o limite máximo de idade para ingresso nas FFAA deveria ser aumentado? Se sim, até que idade?

R: Cada um dos ramos tem missões muito específicas. Em algumas delas é essencial que os militares sejam jovens. Por outro lado, há determinadas funções em que as competências e experiência é bem mais importante do que a idade. Também as atuais gerações (nomeadamente os *millennials* /geração Y e a geração Z) têm comportamentos e expectativas muito distintos, e de maior mobilidade entre funções/empregos. No caso das mulheres, o ingresso em idades mais avançadas poderia possibilitar a opção de constituírem família bem mais cedo e ingressarem mais tarde nas fileiras (inversão da atual tendência, em que muitas mulheres são mães com idades já avançadas). Adicionalmente, com ingressos (ou saídas) em idades mais avançadas, nomeadamente para o regime de contrato, pode existir uma fundamentada perceção de que os militares quando terminam o contrato têm mais dificuldade em encontrar emprego fora das FFAA.

Entendo que as idades atualmente previstas são, genericamente, aceitáveis, mas podem ser ainda ajustadas para potenciar o aumento de candidatos e captação de competências para as FFAA. Em todo o caso, entendo que a idade de ingresso não deve exceder os 40 anos (para os civis pode ser bem maior).

Q: É da opinião que a duração máxima do contrato deveria ser aumentada? Se sim, até que limite?

R: O RCE permite que os contratos possam ir até aos 18 anos, mas apenas para determinadas situações funcionais, aprovadas através de despacho do membro do Governo responsável pela área da defesa nacional. O atual RC, que tem uma duração máxima de 6 anos, não se afigura adequado, nomeadamente na Força Aérea, onde existem muitas funções que requerem prolongada e exigente formação. A duração do RC seria mais ajustada se pudesse atingir os 9 anos, como já aconteceu no passado recente.

Q: É da opinião de que os vencimentos deveriam ser aumentados?

R: Sim. Por um lado, porque existe uma enorme discrepância com as Forças e Serviços de Segurança (que têm muitos mais subsídios e suplementos em categorias e postos equivalentes), por outro, e em particular na categoria de Praças, é essencial para os jovens ingressarem nas fileiras. Percebe-se que muitos jovens, trabalhando menos horas, arriscando menos, e ficando mais perto de casa, possam preferir trabalhar num supermercado (onde até podem auferir um maior vencimento) em vez de ingressar nas FFAA.

Q: Considera pertinente diferenciar o vencimento no mesmo posto em função da habilitação académica?

R: Não. O EMFAR já prevê a formação mínima de ingresso para determinadas categorias e carreiras dos QP. Para o RC também está prevista a formação mínima para as diferentes categorias (ex: as praças Músicos são praticamente todos licenciados e as praças Mecânicos de Aeronaves, Polícias ou OPSAS, por ex., podem até nem ter o 12.º ano. Ainda assim, considerando o contributo que estes últimos têm para a missão, não faz qualquer sentido os Músicos poderem ter, eventualmente, um vencimento superior). Se os militares obtiverem uma habilitação académica superior podem sempre ambicionar e concorrer e ingressar noutras carreiras. Além disso, e principalmente na atual conjuntura de enorme escassez de recursos humanos, muitos militares, os mais empenhados e solicitados, não podem aumentar as suas habilitações académicas porque são essenciais para o cumprimento da missão, o que, havendo diferenciação do vencimento, poderia constituir uma dupla injustiça (mais empenhados na missão e recebem menos porque não têm oportunidade de estudar).

Q: Considera que deveriam ser introduzidos incentivos como o pagamento de horas extraordinárias e/ou atribuir licenças com base nas horas extra?

R: Concorro com os incentivos, mas nunca através do pagamento de horas extra (não está na génese das FFAA nem da condição militar). Por outro lado, a atribuição de dias compensatórios ou suplementos adicionais, por integrarem escalas, destacamentos, etc., considero que é adequado e justo, premiando aqueles que estão mais disponíveis, solicitados ou empenhados.



Participante: Tenente-Coronel Nuno Quirino Martins (Direção de Pessoal da Força Aérea)

Q: Considera que deveriam ser admitidos candidatos de nacionalidade estrangeira (União Europeia e/ou de países com os quais Portugal tem ligações históricas)?

R: Penso que não. As Forças Armadas exigem um compromisso único com os seus militares que não se coadunam com relações de interesse efêmeras como se de “vistos gold” se tratasse. O defender a Pátria mesmo com o sacrifício da própria vida não poderá ser pedido a quem não tem um sentimento de pertença perene com o país.

Q: Considera que deveriam ser admitidos civis e/ou ex. militares como reservistas voluntários para o desempenho de funções nas especialidades em que são incorporados e/ou em áreas da profissão civil? Se sim, a tempo parcial e/ou tempo inteiro?

R: Concorro com a admissão de civis e militares. A flexibilidade atinente a práticas de gestão multifacetadas concorre para o cumprimento da missão. O capital de conhecimento que essas pessoas têm deve ser rentabilizado pela organização, numa relação *win-win*.

Q: Considera pertinente a admissão de jovens para estágios profissionais e/ou escolares na FA?

R: Considero pertinente, mas num contexto muito controlado e afastado das áreas classificadas e de maior risco para a saúde humana. É uma capacidade em que a FA deveria investir com mais veemência pois os jovens ganhariam experiência relevante e dariam um contributo interessante para colmatar a falta de militares.

Q: Considera que o limite máximo de idade para ingresso nas FFAA deveria ser aumentado? Se sim, até que idade?

R: Não concordo com o aumento dos limites de idade. A condição militar exige uma condição física assinalável o que não se coaduna com uma idade muito elevada.

Q: É da opinião que a duração máxima do contrato deveria ser aumentada? Se sim, até que limite?

R: O projeto do RCE contempla uma duração de contrato muito interessante (até 18 anos) pois permite um ROI mais efetivo. Contudo, deve ser salvaguardado que o Estado não pode “beneficiar” da força da juventude de uma pessoa e depois devolvê-la ao mercado de trabalho com uma idade pouco atrativa para uma empregabilidade efetiva. Quanto maior for o tempo de serviço efetivo, maior deve ser o compromisso da organização sobre a criação de soluções de integração (por exemplo, aplicando técnicas de *outplacement*).

Q: É da opinião de que os vencimentos deveriam ser aumentados?

R: Penso que este fator será sempre muito relevante para atrair e manter os talentos numa organização. Neste sentido, penso que seria muito importante que houvesse um aumento evidente nos vencimentos dos militares, também para dignificar esta carreira tão distinta quando comparada com as demais carreiras da função pública.

Q: Considera pertinente diferenciar o vencimento no mesmo posto em função da habilitação académica?

R: Não, pois a habilitação académica não é preditor de maior desempenho. Se conjugasse o vencimento com as competências (tipo e nível de proficiência), a minha posição seria diferente.

Q: Considera que deveriam ser introduzidos incentivos como o pagamento de horas extraordinárias e/ou atribuir licenças com base nas horas extra?

R: Penso que não, pois torna a relação organização/pessoas muito higiénica e impessoal. O que deve ser feito é investir no aumento da SA dos chefes militares sobre as condições que os seus subordinados têm que superar para cumprir a missão, associado a um sistema de recompensas simbólicas mais efetivas.