



ACADEMIA MILITAR

Direcção de Ensino

Mestrado em Ciências Militares – Especialidade de Cavalaria

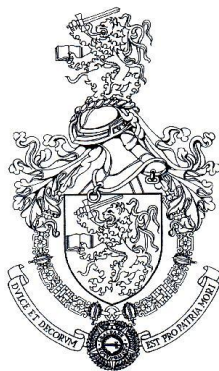
TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

IMPLICAÇÕES DA CRIAÇÃO DE QUADROS PERMANENTES NA ARMA DE CAVALARIA

AUTORA: Ana Isabel Carvalho Leonardo

ORIENTADORA: Professora Doutora Maria Manuela M. S. Sarmento Coelho

Lisboa, Agosto de 2010



ACADEMIA MILITAR

Direcção de Ensino

Mestrado em Ciências Militares – Especialidade de Cavalaria

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

IMPLICAÇÕES DA CRIAÇÃO DE QUADROS PERMANENTES NA ARMA DE CAVALARIA

AUTORA: Ana Isabel Carvalho Leonardo

ORIENTADORA: Professora Doutora Maria Manuela M. S. Sarmento Coelho

Lisboa, Agosto de 2010

DEDICATÓRIA

Aos meus Pais e Irmã

AGRADECIMENTOS

O Trabalho de Investigação Aplicada que apresento é resultado de muito empenho e dedicação por parte de variadas pessoas. Não quero portanto, deixar de tornar público os meus mais sinceros agradecimentos.

À Professora Manuela Sarmento, que com toda a sua paciência e dedicação se encontrou sempre disponível para ajudar e orientar a realização deste trabalho.

Ao Gabinete de Cavalaria, nas pessoas Tenente-Coronel Paulo Ramos e Major Gabriel pela disponibilidade e pela partilha de conhecimentos.

Ao Capitão Soares Panza da Secção de Gestão de Praças, assim como a todos os que prestam serviço nesta secção por toda a ajuda dada e pela disponibilidade.

Ao César Alves pelos ensinamentos para o tratamento dos dados.

A todos aqueles que de uma forma mais ou menos directa foram responsáveis pela realização do trabalho o meu muito obrigado.

RESUMO

O Trabalho de Investigação Aplicada que aqui se apresenta tem como tema: “Implicações da Criação de Quadros Permanentes na Arma da Cavalaria” e tem como objectivo tentar perceber se existem vantagens para o Exército e para o militar na criação de Quadros para as Praças. Com o final do Serviço Efectivo Normal os efectivos na categoria das Praças têm vindo a diminuir, tendo sido este durante muitos anos a maior fonte de recrutamento do Exército. O actual Regime de Contrato e de Voluntariado tem mostrado não ser suficiente para atrair e manter os jovens nas fileiras e uma das principais causas está relacionada com Gestão de Saídas.

Este trabalho divide-se em duas partes fundamentais. Uma primeira parte teórica que aborda os Tipos de Serviço possíveis de serem prestados pelas Praças do Exército, a Progressão de Carreira actual de uma Praças, os Cargos e Unidades de Cavalaria e exemplos de outros Ramos e Países que têm diferentes modalidades de serviço para as suas Praças. A segunda parte é constituída pelo trabalho de campo, pela análise e discussão de resultados e ainda pelas conclusões e recomendações.

A metodologia utilizada na parte teórica baseia-se na análise documental. Para a parte prática recorreu-se à aplicação de inquéritos e entrevistas, de forma a captar o ponto de vista das Praças e da Instituição.

Conclui-se que existem vantagens na criação de Quadros Permanentes para as Praças, aliadas a medidas de gestão de idade e desembaraço físico. É também possível optar por contratos de longa duração, tendo para isso que haver uma mudança e melhoria no que diz respeito à Gestão de Saídas de forma a facilitar a integração dos militares no mercado de trabalho civil.

Palavras-chave: QUADROS PERMANENTES, PRAÇAS, CAVALARIA, REGIME DE CONTRATO, EXÉRCITO.

ABSTRACT

The work of Applied Investigation presented here has the theme of: “Implications in the creation of effective employee in the Cavalry” and aims to understand if there are advantages to the Army and to the soldier in creating conscription to Privates. With the ending of the conscription, the amount of Privates have declined. This has been for years the major Army source of soldiers. Nowadays, the voluntary seems to be not sufficient to attract and keep the youngsters in the rows. One of the major causes of this issue is related to the Opportunities Management.

This work is divided in two fundamental parts. In the first part, the possible Service Types available to be executed by the Army Privates, the present Career Progression of a Private, the Titles of Cavalry and Cavalry Units and examples of other Fields and Countries that have different kinds of service to their Privates are theoretically approached. The second part consists in the field work with the analysis and results discussion and finally by the conclusions and recommendations.

The used methodology in the theoretical part is based on the documental analysis. For the practical, inquires and interviews have been used, in order to analyze both the Privates and the Institution's points of view.

In conclusion, there are advantages in the creation of effective employee for privates taking measures of age management and physical performance into account. It is also possible to choose long term contracts, considering a change and an improvement in the Opportunities Management with the purpose of promoting the soldiers integration in civil work market.

Keywords: EFECTIVE EMPLOYEE, PRIVATES, CAVALRY, ENLISTES SYSTEM, ARMY.

ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA	i
AGRADECIMENTOS.....	ii
RESUMO.....	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE GERAL	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
ÍNDICE DE QUADROS.....	.xi
ÍNDICE DE TABELAS.....	.xii
LISTA DE SIGLAS.....	.xiv
LISTA DE ABREVIATURASxvi
CAPÍTULO 1: INTRODUÇÃO	1
1.1 INTRODUÇÃO	1
1.2 ENQUADRAMENTO	1
1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA.....	2
1.4 PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO	2
1.5 OBJECTIVOS.....	2
1.6 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	2
1.7 HIPÓTESES.....	3
1.8 METODOLOGIA E MODELO DE INVESTIGAÇÃO	3
1.9 SÍNTESE DE CAPÍTULOS	4
I PARTE – TEÓRICA.....	5
CAPÍTULO 2: APRESENTAÇÃO DE CARGOS E UNIDADES.....	5
2.1 INTRODUÇÃO	5
2.2 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.....	5
2.3 CATEGORIA DE PRAÇAS	6
2.4 UNIDADES	6
2.5 CARGOS E ESPECIALIDADES	7
2.5.1 PERFIL DO CARGO	8
2.6 EFECTIVOS	8

2.7	CONCLUSÃO	9
CAPÍTULO 3: PROGRESSÃO NA CARREIRA		10
3.1	INTRODUÇÃO	10
3.2	RECRUTAMENTO	10
3.3	INCORPORAÇÃO E FORMAÇÃO GERAL COMUM	11
3.4	CONDIÇÕES DE SERVIÇO	11
3.5	CARREIRA	12
3.5.1	PROMOÇÕES	13
3.5.2	ESCALÕES NA CARREIRA DE PRAÇAS	14
3.6	GESTÃO DE SAÍDAS	14
3.7	CONCLUSÃO	14
CAPÍTULO 4: COMPARAÇÃO COM OUTROS RAMOS NACIONAIS E EXÉRCITOS EUROPEUS		15
4.1	INTRODUÇÃO	15
4.2	MARINHA	15
4.2.1	CLASSE DE MÚSICOS	15
4.2.2	OUTRAS CLASSES	16
4.3	FORÇA AÉREA	16
4.4	PAÍSES ESTRANGEIROS	17
4.4.1	ESPAÑA	17
4.4.2	FRANÇA	18
4.4.3	REINO UNIDO	19
4.5	CONCLUSÃO	19
II PARTE – PRÁTICA		20
CAPÍTULO 5: TRABALHO DE CAMPO		20
5.1	INTRODUÇÃO	20
5.2	METODOLOGIA DO TRABALHO DE CAMPO	20
5.3	PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS	20
5.3.1	INQUÉRITOS	21
5.3.1.1	Caracterização da Amostra dos Inquéritos	21
5.3.2	ENTREVISTAS	22
5.3.2.1	Caracterização da Amostra das Entrevistas	22
5.4	MEIOS UTILIZADOS	22

5.5	CONCLUSÃO	23
CAPÍTULO 6: ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS		24
6.1	INTRODUÇÃO	24
6.2	ANÁLISE DOS INQUÉRITOS.....	24
6.2.1	AMOSTRA - CARACTERIZAÇÃO.....	24
6.2.2	ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS RESPOSTAS AO INQUÉRITO	26
6.3	ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	36
6.4	CONCLUSÃO.....	40
CAPÍTULO 7: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES		41
7.1	INTRODUÇÃO	41
7.2	VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES PRÁTICAS	41
7.3	CUMPRIMENTO DE OBJECTIVOS	42
7.4	RESPOSTAS ÀS PERGUNTAS DERIVADAS.....	43
7.5	REFLEXÕES FINAIS.....	44
7.6	RECOMENDAÇÕES	44
7.7	LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO	45
7.8	INVESTIGAÇÕES FUTURAS.....	45
BIBLIOGRAFIA.....		46
APÊNDICES.....		48
APÊNDICE A: GUIÃO DO INQUÉRITO.....		49
APÊNDICE B: GUIÃO DA ENTREVISTA.....		52
APÊNDICE C: ENTREVISTA 1.....		53
APÊNDICE D: ENTREVISTA 2.....		58
APÊNDICE E: ENTREVISTA 3.....		61
APÊNDICE F: RESULTADOS DAS RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS		63
ANEXOS		80
ANEXO A: PERFIS DE CARGOS.....		81
A.1.	PERFIL DO CARGO DE APONTADOR DE V150	81
A.2.	PERFIL DO CARGO DE APONTADOR DE M60A3 TTS.....	83
A.3.	PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE M60A3 TTS.....	85
A.4.	PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE M113.....	88
A.5.	PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE V150	91

A.6. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE V200	93
A.7. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE VIATURA BRec M11	95
A.8. PERFIL DO CARGO DE MUNICIADOR DE M60A3 TTS	97
A.9. PERFIL DO CARGO DE MUNICIADOR DE V150	99
A.10. PERFIL DO CARGO DE POLÍCIA DO EXÉRCITO	101
A.11. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR EXPLORADOR DE VIATURA BLINDADA DE RECONHECIMENTO M11	103
A.12. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR EXPLORADOR DE M113	105
A.13. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR EXPLORADOR DE V200	107
A.14. PERFIL DO CARGO DE OPERADOR DE VIGILÂNCIA DO CAMPO DE BATALHA	109

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1: Modelo de investigação do trabalho.....	3
Figura 1.2 : Estrutura do trabalho.....	4

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 6.1: Distribuição de géneros.....	25
Gráfico 6.2: Distribuição de idades	25
Gráfico 6.3: Distribuição de habilitações literárias.....	25
Gráfico 6.4: Distribuição de unidades	26
Gráfico 6.5: Distribuição de tempo de permanência.....	26
Gráfico 6.6: Distribuição das especialidades.....	26
Gráfico 6.7: Percentagem de respostas à questão 1.....	27
Gráfico 6.8: Percentagem de respostas à questão 2.....	28
Gráfico 6.9: Percentagem de respostas à questão 3.....	28
Gráfico 6.10: Percentagem de respostas à questão 4.....	28
Gráfico 6.11: Percentagem de respostas à questão 5.....	29
Gráfico 6.12: Percentagem de respostas à questão 6.....	29
Gráfico 6.13: Percentagem de respostas à questão 7.....	29
Gráfico 6.14: Percentagem de respostas à questão 8.....	30
Gráfico 6.15: Percentagem de respostas à questão 9.....	30
Gráfico 6.16: Percentagem de respostas à questão 10.....	30
Gráfico 6.17: Percentagem de respostas à questão 11.....	31
Gráfico 6.18: Percentagem de respostas à questão 12.....	31
Gráfico 6.19: Percentagem de respostas à questão 13.....	31
Gráfico 6.20: Percentagem de respostas à questão 14.....	32
Gráfico 6.21: Percentagem de respostas à questão 15.....	32
Gráfico 6.22: Percentagem de respostas à questão 16.....	32
Gráfico 6.23: Percentagem de respostas à questão 17.....	33
Gráfico 6.24: Média das respostas dos inquéritos.....	35

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 2.1: Praças nas unidades de cavalaria.....	8
Quadro 2.2: Relação de efectivos das praças nas unidades de cavalaria.....	9
Quadro 5.1 Caracterização da amostra	22
Quadro 6.1: Análise do conteúdo à questão 1	36
Quadro 6.2: Análise do conteúdo à questão 2	36
Quadro 6.3: Análise do conteúdo à questão 3	37
Quadro 6.4: Análise do conteúdo à questão 4	38
Quadro 6.5: Análise do conteúdo à questão 5	38
Quadro 6.6: Análise do conteúdo à questão 6	39
Quadro 6.7: Análise do conteúdo à questão 7	39

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 3.1: Escala indiciária referente à carreira de praças.....	14
Tabela 6.1: Escala de opinião do inquérito	27
Tabela 6.2: Valores de estatística descritiva	34
Tabela F.1: Frequência de respostas à questão 1	63
Tabela F.2: Valores de estatística descritiva à questão 1	63
Tabela F.3: Frequência de respostas à questão 2	64
Tabela F.4: Valores de estatística descritiva à questão 2	64
Tabela F.5: Frequência de respostas à questão 3	65
Tabela F.6: Valores de estatística descritiva à questão 3	65
Tabela F.7: Frequência de respostas à questão 4	66
Tabela F.8: Valores de estatística descritiva à questão 4	66
Tabela F.9: Frequência de respostas à questão 5	67
Tabela F.10: Valores de estatística descritiva à questão 5	67
Tabela F.11: Frequência de respostas à questão 6	68
Tabela F.12: Valores de estatística descritiva à questão 6	68
Tabela F.13: Frequência de respostas à questão 7	69
Tabela F.14: Valores de estatística descritiva à questão 7	69
Tabela F.15: Frequência de respostas à questão 8	70
Tabela F.16: Valores de estatística descritiva à questão 8	70
Tabela F.17: Frequência de respostas à questão 9	71
Tabela F.18: Valores de estatística descritiva à questão 9	71
Tabela F.19: Frequência de respostas à questão 10	72
Tabela F.20: Valores de estatística descritiva à questão 10.....	72
Tabela F.21: Frequência de respostas à questão 11	73
Tabela F.22: Valores de estatística descritiva à questão 11.....	73

Tabela F.23: Frequência de respostas à questão 12	74
Tabela F.24: Valores de estatística descritiva à questão 12.....	74
Tabela F.25: Frequência de respostas à questão 13	75
Tabela F.26: Valores de estatística descritiva à questão 13.....	75
Tabela F.27: Frequência de respostas à questão 14	76
Tabela F.28: Valores de estatística descritiva à questão 14.....	76
Tabela F.29: Frequência de respostas à questão 15	77
Tabela F.30: Valores de estatística descritiva à questão 15.....	77
Tabela F.31: Frequência de respostas à questão 16	78
Tabela F.32: Valores de estatística descritiva à questão 16.....	78
Tabela F.33: Frequência de respostas à questão 17	79
Tabela F.34: Valores de estatística descritiva à questão 17.....	79

LISTA DE SIGLAS

C	Concordo
CFGCPPE	Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército
CFP	Curso de Formação de Praças
CIG	Centro de Instrução Geral
CMT	Concordo Muito ou Totalmente
CNED	Centro Naval de Ensino à Distância
CPCb	Curso de Promoção a Cabo
CPM	Curso de Promoção de Marinheiros
D	Discordo
DARH	Direcção de Administração de Recursos Humanos
DMT	Discordo Muito ou Totalmente
DORH	Direcção de Obtenção de Recursos Humanos
EMFAR	Estatuto Militar das Forças Armadas
EPC	Escola Prática de Cavalaria
EPE	Esquadrão da Polícia do Exército
ERec	Esquadrão de Reconhecimento
FCg	Formação no Cargo
FOPE	Força Operacional Permanente do Exército
GAM	Grupo de Auto-Metralhadoras
GCC	Grupo de Carros de Combate
GMP	Guarnição Militar de Preferência
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
LSM	Lei de Serviço Militar
MELECT	Mecânico Electricista
MELECA	Mecânico Electrónica
NCND	Não Concordo nem Discordo
OPMET	Operador de Meteorologia
OPSAS	Operador de Sistemas de Assistência e Socorros

Lista de Siglas

QPP	Quadro Permanente de Praças
PCS	Provas de Classificação e Selecção
QOP	Quadro Orgânico de Pessoal
QP	Quadro Permanente
RC	Regime de Contrato
RC3	Regimento de Cavalaria nº3
RC6	Regimento de Cavalaria nº6
RI	Regulamento de Incentivos
RL2	Regimento de Lanceiros nº2
RV	Regime de Voluntariado
SAS	Secretariado e Apoio de Serviços
SEN	Serviço Efectivo Normal
SHS	Serviço de Hotelaria e Substancias
U/E/O	Unidades/Estabelecimentos/Órgãos

LISTA DE ABREVIATURAS

ed.	edição
etc.	et cetera (e outros - para coisas)
nº	número
p.	página

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

No âmbito das recentes alterações curriculares sofridas pela Academia Militar, surge a realização de um Trabalho de Investigação Aplicada, fruto da integração da equivalência ao grau de Mestre em Ciências Militares com especialidade de Cavalaria.

Neste primeiro capítulo, pretende-se fazer o enquadramento do tema, assim como a sua justificação, expor o problema de investigação, os objectivos e hipóteses. É ainda descrita a metodologia utilizada, assim como o modelo de investigação.

1.2 ENQUADRAMENTO

Com as novas missões apresentadas às Forças Armadas, o Exército viu-se na necessidade de mudar o seu modelo de prestação de serviço. As exigências consequentes da evolução tecnológica de equipamento e armamento, exige um maior aproveitamento dos meios, quer humanos quer materiais, levando por isso à necessidade de abandonar o sistema de conscrição adoptando o modelo de voluntariado.

Sendo assim, em 2004 foi extinto o Serviço Efectivo Normal (SEN), passando o exército a ter como fonte de obtenção de recursos humanos, os modelos de REGIME DE CONTRATO (RC) E REGIME DE VOLUNTARIADO (RV). Este novo modelo poderá ter trazido resposta às exigências das actuais missões das Forças Armadas, mas certamente que não fez face à necessidade de recursos humanos, acabando por criar um problema na sua gestão.

Como se pode ver, os Quadros Permanentes de Oficiais e Sargentos de Cavalaria capacitam anualmente os quadros orgânicos das U/E/O, beneficiando não só a Arma, assim como a carreira dos militares que nele ingressam. O RC/RV, visto ter um carácter temporário, poderá não ser o modelo indicado para dar resposta à falta de militares pertencentes à Classe de Praças.

1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

Actualmente, a maioria das Unidades do Exército encontram os seus quadros orgânicos aquém das capacidades. A falta de pessoal, assim como a constante rotatividade dos militares, são sem dúvida factores prejudiciais para a operacionalidade das forças.

Esta situação é ainda mais marcante na arma de Cavalaria, dada a recente aquisição das viaturas Pandur e dos Carros de Combate Leopard A2. Isto deve-se ao facto de a formação para operar estes meios, ser de grande morosidade e envolver grandes encargos financeiros.

1.4 PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

O objecto de estudo deste trabalho são as Praças que podem prestar serviço em Cargos de Cavalaria, e tem como objectivo perceber que vantagens e desvantagens adviriam da abertura de Quadros Permanentes, quer para a Arma quer para o Militar. Disto sai como pergunta de partida: Será vantajoso para a Arma de Cavalaria a abertura de Quadros Permanentes para as Praças?

1.5 OBJECTIVOS

Para que seja dada resposta ao problema, alguns pontos têm que ser analisados com maior atenção:

- Perceber se as Praças se sentem motivadas com a função que desempenham.
- Perceber se vêem a vida militar como algo passageiro, ou uma possibilidade de fazer carreira.

1.6 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

Para além da pergunta de partida, acima descrita, é necessário também dar resposta a algumas questões de forma a obter soluções ao problema colocado:

- De que forma é possível progredirem na carreira? Será possível manter os militares motivados durante toda a sua carreira militar?
- É do interesse dos militares a abertura de um Quadro Permanente para Praças?
- Existem cargos de Cavalaria onde as vantagens associadas à abertura de Quadros Permanentes para as Praças são mais justificáveis?
- Quadros Permanentes possibilitarão um aumento da operacionalidade dos militares? E será possível aplicar este sistema em todos os cargos?

1.7 HIPÓTESES

Relativamente às questões que foram levantadas, formularam-se as seguintes hipóteses:

- H1:** A estrutura actual de carreira das Praças é suficiente para a abertura de Quadros nesta categoria.
- H2:** É aliciante para os militares a abertura de quadros permanentes.
- H3:** É possível aplicarem-se Quadros Permanentes apenas a alguns Cargos.
- H4:** É vantajoso para a instituição a abertura de Quadros Permanentes para as Praças na Arma de Cavalaria.

1.8 METODOLOGIA E MODELO DE INVESTIGAÇÃO

A realização deste Trabalho de Investigação está assente na metodologia científica usada no âmbito das Ciências Sociais e orienta-se pelas normas de redacção de trabalhos escritos da Academia Militar e ainda pelo Guia Prático sobre metodologia Científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado e trabalhos de investigação aplicada de Sarmento (2008).

A Figura 1.1 representa o modelo de investigação utilizado no trabalho.

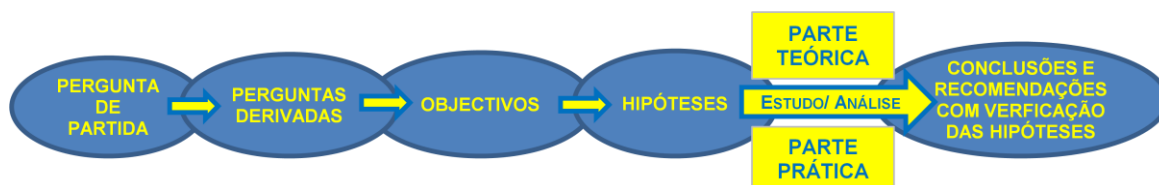


Figura 1.1: Modelo de investigação do trabalho.

1.9 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS

O presente Trabalho de Investigação Aplicada, é constituído por sete capítulos. A iniciar a Parte Teórica vem o Capítulo 2, onde se faz a apresentação de alguns conceitos fulcrais para o desenvolver da Investigação. No Capítulo 3, Carreira, pretende-se apresentar a progressão de carreira de uma Praça, desde o ingresso na Instituição até á sua saída. De seguida, apresenta-se o Capítulo 4, onde são expostos alguns exemplos, ou de Quadros Permanentes ou de Contratos de Longa Duração de outros Ramos e Países, assim como algumas formas de proceder à Reintegração Social.

Após isto, inicia-se a Parte Prática, começando com o Capítulo 5, Trabalho de Campo e seguindo-se do Capítulo 6, Análise e Discussão de Resultados. Para terminar, apresenta-se o Capítulo 7 com as conclusões e recomendações.

A Figura 1.2 representa um resumo da estrutura do trabalho.

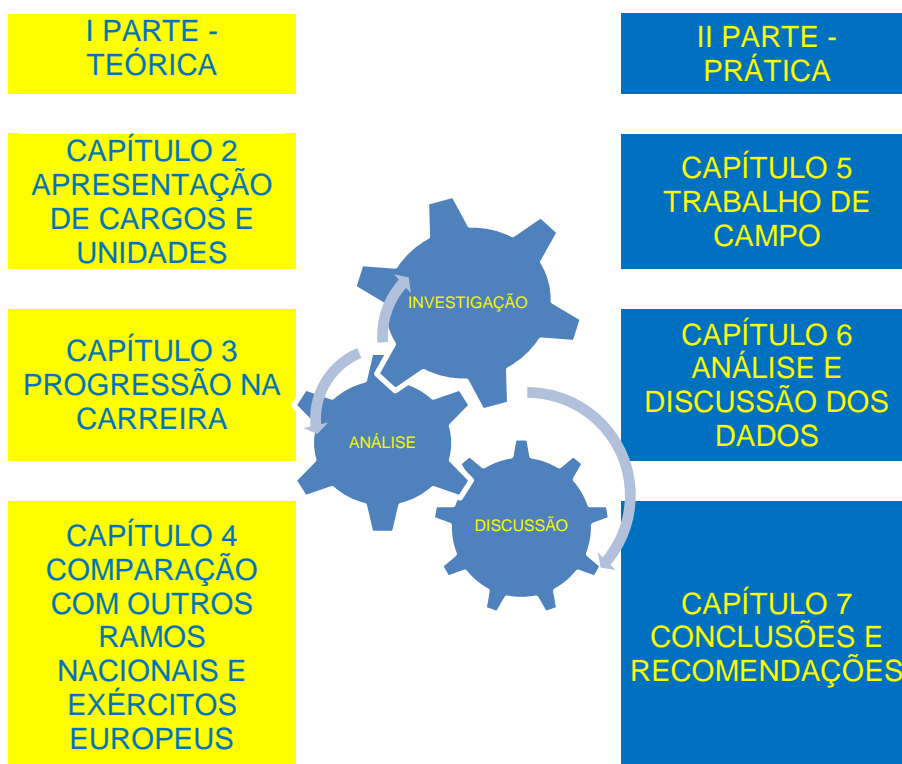


Figura 1.2: Estrutura do trabalho.

I PARTE – TEÓRICA

CAPÍTULO 2

APRESENTAÇÃO DE CARGOS E UNIDADES

2.1 INTRODUÇÃO

Neste primeiro capítulo vão ser abordados conceitos relacionadas com Prestação de Serviço. Serão referenciadas e explicadas as diferentes modalidades de forma a perceber a diferença entre o que vigora actualmente e o tema que trata este trabalho. Será ainda feita uma apresentação dos cargos da Cavalaria, as suas unidades e os efectivos de homens que prestam actualmente serviço nessas mesmas unidades.

2.2 PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Actualmente no Exército Português existem quatro formas de Prestação de Serviço. O Serviço Efectivo nos Quadros Permanentes, em Regime de Contrato, em Regime de Voluntariado e Serviço Efectivo Decorrente de Convocação ou Mobilização, sendo que o Serviço Efectivo é entendido como o contributo para a defesa da Pátria, sendo esta a situação dos cidadãos enquanto permanecem nas Forças Armadas (Lei nº174/99, de 21 de Setembro – Lei de Serviço Militar).

Devido ao tema deste trabalho, é importante definirmos os diferentes tipos de Prestação de Serviço, essencialmente Serviço Efectivo nos Quadros Permanentes, em Regime de Contrato e Voluntariado.

- **Serviço Efectivo nos Quadros Permanentes:**

O serviço efectivo nos Quadros Permanentes (QP) representa a prestação de serviço pelos cidadãos que ingressaram voluntariamente na carreira militar e se encontram vinculados às Forças Armadas com carácter de permanência (Lei nº174/99, de 21 de Setembro, Lei de Serviço Militar).

- **Serviço Efectivo em Regime de Contrato:**

O serviço efectivo em Regime de Contrato (RC) corresponde à prestação de serviço militar voluntário pelos cidadãos por tempo limitado, sendo o tempo mínimo dois anos e o

máximo seis anos. Tem como finalidade satisfazer as necessidades das Forças Armadas ou ainda o ingresso nos Quadros Permanentes (Lei nº174/99, de 21 de Setembro, Lei de Serviço Militar).

- **Serviço Efectivo em Regime de Voluntariado:**

O serviço efectivo em Regime de Voluntariado (RV) representa um vínculo voluntário com as Forças Armadas durante um período de 12 meses, incluindo o período dedicado à instrução, no final do qual o militar poderá ingressar no serviço efectivo em Regime de Contrato (Lei nº174/99, de 21 de Setembro, Lei de Serviço Militar).

2.3 CATEGORIA DE PRAÇAS

No Exército, assim como nos restantes Ramos das Forças Armadas, os militares agrupam-se de forma decrescente segundo uma hierarquia (Decreto-Lei nº166/2005, de 23 Setembro). Sendo assim, na base da pirâmide temos a Categoria de Praças que permite a progressão por quatro postos, sendo que posto “é a posição, que na respectiva categoria, o militar ocupa no âmbito da carreira militar fixada de acordo com o conteúdo e qualificações da função ou funções.” (Decreto-Lei nº166/2005, de 23 Setembro). Um militar a prestar serviço nesta categoria poderá ir de Soldado até Cabo-Adjunto, passando pelos postos de Segundo-Cabo e Primeiro-Cabo, cada um deles com responsabilidades associadas à ascensão.

Esta categoria tem como destino o exercício, sob orientação, de funções de natureza executiva e ainda o desenvolvimento de actividades técnico-administrativas próprias dos respectivos quadros especiais e postos (Decreto-Lei nº166/2005, de 23 Setembro).

Podem ainda às Praças, mediante formação e havendo interesse do militar ou interesse da Instituição, ser facultada a mudança de categoria, quer seja para Sargento, quer para Oficial.

2.4 UNIDADES

Existem actualmente em Portugal, cinco unidades de Cavalaria. O Regimento de Cavalaria nº3, que se encontra em Estremoz. Neste Regimento está localizado o Esquadrão de Reconhecimento, pertencente à Brigada de Reacção Rápida. Em Braga, onde se encontra o Regimento de Cavalaria nº6 e que tem como missão o aprontamento de um

Grupo de Auto-Metralhadoras e o Esquadrão de Reconhecimento pertencentes à Brigada de Intervenção. Temos ainda o Quartel de Cavalaria que se encontra localizado no Campo Militar de Santa Margarida e aqui temos o Esquadrão de Reconhecimento e um Grupo de Carros de Combate, ambos orgânicos da Brigada Mecanizada. Presentemente em Abrantes, temos a unidade de formação da arma, a Escola Prática de Cavalaria que tem como principal missão administrar cursos de ensino militar. Existe ainda na Ajuda, o Regimento de Lanceiros nº2 que tem como missão, o aprontamento de dois Esquadrões de Polícia do Exército.

2.5 CARGOS E ESPECIALIDADES

Especialidade é um **“Conjunto de cargos que compreendem funções e tarefas similares ou aparentadas e cujo exercício exige algumas competências semelhantes”¹**.

Na Arma de Cavalaria, as Praças podem desempenhar variados cargos. Dentro da Especialidade 01-Campanha temos, Apontador de Morteiro, Operador de Morteiro, Apontador de Sistema Míssil Anti-Carro, Apontador de Carro de Combate, Apontador de Auto-Metralhadora, Atirador, Operador de Posto de Controlo de Tiro, Operador de Radar, Comandante de Esquadra, Municador de Carro de Combate e Municador de Auto-Metralhadora. Respectivos à Especialidade 07-Serviços, temos os Cargos de, Cabo Tratador Hipo e Tratador Hipo. Como Especialidade exclusiva da arma de Cavalaria, temos a 16-Polícia do Exército, onde podem ser desempenhados os Cargos de Polícia do Exército e Comandante de Esquadra. E existem ainda, os Cargos de Cabo Siderotécnico e Siderotécnico pertencentes à Especialidade 29-Siderotécnia.

Os Cargos acima descritos, são alguns nos quais as Praças do Exército Português podem prestar serviço. Correspondem a diversas Especialidades e pressupõe uma Formação no Cargo para o desempenho de funções relativas ao mesmo.

- **Reclassificação e Mudança de Especialidade**

Aos militares que se encontrem em RC, poderá ser autorizada a mudança de especialidade, se forem compatíveis os interesses individuais com os da Instituição. É no entanto dependente de formação adequada.

¹ Segundo o Modelo de Serviço Militar-Categoria de Praças Anexo B, (Termos e Conceitos).

2.5.1 PERFIL DO CARGO

Todos os cargos têm um referencial de curso associado, onde entre outras orientações, contém o Perfil do Cargo que segundo Sarmiento (2008) são as especificações requeridas para o desempenho da função.

Nos cargos de Cavalaria não é diferente e por isso, todos eles possuem no seu referencial de curso respectivo o perfil do cargo² e nele vêm referenciados os seguintes pontos:

- Designação.
- Missão.
- Áreas funcionais de aplicação.
- Funções chave.
- Actividades e sub-actividades.
- Condições de exercício do cargo.
- Resultados esperados.

A análise deste perfil de cargo, permite determinar o perfil físico e psicológico dos militares para desempenharem as funções associadas. Sendo assim, pode ser feita uma análise dos cargos, que permitem ser ocupados por elementos com idade mais avançada, mas que possam ser uma mais valia, devido à sua experiência e treino nessas funções.

2.6 EFECTIVOS

Com o final do Serviço Efectivo Normal, acabou a maior fonte de recrutamento do Exército, logo os efectivos têm vindo a decrescer com o passar dos anos. No Quadro 2.1, vemos o total de praças que prestavam serviço nos anos de 2008 e 2009 nas Unidades de Cavalaria, tendo em conta que em 2007 deixaram de existir Especialidades e passou-se a trabalhar por Áreas Funcionais, portanto o ano de 2008 ainda contém Praças de Especialidades e Praças de Áreas Funcionais.

	2008	2009
Total	1091	672

Quadro 2.1: Praças nas Unidades de Cavalaria.
Fonte: DARH (2010).

² Ver em Anexo A o Perfil de cada um dos cargos da Cavalaria

Actualmente nem todas as Unidades de Cavalaria encontram os seus Quadros Orgânicos de Pessoal (QOP) a 100%, aliás, algumas delas têm um Efectivo Autorizado abaixo dos números dos QOP, não tendo ainda assim os seus efectivos totais. No Quadro 2.2 é apresentada uma relação dos Quadros Orgânicos, Efectivos Autorizados e Existências³, podendo facilmente verificar-se que todas as unidades têm de momento falta de pessoal. Se em alguns casos, a diferença entre as Existências e o Efectivo Autorizado não é significativa, noutros é já considerável.

UNIDADE		PRAÇAS		
		QOP	EFFECTIVO	EXISTÊNCIAS
ESCOLA PRÁTICA DE CAVALARIA (EPC)	TOTAL	119	119	118
REGIMENTO DE CAVALARIA Nº3 (RC3)	Regimento	112	112	92
	ERec	115	115	44
	TOTAL	227	227	136
REGIMENTO DE CAVALARIA Nº6 (RC6)	Regimento	81	81	198
	ERec	141	141	53
	GAM	301	126	74
	TOTAL	523	348	325
QUARTEL DE CAVALARIA	EREC	142	142	106
	GCC	303	211	210
REGIMENTO DE LANCEIROS Nº2 (RL2)	Regimento	83	83	111
	1º EPE	83	83	60
	2º EPE	83	83	53
	TOTAL	249	249	224

Quadro 2.2: Relação de Efectivos das Praças nas Unidades de Cavalaria
Fonte: DARH, (2010).

2.7 CONCLUSÃO

É importante saber, quais as formas de prestação de serviço existentes no Exército e em que consiste cada uma delas, dando especial atenção às modalidades que abrangem a categoria das Praças do Exército da qual se faz uma ligeira descrição. Como toda a estrutura do Exército tem vindo a sofrer alterações vai sendo necessário adaptar conceitos e estruturas. A Administração dos Recursos Humanos tem que ser ajustada para dar resposta às necessidades da Instituição, pois com o fim do SEN, os efectivos têm vindo a decrescer fazendo com que as Unidades tenham permanentemente falta de militares. As Praças passaram a ser distribuídas por Áreas Funcionais desempenhando Cargos, deixando assim cair o conceito de Especialidades de Cavalaria.

³ Todos os valores presentes foram actualizados a 15 de Julho de 2010

CAPÍTULO 3

PROGRESSÃO NA CARREIRA

3.1 INTRODUÇÃO

Actualmente as Praças no Exército Português podem prestar o seu serviço em dois tipos de Regime diferentes, RV e/ou RC. Por aqui têm uma carreira estruturada, com possibilidade de ascensão, numa categoria que engloba quatro postos. Está definido em documento próprio, forma de ingresso na categoria, permanência e gestão de saídas. É importante para um trabalho que procura apresentar um sistema alternativo ao actual, que se perceba de que forma se desenvolve o processo de prestação de serviço das Praças que se encontra implementado e é sobre isso que trata este capítulo, apresentado de uma forma sucinta, a passagem de uma Praça pela Instituição, desde o Recrutamento, Formação, progressão na Carreira até à inevitável Gestão de Saídas (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

3.2 RECRUTAMENTO

Todos os cidadãos que pretendam ingressar no Exército Português poderão obter as informações necessárias para a sua candidatura à prestação de serviço militar, em Regime de Contrato ou em Regime de Voluntariado, em Centros de Recrutamento e Gabinetes ao cargo da Direcção de Obtenção de Recursos Humanos (DORH). Com os esclarecimentos aqui obtidos, o candidato poderá, ao preencher um formulário de candidatura, referenciar a sua Guarnição Militar de Preferência (GMP) e as especialidades de emprego, entre os diferentes cenários de desenvolvimento de carreira de praças fazer a sua opção e ainda escolher, através de Quadros Especiais⁴, os cargos que mais correspondam às suas expectativas, tendo em conta os conhecimentos que possui sobre a vida militar.

Após esta fase, o cidadão é notificado a apresentar-se para realizar Provas de Classificação e Selecção (PCS). Feitas estas, a DORH dá-lhe a conhecer a sua Especialidade, o local onde frequentará o Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército (CFGCPE) ou Curso de Formação de Praças (CFP) e a data de incorporação. O cidadão fica ainda a conhecer as opções de prazo de contrato.

⁴ Segundo o Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças Anexo H (Quadros Especiais para efeitos de Divulgação)

Após esta primeira fase, o futuro militar é incorporado e inicia a sua Formação Geral Comum (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

3.3 INCORPORAÇÃO E FORMAÇÃO GERAL COMUM

De forma a iniciar a sua formação militar, o cidadão é incorporado num Centro de Instrução Geral (CIG) onde frequentará o CFP⁵, celebrando então o contrato com a Instituição, seja ele RC ou RV. As Especialidades poderão ou não ser alteradas durante a permanência no curso, podendo o militar alterar, ou não, a sua GMP.

Após o término do CFG, a Direcção de Administração de Recursos Humanos, confirma a Especialidade respectiva a cada indivíduo, tendo esta a validade de pelo menos 1 ano no caso de RV e 2 anos ou mais em RC. São então divulgadas as vagas por Guarnição Militar e respectivas Especialidades. O preenchimento das vagas é processado seguindo alguns critérios, sendo estes, a Melhor Classificação no CFP⁶, o Estado Civil do militar, possuírem Dependentes a Cargo e dando preferência aos mais velhos relativamente aos mais novos (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

3.4 CONDIÇÕES DE SERVIÇO

Em capítulos anteriores já foram enunciadas as modalidades de prestação de serviço existentes no Exército, contudo estas não englobam todas as categorias, visto que as Praças podem apenas prestar serviço em Regime de Voluntariado ou Regime de Contrato.

Agora vai ser feita uma apresentação mais detalhada da forma como o militar serve a Instituição em cada uma destes regimes.

- **Regime de Voluntariado:**

Após o militar ter terminado o CFG é colocado, de preferência, numa U/E/O da Força Operacional Permanente do Exército (FOPE)⁷. Após a sua colocação, receberá uma formação de curta duração – Formação no Cargo (FCg), desempenhando após isto, um

⁵ Curso com duração de 12 semanas, sendo as primeiras cinco destinadas à Instrução Básica (IB), finda esta o militar efectua o seu Juramento de Bandeira e prossegue a sua formação com a Instrução Complementar (IC) com 7 semanas de duração.

⁶ Esta nota é aproximada à centésima.

⁷ Compreende as grandes unidades e unidades operacionais, as zonas militares dos Açores e da Madeira e as forças de apoio geral.

cargo específico até ao final do contrato RV. Aqui poderá então optar pelo RC e pela alteração da sua Especialidade (pode ser opção do militar ou necessidade da Instituição).

- **Regime de Contrato:**

Se a opção do militar foi prestar desde o início serviço em RC, este vai-se iniciar com um contrato de duração correspondente ao tempo necessário para que a Instituição retome o investimento aplicado na formação do militar, que pode variar entre 1 e 3 anos⁸. No entanto, os contratos nunca poderão ser de tempo inferior a 2 anos e se o militar decidir rescindir o contrato durante o período da Instrução Complementar ou antes do período mínimo (o tempo de retorno de investimento), é obrigado a indemnizar o Estado (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

Tal como no RV, este serviço é preferencialmente prestado numa unidade da FOPE, sendo independente da escolha da GMP até o militar perfazer um tempo de serviço efectivo mínimo de 24 meses. Findo este período, o militar será, preferencialmente, colocado na sua GMP (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

Depois do primeiro contrato, as renovações deste dependem da mudança ou não de Especialidade e havendo mudança, depende ainda da necessidade do militar ter, ou não, nova Formação Específica. Sendo assim, não havendo mudança de especialidade, ou havendo mudança, mas não sendo necessária nova formação, os contratos subsequentes têm a duração mínima de um ano. No caso de haver mudança de Especialidade⁹ e ser necessária nova formação, os contratos subsequentes obedecerão ao tempo de retorno de investimento, variando com a nova Especialidade adquirida (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

3.5 CARREIRA

Perceber de que forma se desenvolve a carreira de uma Praça no Exército é essencial para esta investigação. Existem actualmente quatro postos na Categoria de Praças: Soldado, 2ºCabo, 1ºCabo e Cabo-Adjunto e é pela passagem por estes postos que se resume a ascensão na carreira de uma Praça.

⁸ Segundo o Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças Anexo E (Retorno do Investimento Realizado com a Formação) ao

⁹ As alterações de Especialidade são analisadas pela DARH e todas as mudanças que impliquem nova formação terão em conta o tempo de retorno de investimento.

Depois de uma passagem pelo posto de Soldado Recruta¹⁰, o militar é graduado no posto de Soldado Graduado até o término da Instrução Complementar, quando por fim termina o CFP, é promovido a Soldado (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

3.5.1 PROMOÇÕES

As Promoções, segundo o art.305º do EMFAR, necessitam de tempos mínimos nos postos anteriores, antes de se processarem. No caso das Praças em RC, as promoções são feitas por diuturnidade, e para que cumpram o Estatuto, é necessário para a promoção a Cabo-Adjunto a permanência de três anos no posto de Primeiro-Cabo, e para este, um ano no posto de Segundo-Cabo. Os militares que são nomeados para o Curso de Promoção a Cabo (CPCb) e que iniciem o mesmo, são graduados no posto de Segundo-Cabo. São ainda graduados a este posto, todos os militares que iniciem a sua formação já destinados a ingressar na categoria com este posto, sendo contabilizado esse tempo para efeitos de promoção (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

Podem concorrer ao CPCb, todos os militares que possuam 12 meses de serviço militar efectivo ou podem ainda concorrer aos cursos internos para Oficial ou Sargento.

O concurso ao CPCb é regulado pela Metodologia de Promoção ao Posto de Cabo, que diz que qualquer Soldado, independentemente da sua Especialidade, tem a possibilidade de ascender ao posto de Segundo-Cabo.

Se um militar graduado em Soldado, se encontrar colocado numa unidade que não possua, no momento do CPCb, vagas para o posto de Segundo-Cabo, poderá na mesma concorrer à sua frequência, visto este curso ter em vistas as necessidades globais do Exército, daí ser uma forma de reconhecer o mérito de desempenho e aptidões de liderança dos Soldado. É ainda uma forma de flexibilizar a gestão de pessoal, permitindo que qualquer militar concorra ao CPCb, independentemente que para isso tenha de alterar a sua Especialidade (sendo que as vagas são definidas superiormente) (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

¹⁰ Posto adquirido na incorporação até ser concluída a IB e ser prestado o Juramento de Bandeira

3.5.2 ESCALÕES NA CARREIRA DE PRAÇAS

Na Tabela 3.1 podemos os escalões em cada um dos postos da Categoria de Praças. Observando a Escala Indiciária da carreira podemos ver que o vencimento de um Soldado no escalão máximo do seu posto é igual ao de um Segundo-Cabo.

POSTO	ESCALÃO	ÍNDICES	POSTO	ESCALÃO	ÍNDICES
CADJ	6	165	1CAB	2	109
	5	160		1	104
	4	150	2CAB	1	98
	3	140	SOLD	3	98
	2	130		2	93
	1	124		1	88

Tabela 3.1: Escala indiciária referente à carreira de Praças.
Fonte: DARH, (2010).

3.6 GESTÃO DE SAÍDAS

Em qualquer alternativa que se pense relativamente ao actual sistema de prestação de serviço das Praças no Exército, o ponto fulcral será sempre a Gestão de Saídas.

Actualmente a gestão de saídas resume-se a um conjunto de medidas previstas no Regulamento de Incentivos (RI)¹¹. Desta forma pretende-se facilitar a reinserção dos jovens no mercado de trabalho após o término do serviço militar. Para isso, o Exército coloca à disposição dos militares (RC) a possibilidade de obterem, durante os seis anos de contrato, uma certificação profissional equivalente a um curso de formação profissional, ou então, através de protocolos existentes entre o Exército e o Instituto de Emprego e Formação Profissional, os militares realizarem uma formação residual (Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças).

3.7 CONCLUSÃO

A carreira das Praças encontra-se bem definida no Modelo de Serviço Militar – Categoria de Praças, onde vem explanado todo o percurso do militar que preste serviço nesta categoria, seja em RV ou RC, desde a sua integração na instituição, formas de progresso durante a sua carreira e gestão de saídas.

¹¹ Este diploma regula os incentivos à prestação de serviço efectivo nos regimes de contrato e voluntariado.

CAPÍTULO 4

COMPARAÇÃO COM OUTROS RAMOS NACIONAIS E EXÉRCITOS EUROPEUS

4.1 INTRODUÇÃO

A abertura de Quadros Permanentes para Praças não seria, se acontecesse, uma novidade nas Forças Armadas. Temos actualmente em Portugal, um exemplo desta situação. A Armada Portuguesa tem nas suas fileiras Praças que não só prestam serviço em RC como possui também militares desta categoria num Quadro Permanente próprio. Também na Força Aérea existe a possibilidade de, em algumas especialidades, as Praças ingressarem em Quadros Permanentes. Vão também ser referidos exemplos de alguns países que, podendo ou não ter Quadros Permanentes, prolongam o serviço das suas Praças, criando condições quer para as manter quer para as integrar, no mundo civil, após a sua saída.

4.2 MARINHA

A Marinha tem já previsto Quadros Permanentes para as suas Praças (QPP), que podem, no entanto, cumprir o serviço apenas em Regime de Contrato. Para o ingresso no QPP, a Armada faz distinção das Praças em dois grupos, Classe de Músico e Outras Classes (Decreto-Lei nº166/2005, de 23 Setembro).

4.2.1 CLASSE DE MÚSICOS

O ingresso nos Quadros Permanentes, na categoria de Praça, posto de Primeiro-Marinheiro na classe de músico pode ser feito por concurso externo directo, bastando que para isso possuam os requisitos exigidos. Sendo que o percurso para o ingresso no QP se inicia com a Incorporação na Escola de Fuzileiros, como Segundo-Grumete Recruta RC. Após isso frequentam o Curso de Formação Básica de Praças, com duração de 5 semanas e findas estas são promovidos a Segundo Grumete.

O ingresso nos Quadros é feito no posto de Primeiro-Marinheiro da Classe de Músicos, quatro meses após a data de incorporação¹².

4.2.2 OUTRAS CLASSES

Um militar da categoria de Praça em RC, poderá, desde que possuindo o 9ºano de escolaridade, candidatar-se a ingressar nos Quadros Permanentes ou optar por renovar a prestação de serviço em RC, de acordo com as condições estabelecidas.

Se a opção for o ingresso no QP, os militares têm que concluir, com aproveitamento, o Curso de Promoção de Marinheiros (CPM), sendo após isso, promovidos a Primeiro-Marinheiro. As Praças da Marinha têm a possibilidade de continuar os estudos e aumentar as suas habilitações, nomeadamente através do Centro Naval de Ensino à Distância (CNED)¹³.

Após terem ingressado no QP, as Praças são obrigadas a cumprir 4 anos de serviço efectivo na Marinha. No entanto, podem ao fim destes 4 anos e obedecendo às condições de admissão fixadas pelos respectivos concursos, que integram desde habilitações literárias, idade, condição física entre outras, concorrer às categorias de Sargentos e de Oficial frequentando os seguintes cursos:

- Curso da Escola Naval.
- Curso de Formação de Oficiais do Serviço Técnico.
- Curso de Formação de Sargentos Enfermeiros e Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica.
- Curso de Formação de Sargentos electrotécnicos e Maquinistas Navais.(
<http://www.marinha.pt/PT/CARREIRA/Pages/Carreira.aspx>)

4.3 FORÇA AÉREA

O Concurso de Formação de Praças da Força Aérea tem como objectivo capacitar os militares com os conhecimentos necessários ao desempenho das suas funções nas respectivas especialidades da categoria. Têm ainda a possibilidade de obter certificações profissionais de forma a serem inseridos no mercado de trabalho se não entrarem nos

¹² (<http://www.marinha.pt/PT/CARREIRA/Pages/Carreira.aspx>)

¹³ Um projecto conjunto do Ministério da Defesa com o Ministério da Educação. Nascido em 1997, com o objectivo de aumentar as qualificações académicas dos militares dos três Ramos das Forças Armadas que delas necessitam para progressão de carreira. (http://64.131.66.67/~cnededu/98/bem-vindo.htm_)

Quadros Permanentes. No entanto, o ingresso no QP não será feito na categoria de Praças, tendo de concorrer ao ingresso na Categoria de Sargentos ou Oficiais¹⁴.

Para além de diversas Especialidades que permitem o acesso ao QP, sejam elas da área de Operações, Manutenção ou Apoio, algumas destas ainda são homologadas permitindo a sua aplicação no mundo civil. Alguns exemplos são:

- A Especialidade de Meteorologia (OPMET), que é um curso com duração de 40 semanas e que é reconhecido pelo Instituto de Meteorologia, pois possui habilitações e treino equivalentes a Técnicos de Meteorologia.
- A Especialidade de Electricista (MELECT) e de Electrónica (MELECA) que têm ambas duração de 42 semanas e são reconhecidas pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).
- A Especialidade de Hotelaria e Substancias (SHS), que tem como duração de formação 34 semanas e é reconhecida pelo Instituto de Turismo de Portugal, permitindo esta Especialidade para além de ingressar no QP, exercer no mundo civil profissões como Empregado de Mesa e Bar ou Cozinheiro.
- A Especialidade de Informática, reconhecida pelo IEFP, com duração de 35 semanas e que permite exercer funções de Técnico de Informática;
- Operador de Sistemas de Assistência e Socorro (OPSAS) que é uma Especialidade com formação de 35 semanas reconhecida pela Escola Nacional de Bombeiros, permitindo a quem a possui, exercer funções de Bombeiro, Tripulante de Ambulância de Transporte. Técnico de Socorro e Emergência de Aeronaves;
- A Especialidade de Secretariado e Apoio de Serviços (SAS), com duração de 30 semanas e que ao ser reconhecida pelo IEFP permite exercer profissões como Técnico de Secretariado e Assistente Administrativo (Sampaio, 2009).

Contudo é de salientar que a importância associada a estas Especialidades, neste trabalho, é o facto de todas elas permitirem às Praças da Força Aérea o ingresso no QP.

4.4 PAÍSES ESTRANGEIROS

4.4.1 ESPANHA

Segundo o que vem explanado na Lei Espanhola, os militares podem inicialmente cumprir um contrato renovável até 6 anos tendo ainda a opção de prolongarem o seu tempo de serviço até aos 45 anos de idade, sendo este, obviamente, um contrato de longa

¹⁴ (<http://www.emfa.pt/www/po/crfa/index.php?area=010&codigo=010.002&opcao=cfp>)

duração, podendo ainda ficar na condição de permanentes. Contudo, se o militar tiver alcançado os 45 anos de idade e não tenha ingressado nos quadros permanentes, mas tendo prestado pelo menos 18 anos de serviço poderá passar à condição especial de Reserva, tendo com isso direito a receber uma atribuição económica. Este estatuto poderá ser mantido até aos 65 anos, se até esta idade não for declarado com uma incapacidade total ou invalidez, de outra forma, poderá ser incorporado nas Forças Armadas se necessário.

O contrato de longa duração só pode ser atribuído a militares profissionais que tenham mais de 5 anos de serviço, que tenham nacionalidade espanhola e que foram avaliados e dados como adequados. As especialidades que estes militares possuem podem ser alteradas, desde que seja para cobrir falhas noutras especialidades, que facilitem a mobilidade territorial e as adaptações orgânicas dos Exércitos, por falta de formação específica, pela perda de aptidão psicofísica necessária para cumprir as necessidades da especialidade que possui ou então para adquirir uma formação orientada para a sua formação profissional. Os contratos de longa duração terminarão assim que os militares atingirem os 45 anos de idade, podendo no entanto por diversas razões ser rescindido antes de ser completada esta idade. Os militares profissionais, que tenham a condição de permanentes, começarão a partir dos 45 anos a desempenhar preferencialmente funções no âmbito da logística e de apoio à Força (Ley 8/2006, de 24 de Abril, de Tropa y Marineria).

A Espanha é um bom exemplo de como gerir o grande problema que existe na criação de Quadros Permanentes, ou em Contratos de Longa duração, não sendo a idade um entrave para a opção deste sistema.

4.4.2 FRANÇA

Para facilitar a reintegração social, a França tem algumas medidas estabelecidas para os seus militares. Quando estes abandonam as fileiras, para que mais facilmente se reintegrem no mercado de trabalho civil, os militares contratados podem beneficiar de um subsídio durante 6 meses de forma a tirarem uma qualquer formação. A todos os sargentos e cabos chefe que não possam efectuar uma carreira longa nas Forças Armadas, é atribuída uma indemnização de saída equivalente a 24 meses de vencimentos. No caso dos militares que cumpram contratos mais alargados, prestando serviço por 20 anos, o exército Francês tem também outras medidas de forma a ir de encontro às idades de saída dos militares e a facilitar a entrada de no mercado de trabalho civil. Numa das suas unidades antigas e já desactivadas, foi criado uma Escola de Artes e Ofícios onde, no último ano dos seus

contratos os militares podem frequentar um curso, à sua escolha, nas áreas da mecânica, engenharia, etc.

Estas são algumas medidas tomadas pela França de forma não só a atrair militares, como a mantê-los e a proporcionar-lhes opções de saída para que ao prolongarem os seus contratos, não se encontrem no final numa situação difícil relativamente à idade e à formação com que ingressam no mundo de trabalho civil (Jerónimo, 2005).

4.4.3 REINO UNIDO

Para além de inúmeras medidas para atrair militares para as Forças Armadas, o Reino Unido aposta também em medidas para cativar os militares a permanecerem nas fileiras e na reintegração social, entre outras. Algumas destas medidas passam por lhes permitir adquirir qualificações vocacionais. Aos militares que renovem o 1º contrato nas armas de Cavalaria, Infantaria e Artilharia, após 2 ou 3 anos, de forma a manter a permanência por mais 4 ou 5 anos, é oferecida uma gratificação no valor de 2000 euros. Para a reintegração, o exército Britânico oferece aos Sargentos e Praças entre os 12 e os 22 anos de serviço uma quantia na ordem dos 8500 euros. Os militares podem ainda, durante o tempo de serviço, frequentar estabelecimentos civis, tendo direito ao pagamento das propinas e de remuneração (Jerónimo, 2005).

4.5 CONCLUSÃO

Vimos neste capítulo alguns exemplos, internos e externos ao país, de quadros permanentes para as Praças ou de contratos de longa duração. Vimos ainda, algumas medidas tomadas de forma a combater alguns dos motivos pelos quais não ser tomada uma opção diferente no sistema de prestação de serviço das Praças do Exército que são entre outros, a idade e a integração no mercado de trabalho quando em contratos de longa duração.

Cada Exército é uma realidade diferente, daí existirem medidas diversas para combater os mesmos problemas, portanto, algumas destas medidas poderiam ser adaptadas à realidade do nosso Exército e das nossas Praças.

II PARTE – PRÁTICA

CAPÍTULO 5

TRABALHO DE CAMPO

5.1 INTRODUÇÃO

A recolha de informação, a sua análise e tratamento, adquirem uma enorme importância quando se trata de um trabalho científico.

Neste capítulo é exposto todo o trabalho de campo realizado durante a execução do trabalho, iniciando-se pelo método de abordagem, passando pelos procedimentos e técnicas, meios utilizados e ainda algumas conclusões.

5.2 METODOLOGIA DO TRABALHO DE CAMPO

Indo de encontro à definição de Investigação presente em Sarmiento (2008, p.3), que diz que esta é o diagnóstico das necessidades de informação e selecção das variáveis relevantes sobre as quais se irão escolher, registar e analisar informações válidas e fiáveis, para a realização deste trabalho recorreu-se à aplicação de dois métodos de recolha de dados.

Numa primeira fase foi feita uma análise documental, que incidiu principalmente na consulta de Legislação assim como alguns artigos e trabalhos existentes relacionados com o tema.

O segundo método utilizado nesta investigação foi o método inquisitivo, baseado na realização de inquéritos e entrevistas.

5.3 PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS

Durante o decorrer do 4º ano de Academia, foi feita uma investigação prévia sobre o tema no âmbito da cadeira de Tática de Cavalaria. Após isso foram consultados alguns artigos de revistas e recolhidas algumas opiniões, contudo, a pesquisa direccionada para a realização do trabalho só foi iniciada em Fevereiro de 2010.

Sendo a base deste trabalho, a análise dos dados recolhidos através dos inquéritos e das entrevistas, foram aplicadas a duas amostras diferentes para obter conclusões mais alargadas relativamente às hipóteses. Os inquéritos foram aplicados às Praças e as entrevistas a Oficiais que têm, ou tiveram enquanto se encontravam no activo, contacto directo com Gestão de Recursos Humanos.

5.3.1 INQUÉRITOS

O recurso à Investigação por inquéritos é fazer de uma metodologia que “considera as opiniões de terceiros sobre o objecto que se investiga” (Sarmiento, 2008: p.21).

Para a construção do inquérito¹⁵, foi feita uma relação das afirmações com as hipóteses de investigação, para que no fim da análise fosse possível a sua confirmação, total ou parcial, ou não confirmação.

As perguntas que compõem este inquérito foram surgindo em resultado da informação recolhida. Foram seguidos os passos metodológicos para a investigação por inquérito, tendo sido efectuado um teste de coerência e validação.

De seguida, foi efectuado o preenchimento por parte de 64 Praças do Exército Português, tendo sido os inquéritos entregues e recebidos pessoalmente, de forma a serem tratados estatisticamente para proceder à sua análise.

5.3.1.1 Caracterização da Amostra dos Inquéritos

Tendo em conta que nesta investigação o que está em causa é a implementação de Quadros Permanentes para as Praças, decidiu-se aplicar os inquéritos aos Soldados e Cabos que prestam serviço actualmente, em RV ou RC em unidades de Cavalaria, de forma a perceber se os seus objectivos passariam por prestar serviço com vínculo permanente à Instituição.

Sendo assim, a amostra é do tipo aleatório simples e é constituída por 64 militares pertencentes à população alvo que é composta pelas Praças do Exército Português.

¹⁵ Ver apêndice A – Guião do Inquérito

5.3.2 ENTREVISTAS

Realizaram-se para este trabalho entrevistas individuais, semi-formais, visto que “o entrevistado responde às perguntas do guião, mas também pode falar sobre outros assuntos relacionados” (Sarmiento, 2008: p.18).

As entrevistas realizaram-se com o intuito de obter do entrevistado a sua opinião concreto sobre determinados assuntos de forma a facilitar a compreensão, auxiliando na obtenção de informação e compreensão de aspectos relativos às hipóteses levantadas na investigação.

Após terem sido efectuadas as entrevistas, as respostas foram submetidas a uma análise qualitativa através de quadros, que segundo Guerra (2006), têm como objectivo reduzir o material a trabalhar e facilitar a comparação das respostas dadas pelos diferentes entrevistados, sendo uma “síntese dos discursos que contêm a mensagem essencial da entrevista e são fiéis (...) ao que disseram os entrevistados” (Guerra, 2006: p.73).

5.3.2.1 Caracterização da Amostra das Entrevistas

Foram realizadas entrevistas¹⁶ a três militares do Exército que, ou se encontram em desempenho de funções associadas ao tema, ou desempenharem anteriormente funções associadas aos Recursos Humanos. Foram entrevistados dois Oficiais que se encontram actualmente ligados à Secção de Gestão de Praças e um Major General que se encontra actualmente em situação de Reformado.

De seguida, apresenta-se no Quadro 5.1 um resumo as variáveis da amostra a quem se aplicou a entrevista..

Entrevistados	Género	Posto	Unidade
1	M	Major General	-----
2	M	Capitão	DARH
3	M	Tenente RC	DARH

Quadro 5.1: Caracterização da amostra.

5.4 MEIOS UTILIZADOS

Relativamente aos inquéritos, foram utilizadas fotocópias do guião entregues pessoalmente aos inquiridos.

¹⁶ Ver apêndice B: Guião da Entrevista

As entrevistas que foram realizadas pessoalmente foram gravadas num Mp4 Creative ZEN, sendo o seu formato de gravação o “.WAV”, o ficheiro pôde ser reproduzido directamente no Windows Media Player.

Quanto à análise dos dados estatísticos e construção dos gráficos associados foi utilizado o Microsoft Office Excel 2007.

5.5 CONCLUSÃO

O início desta investigação foi a análise documental, mas durante algumas conversas informais foram-se recolhendo algumas informações fulcrais para o desenvolvimento deste trabalho.

Contudo, para a realização desta investigação, foram aplicados inquéritos e entrevistas de forma a obter dados quantitativos e qualitativos respectivamente. O objectivo da aplicação dos inquéritos às Praças foi procurar saber qual a receptividade das mesmas à abertura de Quadros Permanentes, enquanto que com as entrevistas procurou-se não só saber, de que forma poderia ser implementado o QP para esta categoria, mas também perceber o motivo de ainda não ter acontecido.

CAPÍTULO 6

ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

6.1 INTRODUÇÃO

Após ter sido apresentado um capítulo onde foi apresentado o trabalho de campo realizado, neste será explanada toda a análise dos resultados obtidos, assim como a discussão dos mesmos. Numa primeira fase serão apresentados os resultados da análise das respostas aos inquéritos, onde é feita uma caracterização da amostra, de forma a dar a conhecer alguns dados sobre a população inquirida, e seguidamente o resultado proveniente da análise das entrevistas onde é também feita uma caracterização da amostra dos entrevistados.

É esperado com este capítulo, uma melhor percepção da opinião dos inquiridos, relativamente ao interesse em pertencerem aos Quadros Permanentes do Exército como Praças, e ainda as opiniões de alguns dos responsáveis pela gestão desta Classe.

6.2 ANÁLISE DOS INQUÉRITOS

6.2.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Para a realização deste trabalho de investigação, foram aplicados 64 inquéritos a Praças que prestam actualmente serviço em Unidades de Cavalaria, das quais 86% são do género masculino e 14% do género feminino como é ilustrado no Gráfico 6.1. Têm idades entre os 18 anos e os 27 anos, sendo a sua maioria elementos com 21 anos, como se pode verificar no Gráfico 6.2. Relativamente às habilitações literárias, a maioria possui o 9ºano com 44%, seguido pelo 12º ano com 33%. Os restantes inquiridos dividem-se entre o 6º ano, 10º ano, 11º ano e ainda 3% inquirido com outras habilitações literárias, como é verificável no Gráfico 6.3.

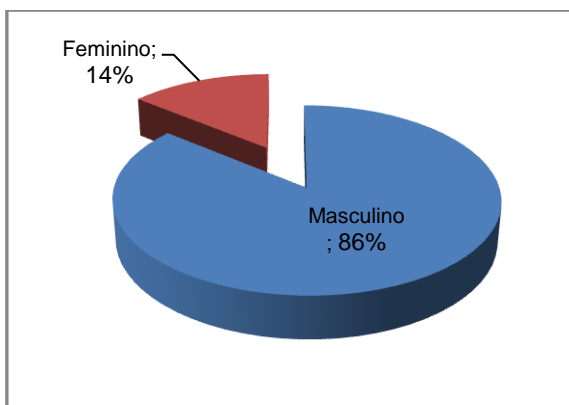


Gráfico 6.1 Distribuição de géneros.

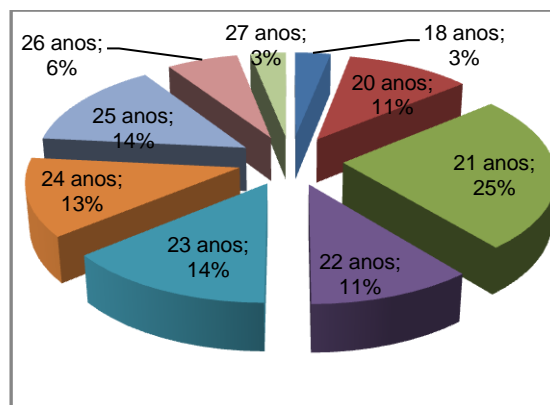


Gráfico 6.2 Distribuição de idades.

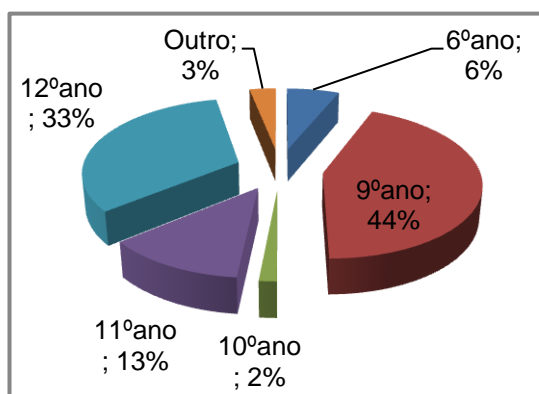


Gráfico 6.3 Distribuição de habilitações literárias.

Relativamente às Unidades nas quais estão colocadas, as Praças dividem-se da seguinte forma: 84% dos militares inquiridos encontram-se actualmente colocados na Escola Prática de Cavalaria, e apesar de os inquéritos terem sido aqui aplicados, encontravam-se 10 militares pertencentes ao Regimento de Cavalaria nº6, representando 10% dos inquiridos como se pode ver no Gráfico 6.4.

Quanto ao tempo de permanência dos militares na Instituição, e conforme pode ser isto no Gráfico 6.5, temos 39% dos inquiridos com menos de um ano de serviço, 23% com um tempo de permanência na Instituição que varia entre os 2 e os 4 anos e 38% dos indivíduos que prestam serviço entre os 4 e os 6 anos.

Para terminar a caracterização da amostra, temos as Especialidades pelas quais as Praças inquiridas estão divididas, sendo 47% dos militares que responderam aos inquéritos de Campanha, e estando os restantes divididos por Mecânica, Mecânica Auto, Serviços, Condução de Viaturas Militares Ligeiras e Pesadas, Polícia do Exército e Outras que engloba Saúde, Comunicações e Música, conforme o Gráfico 6.6.

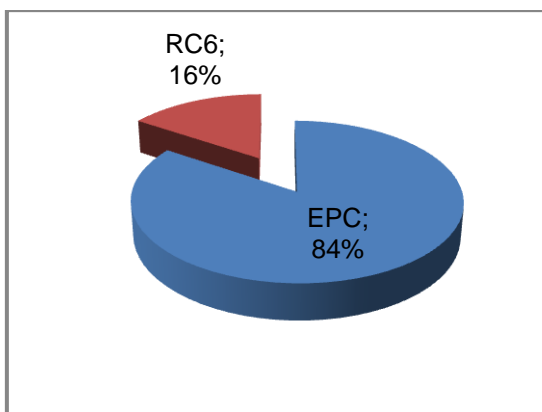


Gráfico 6.4: Distribuição de unidades.

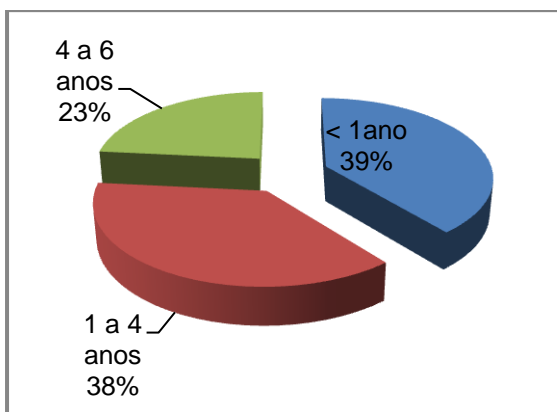


Gráfico 6.5: Distribuição de tempo de permanência.

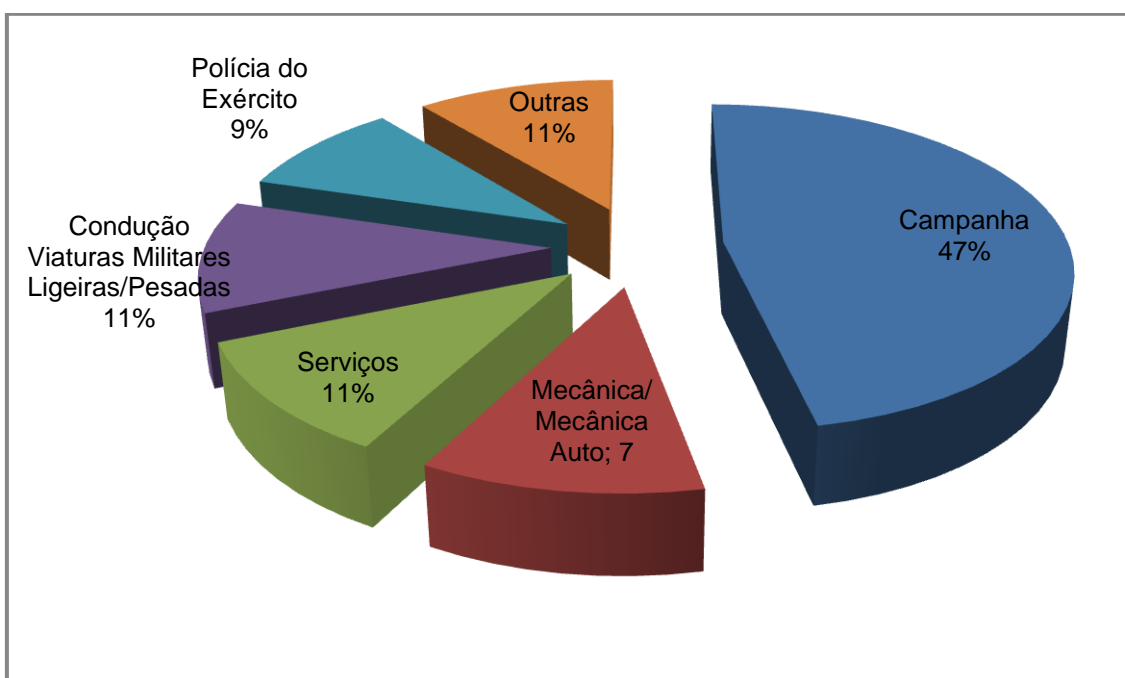


Gráfico 6.6: Distribuição das especialidades.

6.2.2 ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS RESPOSTAS AO INQUÉRITO

De forma a facilitar a análise das respostas dadas pelos inquiridos foi efectuada uma análise estatística.

De seguida, é apresentado um gráfico correspondente a cada uma das perguntas, onde vêm representadas as respostas dadas pelas Praças.

Para uma melhor análise, a escala de respostas, uma escala de opinião, é igual para todas as perguntas do inquérito, dividindo-se em cinco opções, sendo elas o “Discordo muito

ou totalmente”, “Discordo”, “ Não concordo nem Discordo”, “Concordo” e “Concordo muito ou totalmente” tendo sido atribuída à escala de opinião, uma escala de valores para aplicar na análise de estatística como se pode ver na Tabela 6.1. A cada opção corresponde uma cor no gráfico, de forma a tornar mais simples a sua análise.

Discordo Muito ou Totalmente (DMT)	1
Discordo (D)	2
Não Concordo nem Discordo (NCND)	3
Concordo (C)	4
Concordo Muito ou Totalmente (CMT)	5

Tabela 6.1 Escala de opinião do inquérito.

Após a apresentação dos gráficos e respectiva análise, vai ser apresentada uma tabela com todos os valores estatísticos, resultantes da análise, Tabela 6.2. Contudo, no Apêndice, pode ser consultada toda a análise detalhada dos inquéritos.

Como resposta à questão 1. **Encontro-me satisfeito(a) como o papel que desempenho na Instituição**, temos que 42% dos inquiridos Concordam com a afirmação, mas temos que 30% Não Concorda nem Discorda e 8% dos inquiridos Discorda Muito ou Totalmente o que leva a termos uma média de 3,25 e um desvio padrão de 1,04.

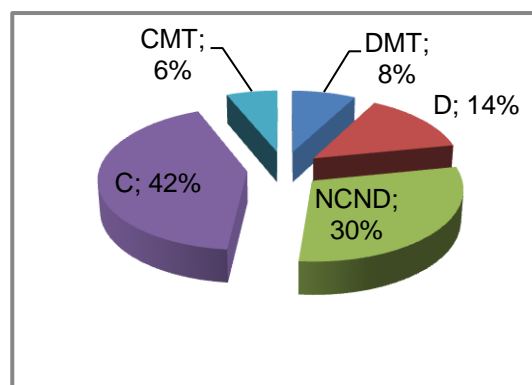


Gráfico 6.7: Percentagem de respostas à questão 1.

Relativamente à questão 2. **O que me fez ingressar no Exército Português foi a perspectiva de uma carreira**, 41 % dos inquiridos Concorda com a afirmação, contudo 11% respondeu que Discorda que tenham ingressado no Exército perspectivando uma carreira. Daqui, sai uma média de 3,58 e um desvio padrão de 1,07.

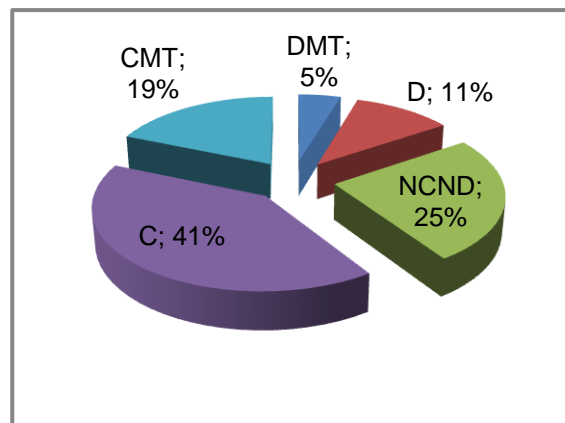


Gráfico 6.8: Percentagem de respostas à questão 2.

Na resposta à questão 3. **Vim para o Exército por não ter mais opções**, 34% dos inquiridos afirma Discordar Muito ou Totalmente, menos 2% dos que afirmam Discordar com esta afirmação. Apenas 5% responde que Concorda Muito ou Totalmente, perfazendo uma média à afirmação de 2,08 e um desvio padrão de 1,06.

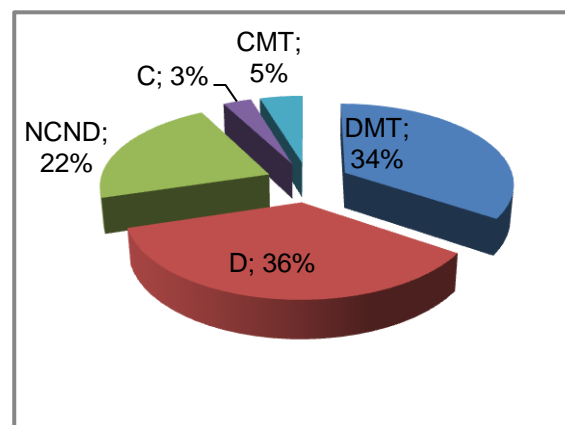


Gráfico 6.9: Percentagem de respostas à questão 3.

No que toca à questão 4. **Continuo a procurar algo que no futuro me dê mais segurança e melhor salário**, 45% dos inquiridos assumem Concordar com a afirmação, 33% Concorda Muito ou Totalmente e apenas 2% afirma Discordar Muito ou Totalmente. Sendo assim, temos uma média de 4,03 e um desvio padrão 0,91.

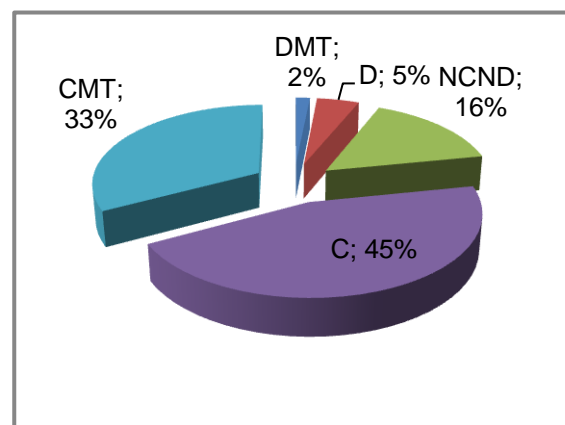


Gráfico 6.10: Percentagem de respostas à questão 4.

Quanto à questão 5. **Pretendo cumprir os seis anos de contrato**, 34% dos inquiridos assume Concordar com a afirmação opondo-se a 6% que Discorda, no entanto, 25% dos inquiridos opta por Não Concordar nem Discordar, fazendo com que a média seja de 3,53 e o desvio padrão com um dos valores mais elevados de 1,23.

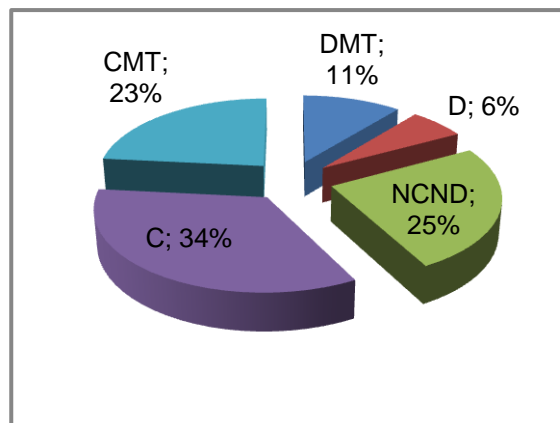


Gráfico 6.11: Percentagem de respostas à questão 5.

Face à questão 6. **Gostava de ter oportunidade de ingressar nos Quadros Permanentes como Praça**, os inquiridos responderam com uma maioria de 52% que Concordam Muito ou Totalmente com a afirmação contra apenas 6% de inquiridos a afirmarem Discordar Muito ou Totalmente, mostrando claramente o interesse pelas Praças nesta questão. Sendo assim, a média é 4,08.

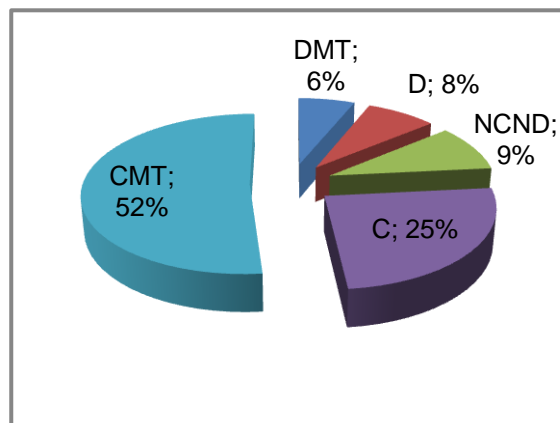


Gráfico 6.12: Percentagem de respostas à questão 6.

Na resposta 7. **Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças, não gostaria de continuar na Instituição**, temos que 36% dos inquiridos Discordam Muito ou Totalmente, 23% que Discordam, havendo apenas uma percentagem de 3% dos inquiridos que Concorda, obtendo assim uma média de 2,33, indo o resultado desta questão de acordo com a resposta anterior.

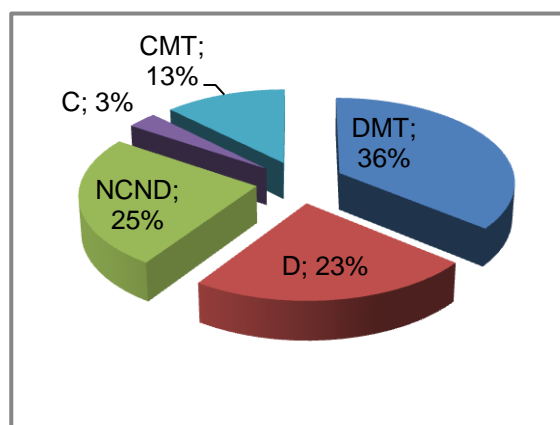


Gráfico 6.13: Percentagem de respostas à questão 7.

Em relação à questão 8. **Sentia-me realizado(a) profissionalmente se realizasse a minha actual função durante toda a minha actividade profissional**, 39% dos inquiridos assumem Concordar com a afirmação, contudo 22% admitem Discordar, temos portanto uma média de 3,36 e um desvio padrão de 1,23.

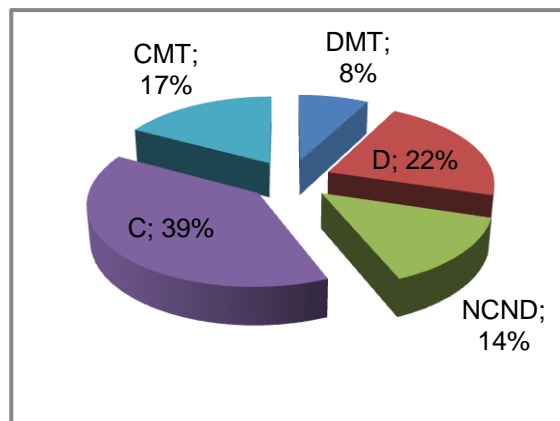


Gráfico 6.14: Percentagem de respostas à questão 8.

Face à questão 9. **Sinto que o meu trabalho é importante para a Instituição**, temos 52% dos inquiridos Concorda com a afirmação, contrapondo a 8% que afirmam Discordar e 3% que Discordam Muito ou Totalmente. Nesta questão temos uma média de respostas de 3,72 e um desvio padrão de 0,95.

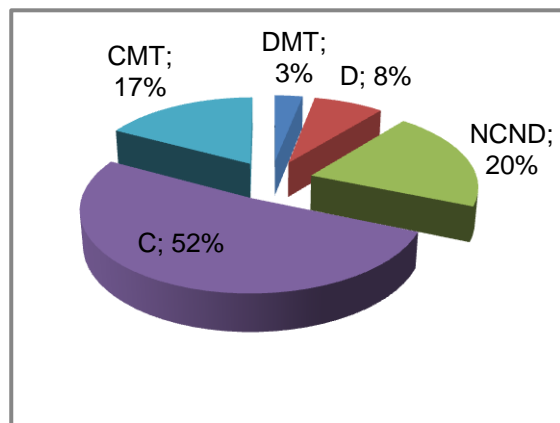


Gráfico 6.15: Percentagem de respostas à questão 9.

Relativamente à questão 10. **Sinto-me sempre motivado(a) com o que faço**, 34% afirma Concordar com a afirmação, 23% Não Concorda nem Discorda, enquanto que 20% assume Discordar, não havendo concordância entre os inquiridos. Esta questão tem uma média de 3,02 e um desvio padrão de 1,2.

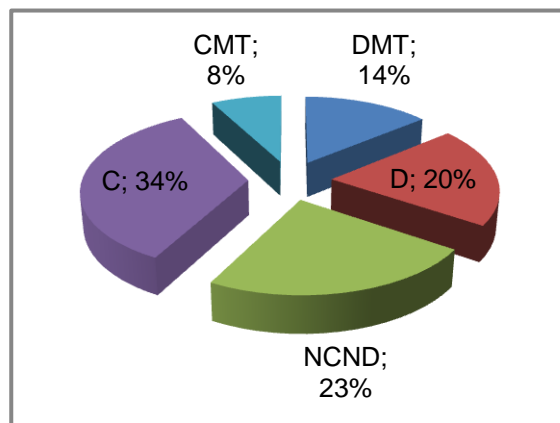


Gráfico 6.16: Percentagem de respostas à questão 10.

Quanto à questão 11. **Sinto necessidade de me manter atualizado(a) no que à minha formação diz respeito**, 69% dos inquiridos Concorda com a afirmação, 11% Concordam Muito ou Totalmente e apenas 3% discordam muito ou totalmente. A média é de 3,77 e o desvio padrão é de 0,87.

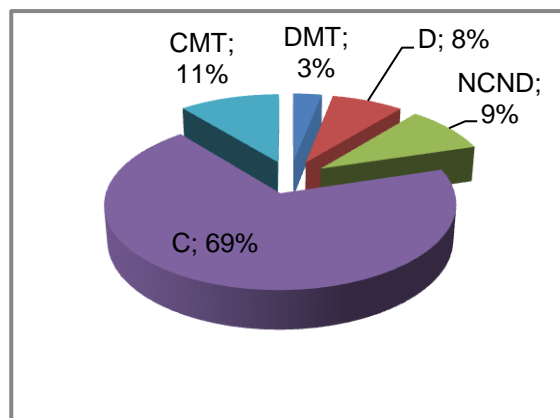


Gráfico 6.17: Percentagem de respostas à questão 11.

Em relação à questão 12. **A formação inicial ministrada, por si só não é suficiente. Só a prática me faz chegar à proficiência**, 45% dos inquiridos afirma Concordar, 25% Concordar Muito ou Totalmente e apenas 3% assumem Discordar Muito ou Totalmente, com isto obtemos para esta questão uma média de 3,83 e um desvio padrão de 0,98.

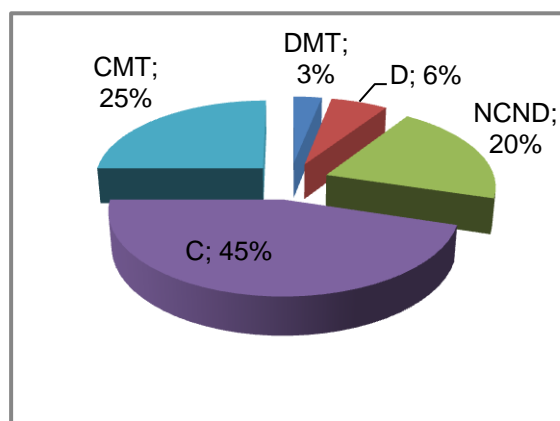


Gráfico 6.18: Percentagem de respostas à questão 12.

Respectivamente à questão 13. **O trabalho que realizo e os horários que cumpro, possibilitam-me frequentar um estabelecimento de ensino no exterior da unidade**, temos 38% dos inquiridos a Concordarem com a afirmação, no entanto 20% Discorda e 22% Não Concordam nem Discordam, obtendo com isto uma média de 3,02 e um desvio padrão de 1,19.

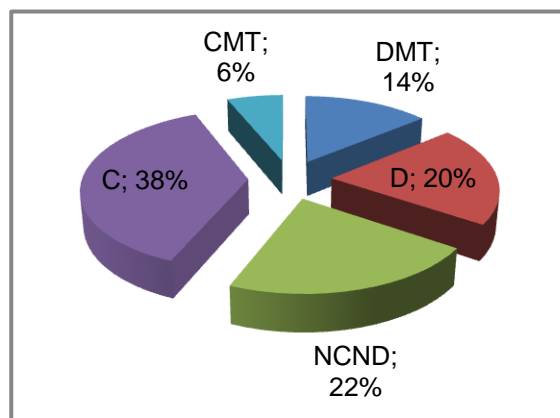


Gráfico 6.19: Percentagem de respostas à questão 13.

Face à questão 14. **Se continuasse na carreira militar gostaria de chegar a Sargento ou Oficial**, 33% dos inquiridos assumem Concordar com a afirmação, 25% Não Concordam nem Discordam e 8% Discordam Muito ou Totalmente. Esta questão tem uma média de 3,48.

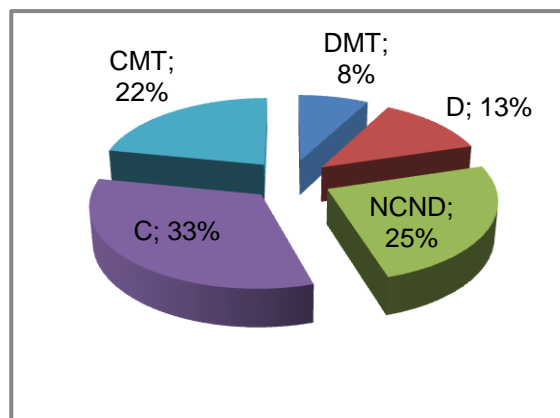


Gráfico 6.20: Percentagem de respostas à questão 14.

Relativamente à questão 15. **Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças, gostaria de ingressar numa força de segurança**, temos as opiniões divididas, contudo com uma tendência para a concordância. 28% dos inquiridos Concordam com a afirmação, enquanto 14% assumem Discordar. No entanto, a maior percentagem, 33%, representa os inquiridos que Não Concordam nem Discordam. Temos nesta questão, o valor mais elevado de desvio padrão, 1,71.

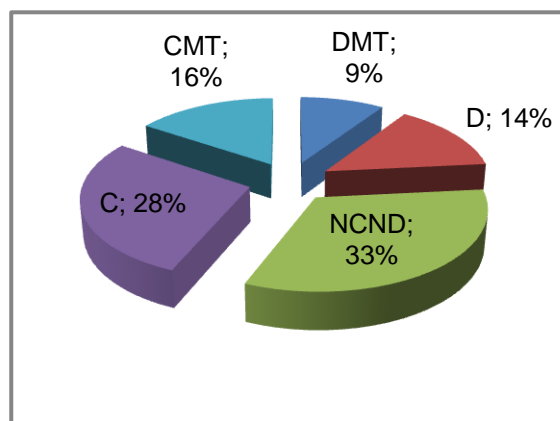


Gráfico 6.21: Percentagem de respostas à questão 15.

Respectivamente à questão 16. **Preocupa-me a minha situação no mundo civil, quando chegar o término do meu contrato**, temos 39% dos inquiridos a Concordarem Muito ou Totalmente e 36% a Concordarem com a afirmação, o que demonstra a evidente preocupação das Praças relativamente ao futuro.

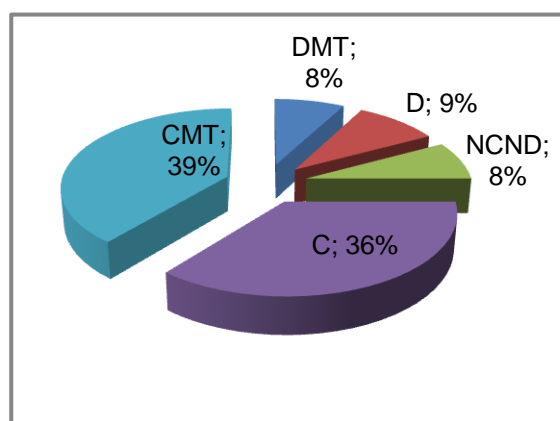


Gráfico 6.22: Percentagem de respostas à questão 16.

Na resposta 17. **Identifico-me com a cultura militar**, 53% dos inquiridos afirma Concordar com a afirmação opondo-se a apenas 3% que assume Discordar. Nesta questão temos uma média de 3,69 e um desvio padrão de 1,15.

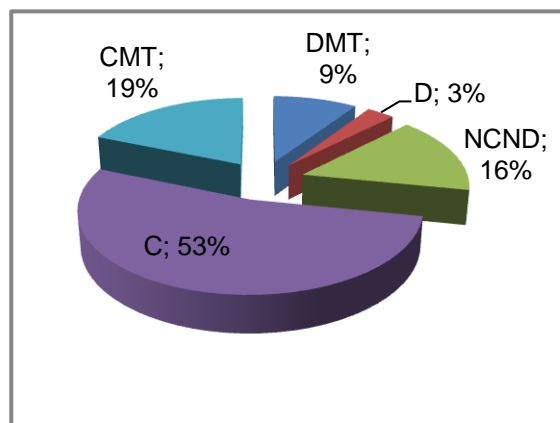


Gráfico 6.23: Percentagem de respostas à questão 17.

	Média	Desvio Padrão	Moda	Máx.	Mín.
1. Encontro-me satisfeito(a) com o papel que desempenho na Instituição.	3,25	1,04	4	5	1
2. O que me ingressar no Exército Português foi a perspectiva de uma carreira.	3,58	1,07	4	5	1
3. Vim para o Exército por não ter mais opções.	2,08	1,06	2	5	1
4. Continuo a procurar algo que no futuro me dê mais segurança e melhor salário.	4,03	0,91	4	5	1
5. Pretendo cumprir os seis anos de contrato.	3,53	1,23	4	5	1
6. Gostava de ter oportunidade de ingressar nos Quadros Permanentes como Praça.	4,08	1,23	5	5	1
7. Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças, não gostaria de continuar na Instituição.	2,33	1,33	1	5	1
8. Sentia-me realizado profissionalmente se realizasse a minha actual função durante toda a minha actividade profissional.	3,36	1,23	4	5	1
9. Sinto que o meu trabalho é importante para a Instituição.	3,72	0,95	4	5	1
10. Sinto-me sempre motivado(a) com o que faço.	3,02	1,2	4	5	1
11. Sinto necessidade de me manter actualizado(a) no que à minha formação diz respeito.	3,77	0,87	4	5	1
12. A formação inicial ministrada, só por si não é suficiente. Só a prática me faz chegar á proficiência.	3,83	0,98	4	5	1
13. O trabalho que realizo e os horários que cumpro, possibilitam-me frequentar um estabelecimento de ensino no exterior da unidade.	3,02	1,19	4	5	1
14. Se continuasse na carreira militar gostaria de chegar a Sargento ou Oficial.	3,48	1,2	4	5	1
15. Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças, gostaria de ingressar numa força de segurança.	3,27	1,71	3	5	1
16. Preocupa-me a minha situação no mundo civil, quando chegar o término do meu contrato.	3,89	1,25	5	5	1
17. Identifico-me com a cultura militar	3,69	1,11	4	5	1
Valor Médio	3,41	1,15	3,76		

Tabela 6.2: Valores de estatística descritiva.

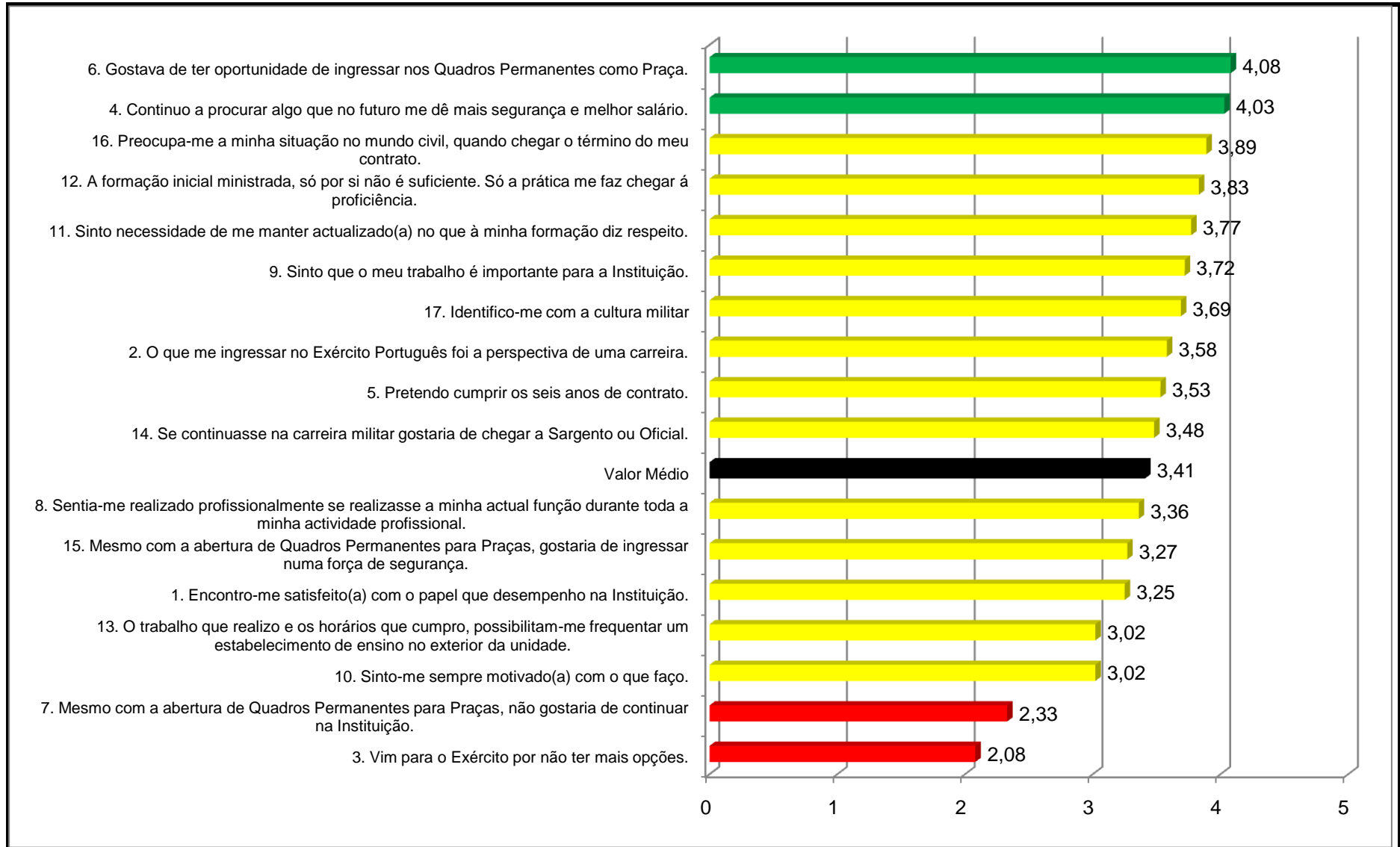


Gráfico 6.24: Média das respostas no inquérito.

6.3 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

- Análise do conteúdo à questão nº1 - Qual a principal razão para a não existência de Quadros Permanentes para as Praças no Exército Português?

Entrevistados	Respostas
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	<ul style="list-style-type: none"> • Idade avançada. • Transição tempo de paz para tempo de guerra. • Capacidade física e psicológica.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	<ul style="list-style-type: none"> • A Categoria de Praças deve ser jovem. • Desempenho físico exigente.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	<ul style="list-style-type: none"> • Desconhece.

Quadro 6.1: Análise de conteúdo à questão nº1.

Nos entrevistados que enumeraram motivos para a não existência de Quadros Permanentes para Praças, a idade e o desempenho físico encontram-se presentes em ambos. Fala-se ainda de transição do tempo de paz para o tempo de guerra, o que acaba também por estar associado aos motivos acima referidos, tendo em conta que as Praças com idade avançada poderiam realizar as suas tarefas com toda a eficiência enquanto em tempo de Paz, mas que poderiam não ser capaz de o favor em situação de guerra.

- Análise do conteúdo à questão nº2 – Na sua opinião que desvantagens adviriam da abertura de Quadros Permanentes para Praças para o Exército Português? E vantagens?

Entrevistados	Respostas
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	<p>Desvantagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acções reivindicativas de carreira. • Vícios. <p>Vantagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efectivos necessários e rentabilizá-los para a formação.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	<p>Desvantagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desmotivação devido à rápida ascensão de carreira. • Alteração de gestão de postos e especialidades. <p>Vantagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilização socioeconómica dos efectivos.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	<p>Desvantagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praças com idades avançadas incapazes de realizar tarefas destinadas a esta classe. <p>Vantagens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimizar o esforço no recrutamento e na formação de novos.

Quadro 6.2: Análise de conteúdo à questão 2.

Mais uma vez as respostas para o factor idade, considerando que uma Praça nos Quadros Permanentes poderia chegar aos 35, 40 anos de carreira, atingindo uma idade que fruto do envelhecimento normal a impediria de cumprir as suas tarefas. Também é considerado pelos entrevistados, o factor desmotivação pelo facto de conseguirem em pouco tempo atingir o topo das suas carreiras.

- Análise do conteúdo à questão nº3 – Considera que poderiam ser implementados em alguns Cargos, ou que teria de ser aplicado de forma geral em toda a Classe de Praças?

Entrevistados	Afirmativo	Negativo	Argumentos
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	x		<ul style="list-style-type: none"> • Começavam primeiro pelos cargos operacionais, passando mais tarde para cargos com menos exigências físicas.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	x		<ul style="list-style-type: none"> • Só poderia ser aplicado a algumas especialidades pelos motivos já referidos. • Contudo, deveria contemplar as mesmas oportunidades para todas as Praças.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	x		<ul style="list-style-type: none"> • Deveriam se implementados em especialidades que fosse possível desempenhar independentemente da idade. e.g. Condutor

Quadro 6.3: Análise de conteúdo à questão 3.

Todos os entrevistados concordam que é possível implementar os Quadros a umas especialidades, mantendo o sistema de contrato noutras. Aliás para alguns, a solução partiria por isso mesmo. Em especialidades que exigissem um maior desembaraço físico seria mantido o contrato, enquanto se faria a reclassificação em especialidades que a idade e o envelhecimento não fossem impeditivos para o cumprimento das funções associadas.

- Análise do conteúdo à questão nº4 – Na sua opinião a melhor solução partiria dos Quadros Permanentes ou dos Contratos de Longa Duração?

Entrevistados	Respostas
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	<ul style="list-style-type: none"> • Quadros permanentes obrigam o Exército a resolver a questão da idade e os contratos de longa duração obrigam a Nação a resolver o. • Têm os dois defeitos.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de Longa Duração, sendo necessário rever a gestão de saídas.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos de Longa Duração.

Quadro 6.4: Análise de conteúdo à questão 4.

A melhor solução para dois dos entrevistados passa pela adesão a contratos de longa duração e não pela abertura de quadros permanentes. Há também a opinião de que nenhuma das soluções resolveria todos os problemas.

- Análise do conteúdo à questão nº5 – De que forma se pode combater a falta de homens mantendo o actual regime de contrato?

Entrevistados	Respostas
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar a aquisição de emprego após a saída das fileiras. • Arranjar forma de serem procurados e colocados quando terminarem o contrato com base em formação adquirida.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão de saída eficaz.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de salários.

Quadro 6.5: Análise de conteúdo à questão 5.

Basicamente a solução para continuar a recrutar homens para o Exército mantendo o regime de contrato a 6 anos passa por uma melhor gestão de saídas. O reconhecimento de cursos pelas entidades civis, a formação dada durante o percurso militar, são algumas das soluções para favorecer as saídas para o mercado civil e a sua fácil reintegração.

- Análise do conteúdo à questão nº6 – O nosso sistema é assim tão diferente do da Marinha e da Força Aérea Portuguesa, que não nos permita adoptar um dos sistemas destes dois ramos das Forças Armadas?

Entrevistados	Respostas
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	<ul style="list-style-type: none"> • O sistema é exactamente o mesmo. • O problema da idade afecta-os a eles também, no caso dos fuzileiros.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	<ul style="list-style-type: none"> • A legislação enquadrante é a mesma, só os Quadros Permanentes na Armada a diferencia dos restantes.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	<ul style="list-style-type: none"> • Sem conhecimento da Armada e da Força Aérea para responder à questão.

Quadro 6.6: Análise de conteúdo à questão 6.

Sendo a legislação enquadrante a mesma, as diferenças no sistema não podem ser assim tão divergentes. Contudo, a Marinha que possui quadros permanentes para as suas Praças, depara-se com alguns dos problemas já referenciados diversas vezes nestas entrevistas, perda de condição física associada ao avanço da idade.

- Análise do conteúdo à questão nº7 – A estruturação de uma carreira seria a solução para a implementação dos Quadros Permanentes?

Entrevistados	Respostas
Entrevistado nº1 Major General Lisboa	<ul style="list-style-type: none"> • A progressão de carreira actual é mais que suficiente.
Entrevistado nº2 Capitão Soares Panza	<ul style="list-style-type: none"> • Qualquer quadro permanente tem de ter uma carreira estruturada. • Coloco alguma resistência a um Quadro Permanente para Praças se não houver ascensão a outra categoria.
Entrevistado nº3 Tenente RC Alexandre Carvalho	<ul style="list-style-type: none"> • Não seria a solução, mas uma medida a tomar.

Quadro 6.7: Análise de conteúdo à questão 7.

Esta é uma questão onde existe uma divergência acentuada de ideias dos entrevistados. Enquanto que um dos entrevistados afirma que os 4 actuais postos da categoria de Praças são mais que suficientes e que não é por aqui que há dificuldade na abertura dos quadros, os outros dois entrevistados afirmam que apesar de não ser por si só uma solução, seria necessário fazer alterações neste âmbito, e ainda, como diz o entrevistado nº2 permitir o acesso a outras categorias durante o evoluir da carreira.

6.4 CONCLUSÃO

Durante a análise das entrevistas facilmente salta á vista um dos motivos que cria maior resistência à criação de quadros permanentes para as Praças no Exército, a idade. Esta é vista como o maior impeditivo para a adopção deste sistema visto, na opinião dos entrevistados, a categoria de Praças ter funções próprias para elementos jovens e que uma diminuição das capacidades físico-psíquicas, naturais do avanço da idade, seria prejudicial para o desempenhar das mesmas. Contudo, são também apresentadas durante esta análise algumas soluções de forma a contornar este problema. Uma delas é a reclassificação noutras especialidades, após passagem obrigatória por especialidades operacionais. Outra solução é a abertura de Quadros apenas para as especialidades que a idade não seja um obstáculo.

CAPÍTULO 7

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

7.1 INTRODUÇÃO

Este trabalho de Investigação Aplicada, tem como objectivo perceber quais as implicações da criação de quadros permanentes para as Praças na arma de Cavalaria, tendo em conta os dois lados da questão, o Militar e a Instituição. Para tal, foi elaborada uma parte teórica onde foram apresentados os tipos de Serviço prestado pelas Praças, a sua progressão de carreira actual os cargos e as unidades de cavalaria. Na parte prática foi feita uma análise aos inquéritos e entrevistas. De seguida será feita uma verificação das hipóteses enunciadas no início deste trabalho.

Este capítulo contém então, a verificação das hipóteses, cumprimento de objectivos, repostas às perguntas derivadas, reflexões finais, recomendações e propostas para investigações futuras.

7.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES PRÁTICAS

Após toda a pesquisa, análise e discussão de dados, é possível verificar as hipóteses previamente formuladas.

Relativamente à primeira hipótese: **A estrutura actual de carreira das Praças é suficiente para a abertura de quadros nesta categoria**, foi verificada pela resposta à questão nº8 do inquérito, pois a maioria das Praças inquiridas optou por assumir Concordar e Concordar muito ou Totalmente, quando questionadas se se sentiriam realizadas profissionalmente executando a função actual durante toda a sua actividade profissional. Durante as entrevistas foi levantada a questão de ser desmotivante para as Praças chegarem rapidamente ao topo da sua carreira e executarem sempre o mesmo tipo de funções, mas com base na opinião dos interessados, podemos constatar que isso não se verifica.

No que diz respeito à hipótese 2: **É aliciante para os militares a abertura de quadros permanentes**, esta hipótese é verificada nas questões 6 e 7 do inquérito, onde se tira claramente da análise a receptividade da abertura de quadros permanentes por parte

das Praças, contudo, os motivos que tornam esta opção tão aliciante podem ser de naturezas diferentes. Apesar de na questão 3 do inquérito a maioria dos inquiridos discordar que a entrada para o Exército se deu ao facto de não terem mais opções, o que indica não ter sido a falta de emprego no mundo civil, já na análise à questão 16 vemos claramente a preocupação das Praças no que diz respeito ao término do contrato e à saída para o mercado de trabalho civil. Esta pode ser a razão de os Quadros Permanentes serem tão aliciantes para as Praças, sendo esta uma forma de garantirem um emprego com futuro, apesar de termos a maioria dos inquiridos a afirmar na questão 17, a sua identificação com a cultura militar, o que poderá indicar a motivos vocacionais para a vontade de ingressarem nos quadros.

Em relação à hipótese 3, **É possível aplicarem-se Quadros Permanentes apenas a alguns Cargos**, esta hipótese é verificada pela pergunta 3 da entrevista, onde todos os entrevistados respondem afirmativamente, considerando mesmo alguns deles, que teria de partir por aí para ser possível a abertura de QPP. Cargos que exigissem uma maior capacidade física e onde a idade fosse um entrave poderiam, ou fazer parte da fase inicial da carreira, ou não ser permitido o ingresso de Praças do QP. Contudo, nada é impeditivo de existir QPP para uns Cargos e o mesmo não acontecer para outros.

Relativamente à hipótese 4, **É vantajoso para a instituição a abertura de Quadros Permanentes para as Praças na Arma de Cavalaria**, esta hipótese não foi totalmente verificada, visto os entrevistados enumerarem vantagens e desvantagens para a criação de Praças em resposta à questão 2 da entrevista. No entanto, na resposta à questão 12 do inquérito a maioria das respostas tende para a concordância de que a proficiência só é atingida com a prática, o que faz com que o RC actual não tire partido desta situação, podendo ser o Quadro Permanente uma forma de beneficiar com a prática adquirida pelas Praças no desempenho das suas funções, ainda mais, com a actual aquisição de novas viaturas, altamente tecnológicas para a Arma de Cavalaria.

7.3 CUMPRIMENTO DE OBJECTIVOS

Os objectivos que tinham sido traçados no início deste trabalho foram totalmente cumpridos. Relativamente ao primeiro objectivo, **Perceber se as Praças se sentem motivadas com a função que desempenham**, foi atingido através das perguntas 1, 8, 9 e 10 do inquérito, onde a maioria das Praças assume sentir-se sempre motivada com o que faz. A maioria dos inquiridos encontra-se satisfeita com o papel que desempenha sentindo que a sua função é importante para a instituição.

No que diz respeito ao segundo objectivo, **Perceber se vêm a vida militar como algo passageiro, ou uma possibilidade de fazer carreira**, este foi cumprido através das perguntas 4, 5, 6, 7, 14 e 15, que inquire as Praças relativamente à vontade de ingressarem nos Quadros Permanente, sendo como Praça, Sargento ou Oficial, e ainda se continuam à procura de emprego no exterior da instituição, mas planeando cumprir o contrato até ao fim.

7.4 RESPOSTA ÀS PERGUNTAS DERIVADAS

Durante a realização deste trabalho, obtiveram-se resposta a todas as perguntas derivadas assim como à pergunta de partida. No que diz respeito à primeira pergunta, **De que forma é possível progredirem na carreira? Será possível manter os militares motivados durante a sua carreira militar?**, quanto à segunda parte da pergunta, esta foi respondida ao ser verificada a hipóteses 1, quanto à primeira parte, a progressão de carreira pode ser feita dentro da categoria até ao posto de Cabo-Adjunto ou através de concurso para a categoria de Sargentos ou Oficiais.

Relativamente à segunda pergunta, **É do interesse dos militares a abertura de um Quadro Permanente para Praças?**, obtivemos a resposta através dos inquiridos visto que a maioria dos inquiridos afirmou concordar com a vontade de ingressar nuns possíveis Quadros Permanentes de Praças.

Quanto à terceira pergunta, **Existem Cargos de Cavalaria onde as vantagens associadas à abertura de Quadros Permanente de Praças são mais justificáveis?**, também concluímos durante a investigação que a resposta a esta questão é afirmativa, ou pela exigência física de alguns cargos que leva a não ser viável um quadro permanente, ou então pelo contrário, em cargos onde a prática e o conhecimento é essencial, apelando à continuidade dos homens nas funções directamente no seu desempenho, ou indirectamente numa vertente de formação. Com base nisto, podemos também dar resposta à quarta pergunta derivada, **Quadros Permanentes possibilitarão um aumento de operacionalidade dos militares? E será possível aplicar este sistema a todos os cargos?**, o aumento da operacionalidade dos militares advém muito da prática que têm no desempenho das tarefas associadas às suas funções, sendo assim, com QPP as Praças adquiririam a proficiência adequada que não podem atingir apenas com a formação, como elas próprias o confirmam em resposta ao inquirido, contribuindo assim para o aumento da operacionalidade das forças. Quanto à abrangência a todos os cargos de Cavalaria, foi visto já, em análises anteriores, que alguns dos cargos apesar de ganharem com a experiência, perdem com a perda de capacidades físicas.

7.5 REFLEXÕES FINAIS

Chegando a este ponto do trabalho, podemos então responder à pergunta de partida: **Será vantajoso para a Arma de Cavalaria a abertura de Quadros Permanentes para as Praças?** Actualmente as Praças no Exército podem prestar serviço por um período máximo de 7 anos, considerando ser um ano em Regime de Voluntariado e os restantes em Regime de Contrato. Isto, porque é considerado que a idade é um factor condicionante para o bom desempenho das funções destinadas a esta categoria. no entanto, existem formas de contornar esta situação. A entrada para Cargos de Cavalaria de vertente operacional, aproveitaria a idade jovem dos militares que poderiam mais tarde e verificada a perda de desembaraço físico adequado à função, ser reclassificados noutras áreas ou mesmo mantidos na mesma, mas com ligação á formação. Isto faria com a proficiência atingida pela prática não fosse desperdiçada com a saída do militar das fileiras. Por outro lado, também seria uma forma de combater a falta de efectivos, pois a perspectiva de uma carreira segura é sem dúvida factor motivante, ainda mais, considerando a situação precária que o País atravessa actualmente respectivamente ao desemprego.

A criação de Quadros Permanentes permitiria ao Exército uma maior selecção no recrutamento, aumentando assim o nível de exigência e consequentemente a qualidade das suas Praças.

Posto isto, à questão de Partida poderíamos responder que sim, seria vantajoso a abertura de Quadros Permanentes para as Praças na Arma de Cavalaria, tendo em conta que poderia ser uma opção apenas para cargos técnicos.

7.6 RECOMENDAÇÕES

Neste trabalho foram verificadas algumas opções que poderiam trazer vantagens, não só à criação de Quadros Permanentes como também o aumento da duração dos contratos, tudo com vista a aproveitar ao máximo a formação dada e a prática adquirida pelos militares. O prolongamento de contratos, já foi em tempos uma opção em cima da mesa, mas que acabou por não entrar em vigor. O maior problema deste modelo, não difere em muito do maior problema do modelo actual de RC, que é a Gestão de Saídas. Apesar de esta existir para os militares que terminam o seu contrato, esta não é de todo eficaz. Os incentivos previstos para estes militares, não dão resposta às suas necessidades. Durante a elaboração deste trabalho, foram estudados alguns casos onde existem medidas eficazes para combater este problema. Alguns ramos das Forças Armadas e muitos Países Europeus

apostam na formação e no seu reconhecimento pelas entidades civis. É necessário apostar na formação para que os conhecimentos adquiridos sejam aproveitados no mercado de trabalho civil, ajudando não só á integração dos militares, mas também a imagem da instituição

A Cavalaria está actualmente a ser equipada com um elevado grau de tecnologia, é necessário por isso uma maior selecção dos seus militares, formando-os e mantendo-os de forma a atingir um nível elevado de operacionalidade das forças.

7.7 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

Uma das maiores dificuldades encontrada neste trabalho foi a janela de tempo, afectando entre outras coisas, a aplicação das entrevistas. Também o facto de o período destinado para a realização deste trabalho ser intervalado em cerca de três meses, afecta a marcação de reuniões e entrevistas.

O limite de páginas imposto, veio a tornar-se durante a elaboração do TIA um factor condicionante, havendo necessidade de um maior número de páginas para um Trabalho de Investigação Aplicada.

7.8 INVESTIGAÇÕES FUTURAS

Para novas investigações recomenda-se um estudo sobre a formação dada, como e se pode ser melhorada de forma a ser reconhecida pelas entidades civis. Mantendo o sistema actual é necessário criar novas condições para a reintegração dos militares que abandonam as fileiras e a formação técnica será a base para a resolução desse problema.

BIBLIOGRAFIA

- Academia Militar, (2008), *Orientações para Redacção de Trabalhos*. Lisboa: Academia Militar
- Centro Naval de Ensino à Distância (<http://64.131.66.67/~cnededu/98/bem-vindo.htm>)
- Decreto-Lei nº166/2005, de 23 Setembro (Livro III do EMFAR, Regimes de Contrato e de Voluntário)
- Decreto-Lei nº166/2005, de 23 Setembro (Livro I do EMFAR, Parte Geral)
- Força Aérea Portuguesa, Consult. 27 Jul 2010, disponível em <http://www.emfa.pt/www/po/crfa/index.php?area=010&codigo=010.002&opcao=cfp>
- Guerra, I (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*. Estoril: Principia Editora
- Jerónimo, C.A. (2005). *A retenção dos militares em regime de contrato nas fileiras, causas de abandono, possíveis soluções e suas implicações, Trabalho individual de longa duração*. Lisboa: Instituto de Altos Estudo Militares
- Lei nº174/99 (1999). Diário da República, 1ª Serie – A, de 21 de Setembro, nº221, pp.6541-6550
- Ley 8/2006, de 24 de Abril, de Tropa y Marineria
- Ministério da Defesa Nacional (2001) *Livro Branco da Defesa Nacional*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional-
- Marinha Portuguesa, Consult. 27 Jul 2010, disponível em <http://www.marinha.pt/PT/CARREIRA/Pages/Carreira.aspx>
- Neves, C.A. (2002). *Praças dos quadros permanentes ou Praças em regime de contrato de longa duração – Que solução para o Exército numa perspectiva de relacionamento de especialidade militares e de carreiras profissionais da administração pública, Trabalho individual de longa duração*. Lisboa: Instituto de Altos Estudos Militares
- Sampaio, R.M. (2009). *Formação militar vs formação civil. Qualidade, certificação e emprego. Contribuição para o recrutamento militar e retenção das fileiras*. Lisboa : Instituto Estudos Superiores Militares

Sarmiento, M. (2008), *Apontamentos de Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Academia Militar

Sarmiento, M. (2008), *Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora

APÊNDICES

APÊNDICE A: GUIÃO DO INQUÉRITO



ACADEMIA MILITAR

Trabalho de Investigação Aplicada

INQUÉRITO

Este Inquérito é anónimo. Está a ser realizado no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada e pretende auxiliar as conclusões do mesmo. O tema refere-se à criação de Quadros Permanentes para as Praças na Arma de Cavalaria.

Agradeço que as respostas sejam dadas em consciência, auxiliando assim no rigor da análise.

Idade:

Género: M

F

Unidade:

Especialidade:

Habilitações Literárias:

6ºano

9ºano

10º

11º

12º

Licenciatura

Outro: _____

Há quanto tempo está na Instituição?

< 1 ano

1 a 4 anos

4 a 6 anos

1- Encontro-me satisfeito(a) com o papel que desempenho na Instituição?

Discordo muito ou totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo muito ou totalmente

2- O que me fez ingressar no Exército Português foi a perspectiva de uma carreira.

Discordo muito ou totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo muito ou totalmente

3- Vim para o Exército por não ter mais opções.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

4- Continuo a procurar algo que no futuro me dê mais segurança e melhor salário.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

5- Pretendo cumprir os seis anos de contrato.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

6- Gostava de ter oportunidade de ingressar nos Quadros Permanentes como Praça.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

7- Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças, não gostaria de continuar na Instituição.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

8- Sentia-me realizado profissionalmente se realizasse a minha actual função durante toda a minha actividade profissional.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

9- Sinto que o meu trabalho é importante para a Instituição.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

10- Sinto-me sempre motivado(a) com o que faço.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

11- Sinto necessidade de me manter actualizado(a) no que à minha formação diz respeito.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

12- A formação inicial ministrada, só por si não é suficiente. Só a prática me faz chegar à proficiência.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

13- O trabalho que realizo e os horários que cumpro, possibilitam-me frequentar um estabelecimento de ensino no exterior da unidade.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

14- Se continuasse na carreira militar gostaria de chegar a Sargento ou a Oficial.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

15- Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para as Praças, gostaria de ingressar numa força de segurança.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

16- Preocupa-me a minha situação no mundo civil, quando chegar o término do meu contrato.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

17- Identifico-me com a cultura militar.

Discordo muito ou totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo muito ou totalmente

MUITO OBRIGADO PELA DISPONIBILIDADE

APÊNDICE B: GUIÃO DA ENTREVISTA

Entrevista

Nome: _____ Função: _____

Género: M___ F___ Hab. Literárias: _____

Local: _____ Unidade: _____

- 1- Qual a principal razão para a não existência de Quadros Permanentes para as Praças no Exército Português?
- 2- Na sua opinião, que desvantagens adviriam da abertura de Quadros Permanentes para Praças para o Exército Português? E vantagens?
- 3- Considera que poderiam ser implementados apenas em alguns cargos, ou teria que ser aplicado de forma geral em toda a Classe de Praças?
- 4- Na sua opinião, a melhor solução partiria dos Quadros Permanentes ou de Contratos a Longo Prazo?
- 5- De que forma se pode combater a falta de homens, mantendo o actual Regime de Contrato?
- 6- O nosso sistema é assim tão diferente do da Marinha e da Força Aérea Portuguesa, que não nos permite adoptar um dos sistemas destes dois ramos das Forças Armadas?
- 7- A estruturação de uma progressão de carreira seria a solução para a implementação dos Quadros Permanentes?

Muito Obrigado pela Atenção

APÊNDICE C: ENTREVISTA 1

Posto: Major General

Função: Reformado

Nome: Lisboa

Unidade:

1- Qual a principal razão para a não existência de Quadros Permanentes para as Praças no Exército Português?

Num trabalho que se fez há uns anos, salvo erro na era de 89 quando eu estive a fazer o Estatuto, fez-se este trabalho. Então, uma das posições que tinha o Estado Maior do Exército era a que “as funções militares definidas para serem desempenhadas por Praças exigem determinada postura física e psíquica que não se coaduna com o envelhecimento próprio, resultante de uma carreira de uma Praça do QP. É certo que, as funções militares poderiam até ser melhor executadas, em tempo de paz, por Praças envelhecidas. No entanto, esta solução não facilita a transição para a crise ou guerra”, e eu aqui tenho dúvidas. Outro QPPE pelo RC até 20anos, que uma fuga que os Franceses fazem muito. Eles foram para um sistema que nós também podíamos adoptar que era ir até aos 20 anos. Claro que o ir até aos 20 anos na tropa, traz o mesmo problema que o QP, que é depois a colocação deles na vida civil. Só que os Franceses têm uma coisa que nós não conseguimos. Eles agarraram numa antiga unidade deles e transformaram numa escola de artes e ofícios, mas já com um nível grande, eu chamo-lhe artes e ofícios porque tem variadíssimas áreas de trabalho, mais ligadas à parte mecânica, engenharia e essas coisas todas. Portanto, eles fizeram essa escola e eles no último ano de contrato podem ir para essa escola e depois podem lá estar durante “x” anos que depende do curso que eles escolhem e que portanto, foi uma maneira de tentarem a colocação e nós também podemos pensar em relação ao QP fazendo um tipo de passagem à reforma mais cedo, com os inconvenientes de vencimentos, mas prepará-los para a vida civil, mas este é que é o ponto fulcral de todos os problemas e por isso é que aparece este “até aos 20 anos” do RV/RC. Claro que para mim, este aspecto que falam que em tempo de guerra se pode complicar, eu aqui não vejo problemas porque os indivíduos que atingem determinada idade.. Nesse aspecto, eles têm sempre lugar. Mas tem é que ser calculado bem como é que é o número de indivíduos necessários para estas condições e ainda tem outro aspecto importante, é que eles enquanto estiveram numa actividade operacional têm que ter um subsídio especial, que perdem quando saem da actividade operacional, que é uma

espécie de prémio por ser Pára-quedista, ou prémio por ser Comando, a eles era o prémio por estar na actividade operacional, quando saíssem da actividade operacional, perdiam o prémio. A questão dos postos também não tem problema. Têm neste momento quatro postos e por aí não há problema. Mas depois também há outro aspecto que também na altura chamei a atenção que é as acções reivindicativas socioprofissionais da carreira, porque é mais um grupo. Claro que até se podia fazer como se faz para os Sargentos-Mor serem os representantes na Unidade dos Sargentos, por isso o Cabo mais antigo também podia ter essa possibilidade ou não, mas portanto, dentro deste conjunto, eu podia jogar neste aspecto, mas o fundamental é saber quantos, porque isto é que está complicado. Neste estudo das Praças do QP, tem que ser também uma pequena parte disto e portanto, tenho que fazer o levantamento de todos os lugares que podem ser utilizados ou depois prestados põe estes indivíduos quando ultrapassarem a idade para a parte operacional. E esta passagem não pode ser uma data, mas tem que ser fisicamente comprovada e depois há outro aspecto muito importante, a mudança de quadro, repare que eu digo mudança de quadro, porque a mudança de quadro pode ter duas áreas é a Reclassificação e é a Mudança pura de quadro, ora bem qual é a diferença entre uma e outra. A Reclassificação é quando ao Exército interessa fazer essa alteração, por exemplo, o indivíduo passar de operacional, por exemplo atirador para condutor de Carros de Combate e depois para condutor normal e interessa à instituição fundamentalmente e interessa ao indivíduo, mas pode não interessar ao indivíduo então a instituição impõe. Uma transferência normal, já é ao indivíduo que interessa, por exemplo, indivíduos que eram de Infantaria, tiraram o curso de medicina e pediram para entrar para médicos. A diferença que há entre uma e outra é a antiguidade. Quando um indivíduo pede para seu interesse, e a instituição pode ou não ter interesse, porque que senão não autoriza, mas não é prioridade, ele muda de quadro, mas perde a antiguidade, agora o indivíduo é reclassificado porque interessa à entidade e interessa ao próprio indivíduo então é reclassificado e então já não perde antiguidade nenhuma.

2- Na sua opinião, que desvantagens adviriam da abertura de Quadros Permanentes para Praças para o Exército Português? E vantagens?

As acções reivindicativas socioprofissionais da carreira e os vícios podem ser desvantagens se não forem tomadas medidas. Como vantagens vemos que o pessoal que ao início vai para a parte operacional, depois pode ficar ligado à instrução e temos os efectivos que necessitamos.

3- Considera que poderiam ser implementados apenas em alguns Cargos, ou teria que ser aplicado de forma geral em toda a Classe de Praças?

Claro que sim. Não tinha qualquer problema. Repare que eu ao princípio falo logo nisso, só admito para a parte operacional, só mesmo para a parte operacional e só depois é que faço reclassificações para as outras que é para tirar o máximo de rendimento das pessoas, se não cometemos o mesmo erro da polícia. A polícia hoje em dia está a cometer um erro gravíssimo que é pôr a polícia municipal e a polícia normal e admite para a polícia municipal, indivíduos novos quando deviam ir primeiro para o outro lado, e a polícia municipal como tem as competências que têm as outras, zaragatas deviam vir os indivíduos com uma certa idade para a polícia municipal. E isso era o que a nossa Aspirante era exactamente isso, era eles entrarem logo para aquelas áreas que não interessa, não quer dizer até que eles não tivessem mais rendimento, mas isso até tem um defeito é que eles começam a ter mais vícios, mas os vícios tiram-se com a disciplina. Portanto, eu tenho que ver o que interessa ao Exército e a eles. Eu não posso meter logo um indivíduo por exemplo na secretaria, ou como adjunto de contabilidade, porque nunca mais apanho aquele indivíduo, enquanto que se o meter na parte operacional propriamente dita, reclassifico-o quando o posso e mando-o para outro lado.

4- Na sua opinião, a melhor solução partiria dos Quadros Permanentes ou de Contratos a Longo Prazo?

Têm os dois o mesmo defeito. Para mim o Quadro Permanente obriga a ser o Exército a resolver o problema, o outro obriga a ser a Nação, agora pode é começar a criar aí grupos especiais, que saiem para a vida civil e não arranjam emprego porque já têm idade e começam a haver aí problemas graves. Além disso repare, há uma experiência antiga do Exército que sempre que se criaram situações dos 20 anos ou 17, deu sempre barraca. Hoje em dia, há um quadro, que eram os Oficiais que eram os Ajudantes de campo do pessoal todo e que agora podem ir até Tenente-Coronel, que eu criei esse Quadro, porque disse várias vezes ao Chefe de Estado Maior que lhe criava o Quadro e nunca consegui. E eu aqui, no tempo do General Miguel, num tempo de transição, criei esse Quadro, eles iam fazendo contratos continuamente. Então fez-se aqui um período de transição. É o Quadro Técnico de Secretariado.

5- De que forma se pode combater a falta de homens, mantendo o actual Regime de Contrato?

Com o RV/RC a única maneira é dar-lhes condições para poderem quando saírem da tropa, arranjam emprego. Repare, nós já demos cabo de muitas coisas que eram fundamentais. Por exemplo, aqui a escola de electromecânica, que era aqui em Paço de Arcos, se for saber às empresas todas que há em Portugal de electrónica, todos os chefes dessas empresas eram soldados e cabos, porque nós estávamos avançados em relação ao civil “n” anos e portanto, preparávamos lá os técnicos e aquela escola de electromecânica nunca tinha vagas, porque toda a gente que ia para lá já sabia que conseguia logo arranjar emprego. Por isso, nós temos de arranjar, através dessas novas oportunidades, temos de estudar o assunto e arranjar maneira para depois os indivíduos serem procurados e colocados, porque neste momento só têm saída para onde, para a PSP, para a GNR e mesmo assim foi uma guerra desgraçada porque só podiam ir para a GNR e para a PSP depois de prestarem serviço no Exército. Têm também para os Serviços de Segurança, mas só isso não dá. Ah, e tinha não sei se ainda tem, quando eram os concursos para a função pública igualdade de circunstâncias. Nessa área, é fundamental dar um passo muito grande, é a área mais importante, e agora com as novas oportunidades era fundamental conseguirmos criar isso. Temos que preparar para a prática. Repare, em Portugal deixou quase de haver

6- O nosso sistema é assim tão diferente do da Marinha e da Força Aérea Portuguesa, que não nos permite adoptar um dos sistemas destes dois ramos das Forças Armadas?

A Marinha esteve, ou está para acabar com o Quadro Permanente de Praças. O sistema é praticamente igual. As condições que tem a Força Aérea e a Marinha nós também temos, o grande problema é físico-psíquico, porque os indivíduos ao fim de uns determinados anos, ou passam á reforma em condições especiais ou são aplicados em determinadas áreas. É por isso que os fuzileiros não fazem nada, não fazem operações nenhuma porque já têm idade.

7- A estruturação de uma progressão de carreira seria a solução para a implementação dos Quadros Permanentes?

A carreira está mais que suficiente. Para mim a maneira é a reclassificação e a mudança de quadros. Isso é que é a base, isso é que dá hipótese e fazer um estudo muito consciencioso sobre isso, não pôr pessoal a mais. Tem que ser feito o estudo ao

contrário, começar a ver onde posso aplicar esta malta e depois fazer as contas todas, porque à primeira vista é muito bem ter um grupo bom para aplicar em qualquer lado, mas também é importante termos a parte territorial bem definida. Eu tenho de ver onde posso meter essa malta e depois fazer o processo todo para trás. A base de tudo é a reclassificação. Não é a idade que conta, é a condição física versus a idade. O que lhe falei sobre o subsídio, por exemplo, o pessoal que está na parte operacional, se calhar passado uns anos pode dar formação, mas inserido na parte operacional, continuando na mesma a receber esse subsídio, fazendo com que eles fiquem.

APÊNDICE D: ENTREVISTA 2

Posto: Capitão

Função: Chefe de SubSecção Promoção/ SGP

Nome: Orlando Panza

Unidade: DARH

1- Qual a principal razão para a não existência de Quadros Permanentes para as Praças no Exército Português?

A Categoria de Praças do Exército deve ser jovem. Só assim é possível fazer face a todas as situações a que corresponde um desempenho físico mais exigente. Daqui resulta a dificuldade de prolongamento de um vínculo para o desempenho de actividades operacionais, sendo que estas actividades correspondem ao grosso efectivo da Categoria de Praças.

2- Na sua opinião, que desvantagens adviriam da abertura de Quadros Permanentes para Praças para o Exército Português? E vantagens?

A gestão de um Quadro Permanente tem sempre implicações. Parece-me desde já, que uma carreira (cerca de 35 a 40 anos) em três postos é muito redutor e pouco motivador. Obriga também a alterar toda a gestão de postos e Especialidades, contando também com o factor idade.

Como vantagem, entendo que se poderá obter uma estabilização de efectivos, ficando estes menos vulneráveis à situação socioeconómica do momento.

3- Considera que poderiam ser implementados apenas em alguns Cargos, ou teria que ser aplicado de forma geral em toda a Classe de Praças?

Este é um ponto essencial. A aplicar um Quadro Permanente de Praças este, na minha opinião só poderá ser aplicada a determinadas Especialidades pelas razões que atrás enunciei. No entanto, o acesso a esse quadro, na hipótese de ser implementado deve

contemplar oportunidades a todas as Praças, independentemente da sua Especialidade de Origem.

4- Na sua opinião, a melhor solução partiria dos Quadros Permanentes ou de Contratos a Longo Prazo?

Por tudo o que já descrevi, sou mais favorável a Contratos de Longa Duração, sendo neste caso necessário rever a gestão de saídas.

Se existirem garantias no momento de saída parece-me que uma selecção semelhante à encontrada por Espanha traria algumas garantias aos militares e ao Exército que veria o seu efectivo reforçado.

5- De que forma se pode combater a falta de homens, mantendo o actual Regime de Contrato?

Em minha opinião só uma gestão de saídas eficaz, seja para a função pública, seja para qualquer outro organismo ou outra solução que se encontre, tornaria o Exército ainda mais apelativo para um serviço de curta duração. Tudo depende das perspectivas que cada um tem e das garantias que lhe são dadas.

6- O nosso sistema é assim tão diferente do da Marinha e da Força Aérea Portuguesa, que não nos permite adoptar um dos sistemas destes dois ramos das Forças Armadas?

Se exceptuarmos o Quadro Permanente da Armada, os sistemas dos ramos são semelhantes já que a legislação enquadrante é a mesma. No entanto, é importante que todos os procedimentos internos sejam os mesmo de forma a evitar discrepâncias entre os militares das Forças Armadas.

7- A estruturação de uma progressão de carreira seria a solução para a implementação dos Quadros Permanentes?

Não há soluções mágicas nem completamente eficazes. É claro que qualquer Quadro Permanente deve ter uma carreira bem estruturada e isso poderá ter alguns pontos

positivos. No entanto, coloco alguma resistência num Quadro Permanente de Praças sem perspectivas de ascensão a outra categoria.

APÊNDICE E: ENTREVISTA 3

Posto: Tenente

Função: Sub-Chefe de SubSecção Promoção/ SGP

Nome: Alexandre Carvalho

Unidade: DARH

1- Qual a principal razão para a não existência de Quadros Permanentes para as Praças no Exército Português?

Desconheço porque motivo foi extinto o Quadro de Praças e o porquê da não existência.

2- Na sua opinião, que desvantagens adviriam da abertura de Quadros Permanentes para Praças para o Exército Português? E vantagens?

Desvantagem: Os militares teriam que estar ao serviço até aos 55 anos, idade em que não é possível realizar determinadas tarefas destinadas a praças.

Vantagem: Não seria necessário fazer um esforço no recrutamento, e na instrução de novos elementos.

3- Considera que poderiam ser implementados apenas em alguns Cargos, ou teria que ser aplicado de forma geral em toda a Classe de Praças?

A ser implementado, deveria ser apenas em especialidades que fosse possível desempenhar com todas as idades, ex: condutor.

4- Na sua opinião, a melhor solução partiria dos Quadros Permanentes ou de Contratos a Longo Prazo?

Na minha opinião deveriam ser contratos a longo prazo.

5- De que forma se pode combater a falta de homens, mantendo o actual Regime de Contrato?

Uma das formas de se cativar a entrada de voluntários é com o aumento de salários.

6- O nosso sistema é assim tão diferente do da Marinha e da Força Aérea Portuguesa, que não nos permite adoptar um dos sistemas destes dois ramos das Forças Armadas?

Lamento, mas não tenho conhecimento suficiente do sistema da Força Aérea Portuguesa e da Armada Portuguesa para responder a esta questão.

7- A estruturação de uma progressão de carreira seria a solução para a implementação dos Quadros Permanentes?

Penso que não seria esta a solução, poderia ser mais uma medida a aplicar.

APÊNDICE F: RESULTADOS DAS RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS

F.1 RESULTADOS DAS QUESTÕES DOS INQUÉRITOS

Questão 1: Encontro-me satisfeito(a) com o papel que desempenho na instituição.

Na Tabela F.1 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 1

Tabela F.1: Frequência de resposta à questão 1

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	5	7,81%
Discordo	9	14,06%
Não concordo nem Discordo	19	29,69%
Concordo	27	42,19%
Concordo muito ou Totalmente	4	6,25%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.2 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 1

Tabela F.2: Valores da estatística descritiva à questão 1

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,25
Moda	4
Desvio Padrão	1,04
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 2: O que me fez ingressar no Exército Português foi a perspectiva de uma carreira.

Na Tabela F.3 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 2

Tabela F.3: Frequência de resposta à questão 2

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	3	4,69%
Discordo	7	10,94%
Não concordo nem Discordo	16	25,00%
Concordo	26	40,63%
Concordo muito ou Totalmente	12	18,75%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.4 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 2

Tabela F.4: Valores da estatística descritiva à questão 2

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,58
Moda	4
Desvio Padrão	1,07
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 3: Vim para o Exército Português por não ter mais opções.

Na Tabela F.5 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 3

Tabela F.5: Frequência de resposta à questão 3

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	22	34,38%
Discordo	23	35,94%
Não concordo nem Discordo	14	21,88%
Concordo	2	3,13%
Concordo muito ou Totalmente	3	4,69%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.6 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 3

Tabela F.6: Valores da estatística descritiva à questão 3

Estatística Descritiva	Valores
Média	2,08
Moda	2
Desvio Padrão	1,06
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 4: Continuo a procurar algo que no futuro me dê mais segurança e melhor salário.

Na Tabela F.7 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 4

Tabela F.7: Frequência de resposta à questão 4

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	1	1,56%
Discordo	3	4,69%
Não concordo nem Discordo	10	15,63%
Concordo	29	45,31%
Concordo muito ou Totalmente	21	32,81%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.8 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 4

Tabela F.8: Valores da estatística descritiva à questão 4

Estatística Descritiva	Valores
Média	4,03
Moda	4
Desvio Padrão	0,91
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 5: Pretendo cumprir os seis anos de contrato

Na Tabela F.9 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 5

Tabela F.9: Frequência de resposta à questão 5

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	7	10,94%
Discordo	4	6,25%
Não concordo nem Discordo	16	25,00%
Concordo	22	34,38%
Concordo muito ou Totalmente	15	23,44%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.10 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 5

Tabela F.10: Valores da estatística descritiva à questão 5

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,53
Moda	4
Desvio Padrão	1,23
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 6: Gostava de ter oportunidade de ingressar nos Quadros Permanentes como Praça

Na Tabela F.11 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 6

Tabela F.11: Frequência de resposta à questão 6

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	4	6,25%
Discordo	5	7,81%
Não concordo nem Discordo	6	9,38%
Concordo	16	25,00%
Concordo muito ou Totalmente	33	51,56%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.12 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 6

Tabela F.12: Valores da estatística descritiva à questão 6

Estatística Descritiva	Valores
Média	4,08
Moda	5
Desvio Padrão	1,23
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 7: Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças,,, não gostaria de continuar na instituição.

Na Tabela F.13 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 7

Tabela F.13: Frequência de resposta à questão 7

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	23	35,94%
Discordo	15	23,44%
Não concordo nem Discordo	16	25,00%
Concordo	2	3,13%
Concordo muito ou Totalmente	8	12,50%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.14 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 7

Tabela F.14: Valores da estatística descritiva à questão 7

Estatística Descritiva	Valores
Média	2,33
Moda	1
Desvio Padrão	1,33
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 8: Sentia-me realizado profissionalmente se realizasse a minha actual função durante toda a minha carreira profissional.

Na Tabela F.15 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 8

Tabela F.15: Frequência de resposta à questão 8

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	5	7,81%
Discordo	14	21,88%
Não concordo nem Discordo	9	14,06%
Concordo	25	39,06%
Concordo muito ou Totalmente	11	17,19%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.16 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 8

Tabela F.16: Valores da estatística descritiva à questão 8

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,36
Moda	4
Desvio Padrão	1,23
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 9: Sinto que o meu trabalho é importante para a Instituição

Na Tabela F.17 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 9

Tabela F.17: Frequência de resposta à questão 9

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	2	3,13%
Discordo	5	7,81%
Não concordo nem Discordo	13	20,31%
Concordo	33	51,56%
Concordo muito ou Totalmente	11	17,19%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.18 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 9

Tabela F.18: Valores da estatística descritiva à questão 9

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,72
Moda	4
Desvio Padrão	0,95
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 10: Sinto-me sempre motivado(a) com o que faço

Na Tabela F.19 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 10

Tabela F.19 Frequência de resposta à questão 10

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	9	14,06%
Discordo	13	20,31%
Não concordo nem Discordo	15	23,44%
Concordo	22	34,38%
Concordo muito ou Totalmente	5	7,81%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.20 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 10

Tabela F.20: Valores da estatística descritiva à questão 10

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,02
Moda	4
Desvio Padrão	1,2
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 11: Sinto necessidade de me manter sempre actualizado(a) no que à minha formação diz respeito.

Na Tabela F.21 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 11

Tabela F.21 Frequência de resposta à questão 11

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	2	3,13%
Discordo	5	7,81%
Não concordo nem Discordo	6	9,38%
Concordo	44	68,75%
Concordo muito ou Totalmente	7	10,94%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.22 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 11

Tabela F.22: Valores da estatística descritiva à questão 11

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,77
Moda	4
Desvio Padrão	0,87
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 12: A formação inicial ministrada, só por si não é suficiente. Só a prática me faz chegar à proficiência.

Na Tabela F.23 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 12

Tabela F.23 Frequência de resposta à questão 12

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	2	3,13%
Discordo	4	6,25%
Não concordo nem Discordo	13	20,31%
Concordo	29	45,31%
Concordo muito ou Totalmente	16	25,00%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.24 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 12

Tabela F.24: Valores da estatística descritiva à questão 12

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,83
Moda	4
Desvio Padrão	0,98
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 13: O trabalho que realizo e os horários que cumpro, possibilitam-me frequentar um estabelecimento de ensino no exterior da unidade.

Na Tabela F.25 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 13

Tabela F.25 Frequência de resposta à questão 13

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	9	14,06%
Discordo	13	20,31%
Não concordo nem Discordo	14	21,88%
Concordo	24	37,50%
Concordo muito ou Totalmente	4	6,25%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.26 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 13

Tabela F.26: Valores da estatística descritiva à questão 13

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,02
Moda	4
Desvio Padrão	1,19
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 14: Se continuasse na carreira militar gostaria de chegar a Sargento ou a Oficial.

Na Tabela F.27 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 14

Tabela F.27 Frequência de resposta à questão 14

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	5	7,81%
Discordo	8	14,06%
Não concordo nem Discordo	16	29,69%
Concordo	21	42,19%
Concordo muito ou Totalmente	14	6,25%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.28 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 14

Tabela F.28: Valores da estatística descritiva à questão 14

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,48
Moda	4
Desvio Padrão	1,2
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 15: Mesmo com a abertura de Quadros Permanentes para Praças, gostaria de ingressar numa força de segurança.

Na Tabela F.29 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 15

Tabela F.29 Frequência de resposta à questão 15

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	6	9,38%
Discordo	9	14,06%
Não concordo nem Discordo	21	32,81%
Concordo	18	28,13%
Concordo muito ou Totalmente	10	15,63%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.30 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 15

Tabela F.30: Valores da estatística descritiva à questão 15

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,27
Moda	3
Desvio Padrão	1,71
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 16: Preocupa-me a minha situação no mundo civil, quando chegar o término do meu contrato.

Na Tabela F.31 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 16

Tabela F.31 Frequência de resposta à questão 16

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	5	7,81%
Discordo	6	9,38%
Não concordo nem Discordo	5	7,81%
Concordo	23	35,94%
Concordo muito ou Totalmente	25	39,06%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.32 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 16

Tabela F.32: Valores da estatística descritiva à questão 16

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,89
Moda	5
Desvio Padrão	1,25
Máximo	5
Mínimo	1

Questão 17: Identifico-me com a cultura militar.

Na Tabela F.33 apresenta-se a frequência e a percentagem de respostas à questão 17

Tabela F.33 Frequência de resposta à questão 17

Níveis de Escala	Frequência	Percentagem
Discordo muito ou Totalmente	6	9,38%
Discordo	2	3,13%
Não concordo nem Discordo	10	15,63%
Concordo	34	53,13%
Concordo muito ou Totalmente	12	18,75%
Total	64	100,00%

Na Tabela F.34 apresentam-se os valores da estatística descritiva da questão 17

Tabela F.34: Valores da estatística descritiva à questão 17

Estatística Descritiva	Valores
Média	3,69
Moda	4
Desvio Padrão	1,11
Máximo	5
Mínimo	1

ANEXOS

ANEXO A: PERFIS DE CARGOS

A.1. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR DE V150

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Apontador V150 S.

MISSÃO

Habilitar o formando a caracterizar, operar e executar as funções do cargo de Apontador da V150 S.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de Apontador da V-150 S.

FUNÇÕES CHAVE

Enunciar as características gerais e possibilidades do Apontador da AM V150S bem como identificar a compartimentação, equipamento e órgãos visíveis;

Localizar os órgãos principais existentes no compartimento do Apontador da V150S, conhecendo também os diversos equipamentos, comandos, instrumentos e órgãos existentes no compartimento de Apontador da V150S;

Executar as verificações e serviços de manutenção preventiva do operador, antes, durante e depois do serviço, tendo para tal que conhecer os órgãos principais do trem de rodagem bem como os respectivos pontos de lubrificação.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – AM V150 S

A1 – Caracterizar e operar a viatura AM V150 S (CADILLAC GAGE)

A2 – Conduta de tiro

B – Armamento

B1 – Identificar, operar e manter a Metralhadora Ligeira 7,62 mm M60D

B2 – Identificar, operar e manter a Peça 90 mm MKIII M

B3 – Identificar, operar e manter o Lança Granadas 66mm

C – Transmissões

C1 – Meios de Transmissão e Intercomunicação

D – Vigilância do Campo de Batalha

D1 – Instalar, operar e manter os Periscópios da AM V150 S

D2 – Camuflar uma viatura blindada

E – Organização Militar

E1 – Descrever a organização e missão de um PelRec/ERec

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente, o ambiente de trabalho poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão e cansaço.

RESULTADOS ESPERADOS

O Apontador V150 S deve estar consciente das dificuldades no exercício da sua função e operar a viatura de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.2. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR DE M60A3 TTS

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Apontador de CC M60A3 TTS.

MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos para desempenhar as funções de Apontador de Carro de Combate M60A3 TTS.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para cargo de apontador do carro de combate M-60A3 TTS.

FUNÇÕES CHAVE

Localizar e identificar os diversos equipamentos, comandos, instrumentos e órgãos existentes no compartimento de condução do CC M60A3 TTS;

Utilizar todo o armamento ao dispor no CC M60A3 TTS;

Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – Viatura CC M60 A3 TTS

A1 – Caracterizar o CC M60A3 TTS e respectivo lugar do Apontador

A2 – Protecção NBQ (Nuclear Biológica e Química)

B – Armamento

B1 – Identificar, operar e manter a Metralhadora Coaxial 7,62mm M240

B2 – Identificar, operar e manter a Peça 105mm M68

B3 – Identificar, operar e manter a Metralhadora Pesada 12,7mm M85

C – Técnica da Especialidade

C1 – Executar os procedimentos na condução de tiro

C2 – Actuar como elemento de uma guarnição de um CC

C3 – Vigilância do campo de batalha

D – Transmissões

D1 – Operar os meios de transmissões e intercomunicação do CC M60A3 TTS

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão e cansaço.

RESULTADOS ESPERADOS

O Apontador do M60A3 TTS deve estar consciente das dificuldades no exercício da sua função e operar o CC de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.3. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE M60A3 TTS

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Condutor de CC M60A3 TTS.

MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos das características, possibilidades e missão do CC M60A3 TTS no Exército Português, para poder desempenhar as funções de condutor de M60.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de condutor de CC M60A3 TTS.

FUNÇÕES CHAVE

Caracterizar o CC M60A3 TTS;

Localizar, identificar e operar os diversos equipamentos e comandos existentes no compartimento de condução do CC M60A3 TTS;

Utilizar todo o armamento ao dispor no CC M60A3 TTS;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;

Executar a Manutenção do CC M60A3 TTS;

Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais;

Conduzir o CC M60A3 TTS.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – CC M60A3 TTS

A1 – Caracterizar o CC M60A3 TTS e o respectivo lugar do condutor

A2 – Protecção NBQ (Nuclear Biológica e Química)

B – ARMAMENTO

B1 – Identificar, operar e manter a Metralhadora Coaxial 7,62mm M240

B2 – Identificar, operar e manter a Peça 105mm M68

B3 – Identificar, operar e manter a Metralhadora Pesada 12,7mm M85

C – TÉCNICA DA ESPECIALIDADE

C1 – Executar os procedimentos na Conduta de Tiro

C2 – Actuar como um elemento de uma guarnição de um CC

C3 – Vigilância do campo de batalha

D – TRANSMISSÕES

D1 – Operar e manter a intercomunicação AN/VIC-1

D2 – Instalar, operar e manter o equipamento rádio AN/VRC-64

E – CONDUÇÃO

E1 – Conduzir o CC M60A3 TTS

E2 – Recuperar o CC M60A3 TTS

E3 – Executar a manutenção e todos os registos referentes ao CC M60A3 TTS

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria. Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão.

O Condutor do CC M60A3 TTS deverá identificar os principais componentes do CC, bem como, conhecer todas as suas possibilidades/limitações.

RESULTADOS ESPERADOS

O Condutor do CC M60A3 TTS deve operar o CC de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

No final todos estarão aptos a cumprir a sua missão como condutor sem erros nem omissões.

A.4. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE M113

DESIGNAÇÃO

Curso condutor de VBTP família M113

MISSÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Condutor de viaturas da família M113, nomeadamente M113 A1/A2, M577, M458 e M730.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se aos militares a desempenhar funções de Condutor da VBTP M113, emitido em Diploma de Curso comprovativo da sua competência para o exercício da sua actividade profissional.

FUNÇÕES CHAVE

Caracterizar, operar e manter a viatura VBTP M113;

Identificar, operar e manter os meios de transmissão e

Intercomunicação da viatura VBTP M113;

Técnica da Especialidade.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

Viatura

Caracterizar as viaturas da família M113;

Caracterizar o compartimento de condução da VBTP M113;

Conduzir em todos os tipos de condições atmosféricas e ambiente operacional a VBTP M113;

Executar a manutenção de acordo com as LVSMP's da VBTP M113.

Transmissões

Identificar, operar e manter os meios de transmissão e intercomunicação da VBTP M113.

Técnica da Especialidade

Caracterizar outras viaturas da família da VBTP M113 (M113 A1/A2, M577, M458 e M730);

Descrever o emprego das viaturas da família M113 em uso no nosso Exército nas diversas subunidades mecanizadas;

Camuflagem da VBTP M113.

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstância ser de alguma tensão.

RESULTADOS ESPERADOS

No final da acção de formação o formando deverá estar apto a:

A1. Caracterizar a viatura M113;

A2. Caracterizar o compartimento de condução da VBTP M113;

A3. Conduzir em todos os tipos de condições atmosféricas, e ambiente operacional a VBTP M113

A4. Executar a manutenção de acordo com as LVSMP's da VBTP M113;

B. Identificar, operar e manter os meios de transmissão e intercomunicação da VBTP M113;

C1. Caracterizar outras viaturas da família da VBTP M113 (M113 A1/A2, M577, M458 e M730);

C2. Descrever o emprego das viaturas da família M113 em uso no nosso Exército nas diversas subunidades mecanizadas;

C3. Camuflagem da VBTP M113.

A.5. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE V150

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Condutor de AM V150 S.

MISSÃO

Habilitar o formando a caracterizar, possibilidades, operar e executar as funções do cargo de Condutor da AM V150 S.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de condutor da AM V150 S.

FUNÇÕES CHAVE

Localizar e identificar os diversos equipamentos, comandos, instrumentos e órgãos existentes no compartimento de condução da AM V150 S;

Aplicar as regras de segurança para evitar acidentes na utilização da AM V150 S;

Preparar para utilização o lugar do condutor da AM V150 S;

Escrever os documentos à responsabilidade do condutor.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – AM V150 S

A1 – Caracterizar a viatura AM V150 S

A2 – Caracterizar o compartimento de condução

A3 – Conduzir em todos os tipos de condições atmosféricas e ambiente operacional a viatura AM V150 S

A4 – Executar a manutenção de acordo com as LVSMP da AM V150 S

B – Transmissões

B1 – Identificar, operar e manter os meios de transmissão e intercomunicação da AM V150 S

C – Técnica de especialidade

C1 – Actuar como um elemento de uma guarnição de uma AM V150 S

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão e cansaço.

RESULTADOS ESPERADOS

O Condutor da VBL V150 S deverá identificar os principais componentes da Viatura, bem como, conhecer todas as suas possibilidades/limitações e operar a viatura de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.6. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE V200

DESIGNAÇÃO

Condutor de VBL V200 CHAIMITE.

MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos das características, possibilidades e missão da viatura VBL V200 CHAIMITE no Exército Português.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de Condutor VBL V-200 CHAIMITE.

FUNÇÕES CHAVE

Caracterizar a VBL V200 CHAIMITE;

Operar a VBL V200 CHAIMITE;

Executar a Manutenção.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

Enunciar as características gerais e possibilidades da VBL V200 CHAIMITE bem como identificar a compartimentação, equipamento e órgãos visíveis no exterior da VBL V200 CHAIMITE;

Localizar os órgãos principais existentes no compartimento do motor da VBL V200 CHAIMITE, conhecendo também os diversos equipamentos, comandos, instrumentos e órgãos existentes no compartimento de condução da VBL V200 CHAIMITE;

Executar as verificações e serviços de manutenção preventiva do operador, antes, durante e depois do serviço, tendo para tal que conhecer os órgãos principais do trem de rodagem bem como os respectivos pontos de lubrificação.

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

O Condutor da VBL V200 CHAIMITE deverá identificar os principais componentes da Viatura, bem como, conhecer todas as suas possibilidades/limitações.

RESULTADOS ESPERADOS

O Condutor da VBL V200 CHAIMITE deve operar a viatura de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.7. PERFIL DO CARGO DE CONDUTOR DE VIATURA BRec M11

1. DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Condutor de uma VBRM11.

2. MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos das características, possibilidades e missão da VBRM11 no Exército Português, para poder desempenhar as funções de condutor.

3. AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de condutor da VBRM11.

1. FUNÇÕES CHAVE

- a. Caracterizar a viatura VBRM11;
- b. Localizar, identificar e operar os diversos equipamentos e comandos existentes no compartimento de condução da VBRM11;
- c. Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;
- d. Executar a Manutenção da VBRM11;
- e. Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais.

2. ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – VBRM-11

A1 – Caracterizar a viatura VBRM11

A2 – Caracterizar o compartimento de condução de VBRM11

A3 – Conduzir em todos os tipos de condições atmosféricas e ambiente operacional a VBRM11

A4 – Executar a manutenção de acordo com as LVSMP's da VBRM11

B – Transmissões

B1 – Identificar, operar e manter os Sistemas de Intercomunicação e Transmissão da viatura VBRecM11

C – Técnica da Especialidade

C1 – Executar a camuflagem da viatura como elemento da guarnição de uma VBRecM11

3. CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria. Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstância ser de alguma tensão.

O Condutor da VBRecM-11 deverá identificar os principais componentes da Viatura, bem como, conhecer todas as suas possibilidades/limitações.

4. RESULTADOS ESPERADOS

O Condutor da VBRecM11 deve operar a viatura de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

No final todos estarão aptos a cumprir a sua missão como condutor sem erros nem omissões.

A.8. PERFIL DO CARGO DE MUNICIADOR DE M60A3 TTS

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Municador de CC M60A3 TTS.

MISSÃO

O presente Curso destina-se a habilitar os militares com conhecimentos das características, possibilidades e missão do CC M60A3 TTS no Exército Português, para poder desempenhar as funções de Municador de M60.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de municador de CC M60A3 TTS.

FUNÇÕES CHAVE

Caracterizar o CC M60A3 TTS e o respectivo lugar do municador;

Localizar, identificar e operar os diversos equipamentos e comandos existentes no compartimento de combate do CC M60A3 TTS;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;

Utilizar todo o armamento ao dispor no CC M60A3 TTS;

Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais.

ACTIVIDADES

A – CC M60A3 TTS

A1 – Caracterizar a viatura M60 e o respectivo lugar do municador

A2 – Identificar, operar e manter os meios de transmissão e intercomunicação da viatura M60

B – Armamento

B1 – Identificar, operar e manter a Metralhadora Coaxial 7,62mm M240

B2 – Identificar, operar e manter a Peça 105mm M68

B3 – Identificar, operar e manter o Lança granadas do CC M60

C – Técnica da Especialidade

C1 – Executar os procedimentos na Condução de Tiro

C2 – Actuar como um elemento de uma guarnição de um CC

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria. Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão.

RESULTADOS ESPERADOS

O Muniçador do CC M60A3 TTS deve operar o CC de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

No final todos estarão aptos a cumprir a sua missão como muniçador sem erros nem omissões.

A.9. PERFIL DO CARGO DE MUNICIADOR DE V150

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Municador de AM V150 S.

MISSÃO

O presente Curso destina-se a habilitar os militares com conhecimentos das características, possibilidades e missão da AM V150 S Exército Português, para poder desempenhar as funções de Municador de V150 S.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de Municador de AM V150 S.

FUNÇÕES CHAVE

Caracterizar a AM V150 S e o respectivo lugar do municador;

Localizar, identificar e operar os diversos equipamentos e comandos existentes no compartimento de combate da AM V150 S;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;

Utilizar todo o armamento ao dispor na AM V150 S;

Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – AM V-150 S

A1 – Caracterizar a AM V150 S (CADILLAC GAGE) e o respectivo lugar do municador

A2 – Identificar, operar e manter os meios de transmissão e intercomunicação da AM V150 S (CADILLAC GAGE)

B – Armamento

B1 – Identificar, operar e manter a metralhadora ligeira 7,62mm M60D

B2 – Identificar, operar e manter a peça 90mm MK II M

B3 – Identificar, operar e manter o lança granadas

C – Técnica da Especialidade

C1 – Executar os procedimentos na Condução de Tiro

C2 – Actuar como um elemento de uma guarnição de uma AM

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria. Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão.

RESULTADOS ESPERADOS

O Muniador da AM V150 S deve operar a viatura de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

No final todos estarão aptos a cumprir a sua missão como muniador sem erros nem omissões.

A.10. PERFIL DO CARGO DE POLÍCIA DO EXÉRCITO

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Polícia do Exército.

MISSÃO

O presente Curso destina-se a habilitar os militares com conhecimentos das características, possibilidades e missão da Polícia do Exército.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para cargo de elemento do pelotão da Polícia do Exército.

FUNÇÕES CHAVE

Ter conhecimento do armamento ao dispor da Polícia do Exército;

Conhecimento geral da doutrina da PE, bem como em situações reais de desempenho;

Conhecer a legislação actualizada sobre todos os campos relativos e relacionados com a PE.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – Armamento e Tiro

A1 – Identificar, operar e manter a Espingarda Automática G3 7,62mm M/63 com coronha retráctil

A2 – Identificar, operar e manter a ML HK-21 7,62mm M/968

A3 – Tiro instintiva pistola Walther 9mm P38

B – Técnica da Especialidade

B1 – Caracterizar a envolvente de actuação da Polícia do Exército

B2 – Actuar em operações de manutenção da Disciplina, Lei e Ordem

B3 – Actuar em operações de Controlo de Circulação

B4 – Actuar em operações de Prisioneiros de Guerra

B5 – Actuar em operações de Segurança de Área

C – Técnicas Complementares

C1 – Comunicar usando sinais visuais e identificar e empregar medidas de Guerra Electrónica.

C2 – Identificar, instalar e remover campo de minas, armadilhas e obstáculos

C3 – Identificar e operar os actuais meios de vigilância

C4 – Executar ordem unida armado com lança

D – Organização e legislação

D1 – Descrever a organização, missão e atribuições das principais entidades do Pelotão PE.

D2 – Conhecer a legislação base que regula os procedimentos da Policia do Exército.

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão entre as partes, podendo em situações ter que se usar a força física.

RESULTADOS ESPERADOS

O PE deverá ter conhecimento da legislação em vigor, bem como a aprendizagem das técnicas inerentes à função da Policia do Exército adquiridos durante a instrução e sob quaisquer condições meteorológicas.

A.11. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR EXPLORADOR DE VIATURA BLINDADA DE RECONHECIMENTO M11

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Atirador Explorador de M11.

MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos para desempenhar as funções de Atirador Explorador de M11.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para cargo de Atirador Explorador de M11.

FUNÇÕES CHAVE

Utilizar todo o armamento ao dispor na VBRecM11;

Localizar e identificar os diversos equipamentos e comandos existentes no compartimento de transporte e de combate da VBRecM11;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;

Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – Armamento

A1 – Identificar, operar e manter a ML HK-21 7,62mm M/968

A2 – Identificar, operar e manter a ML Browning.30 M/52

A3 – Identificar, operar e manter a MP Browning 12,7mm M2HB

A4 – Identificar, operar e manter o LG 40mm M/79

B – Viatura VBRecM-11

B1 – Caracterizar e utilizar os compartimentos de transporte e de combate da VBRecM11

B2 – Identificar, operar e manter os Sistemas de Intercomunicação e Transmissão da VBRecM11

C – Técnica da Especialidade

C1 – Actuar como um elemento de uma Esquadra de Atiradores

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão e cansaço.

RESULTADOS ESPERADOS

O Atirador Explorador de M11 deve estar consciente das dificuldades no exercício da sua função e operar de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.12. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR EXPLORADOR DE M113

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Atirador Explorador de M113.

MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos para desempenhar as funções de Atirador Explorador de M113.

ÁREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se aos militares a desempenhar funções de Atirador Explorador de M113, emitido em Diploma de Curso comprovativo da sua competência para o exercício da sua actividade profissional.

FUNÇÕES CHAVE

Identificar, operar e manter o armamento utilizado pelos Atiradores de Reconhecimento;

Localizar e identificar os diversos equipamentos, comandos e órgãos existentes no compartimento de transporte e combate da viatura VBTP M113;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;

Actuar como elemento de uma esquadra de atiradores em situações operacionais.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – Armamento

A1 – Identificar, operar e manter a ML HK-21 7,62mm M/968

A2 – Identificar, operar e manter a MP Browning 12,7mm M2HB

A3 – Identificar, operar e manter o LG 40mm M/79

B – VBTP M113

B1 – Caracterizar e utilizar os compartimentos de transporte e de combate da VBTP M113

B.2 – Identificar, operar e manter os sistemas de Intercomunicação e Transmissão da VBTP M113

C – Técnica da Especialidade

C1 – Actuar como elemento de uma esquadra de atiradores

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão e cansaço.

RESULTADOS ESPERADOS

O Atirador Explorador de M113 deve estar consciente das dificuldades no exercício da sua função e actuar de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.13. PERFIL DO CARGO DE APONTADOR EXPLORADOR DE V200

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Atirador Explorador de V200.

MISSÃO

Habilitar o formando com conhecimentos para desempenhar as funções de Atirador Explorador de V200.

AREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para cargo de Atirador Explorador de V200.

FUNÇÕES CHAVE

Utilizar todo o armamento ao dispor na VBL V200;

Localizar e identificar os diversos equipamentos e comandos existentes no compartimento de transporte e de combate da VBL V200;

Estar capacitado para operar os meios rádio existentes;

Actuar como membro da guarnição da referida viatura em situações operacionais.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – Armamento

A1 – Identificar, operar e manter a ML HK-21 7,62mm M/968

A2 – Identificar, operar e manter a ML Browning.30 M/52

A3 – Identificar, operar e manter a MP Browning 12,7mm M2HB

A4 – Identificar, operar e manter o LG 40mm M/79

B – VBL V200

B1 – Caracterizar e utilizar os compartimentos de transporte e de combate da viatura VBL V200

B2 – Identificar, operar e manter os Sistemas de Intercomunicação e Transmissão da viatura VBL V200

C – Técnica da Especialidade

C1 – Actuar como um elemento de uma Esquadra de Atiradores

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria.

Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão e cansaço.

RESULTADOS ESPERADOS

O Atirador Explorador de V200 deve estar consciente das dificuldades no exercício da sua função e operar de acordo com os conhecimentos adquiridos durante a instrução sob quaisquer condições meteorológicas.

A.14. PERFIL DO CARGO DE OPERADOR DE VIGILÂNCIA DO CAMPO DE BATALHA

DESIGNAÇÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de um elemento de uma Equipa de Observação da Vigilância do Campo de Batalha.

MISSÃO

O presente curso destina-se a habilitar os militares a desempenhar as funções de Operador de Vigilância do Campo de Batalha (VCB).

ÁREAS FUNCIONAIS DE APLICAÇÃO

Este curso aplica-se para o cargo de Operador de Vigilância do Campo de Batalha.

FUNÇÕES CHAVE

Aplicar os conhecimentos inerentes ao curso no campo de batalha;

Utilizar correctamente os meios disponíveis para o cumprimento da missão;

Transmitir ao escalão superior as informações mais fidedignas possíveis.

ACTIVIDADES E SUB-ACTIVIDADES

A – Operar e manter o equipamento VCB, suas doutrinas e princípios

A1 – Operar e manter o equipamento de VCB

A2 – Doutrinas da VCB

A3 – Princípios da VCB

B – Caracterizar o Teatro de Operações moderno e o sistema de informações

B1 – Caracterizar o Teatro de Operações da Guerra Moderna

B2 – Conhecer o sistema de informações do Teatro de Operações

CONDIÇÕES DE EXERCÍCIO DO CARGO

As condições ambientais poderão ser algo extremas, sendo particularmente difíceis na época fria. Igualmente o ambiente de trabalho, poderá em algumas circunstâncias ser de alguma tensão.

RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se que com este Curso o militar consiga prever as diferentes fases do conflito e assim poder transmitir as informações ao escalão superior, de modo a empregar o Potencial de Combate.