



ACADEMIA MILITAR

Vencimentos dos militares do Exército Português: Análise Comparativa e de Perceções Relativamente a Carreiras da Função Pública

Autora: Aspirante de Administração Militar Carolina Cardigos da Silva

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Ciências Militares na Especialidade de Administração

Orientadora: Professora Doutora Daniela Penela

Júri

Presidente: Professora Doutora Sofia Menezes

Arguente: Professora Doutora Paula Simões

Orientador: Professora Doutora Daniela Penela

Diretor de Curso: Major de Administração Militar Hélio Fernandes

Lisboa, junho de 2024



ACADEMIA MILITAR

Vencimentos dos militares do Exército Português: Análise Comparativa e de Perceções Relativamente a Carreiras da Função Pública

Autora: Aspirante de Administração Militar Carolina Cardigos da Silva

Dissertação de Mestrado

Mestrado em Ciências Militares na Especialidade de Administração

Orientadora: Professora Doutora Daniela Penela

Júri

Presidente: Professora Doutora Sofia Menezes

Arguente: Professora Doutora Paula Simões

Orientador: Professora Doutora Daniela Penela

Diretor de Curso: Major de Administração Militar Hélio Fernandes

Lisboa, junho de 2024

EPÍGRAFE

“In the middle of every difficulty lies opportunity”.

Albert Einstein

DEDICATÓRIA

À minha família.

AGRADECIMENTOS

O presente Relatório Científico, denominado de Trabalho de Investigação Aplicada, representa o culminar de cinco anos, durante os quais muitos objetivos foram atingidos e diversos desafios foram superados, resultando num sentimento gratificante de autorrealização. Este sucesso não teria sido possível sem o apoio e a confiança de todas as pessoas que me incentivaram ao longo desta caminhada. A essas pessoas, deixo uma palavra especial de agradecimento.

À minha Orientadora, Sra. Professora Daniela Penela, agradeço pelo seu apoio, orientação, disponibilidade e contributos para o desenvolvimento deste trabalho.

À minha Coorientadora, Tenente-Coronel de AdMil Helga Lopes, expresso a minha profunda gratidão, pela disponibilidade, prontidão e empenho constantes, que tornaram possível a conclusão deste trabalho. Agradeço a sua amizade desde o primeiro momento que me acolheu na “família” e por ter sido um exemplo como pessoa e militar ao longo destes quatro anos. Um obrigado não chega.

Ao antigo Diretor de Curso, Coronel de AdMil Paulo Gomes, e o atual Diretor de Curso, Major de AdMil Hélio Fernandes, pelo apoio e orientação que me proporcionaram ao longo deste percurso académico.

Ao Senhor Tenente-Coronel de AdMil Artur Saraiva, foi uma honra tê-lo como docente e aprender com os seus valores e vasto conhecimento. Desde o primeiro momento, esteve sempre disposto a dedicar o seu tempo para me auxiliar. Agradeço imensamente o seu apoio.

Ao Senhor Major de AdMil André Marques, gostaria igualmente de expressar o meu sincero agradecimento por prontamente me ter fornecido todas as informações necessárias para a redação da presente tese. A sua colaboração foi fundamental para a realização deste trabalho.

Ao Senhor Tenente-Coronel de Cavalaria Nuno Alves pelo seu envolvimento e preocupação na redação da presente tese, e por ter disponibilizado o seu tempo, expresso a minha profunda gratidão.

A todos os militares e civis que disponibilizaram do seu tempo para responder aos questionários inerentes à presente investigação. O meu obrigado pelo seu contributo que foi imprescindível.

À minha turma, o meu especial agradecimento pelo apoio e união que sempre demonstraram ao longo desta caminhada, sem vocês não teria sido possível chegar até aqui.

Aos meus amigos, pelo apoio em todos os momentos.

À Nádia, pela nossa bonita amizade, pela ajuda e apoio em todos os momentos fulcrais. Levo-te no meu coração para sempre.

À Cláudia, por ser a minha melhor amiga, por me guiar e aconselhar e por estar sempre presente em todas as etapas da minha vida.

À Cristina pelo apoio incondicional, pela paciência que tem comigo e pela pessoa carinhosa e preocupada que é, obrigada por fazeres parte desta etapa, das vindouras e da minha vida.

Ao meu irmão, Rodrigo, por ser o meu orgulho e o meu melhor amigo, agradeço pela motivação, apoio e coragem em cada etapa.

Aos meus pais, Carla e Adriano, expresso o meu mais profundo agradecimento, por me encaminharem ao longo da minha vida. Obrigada pelo vosso apoio e motivação constantes e por acreditarem sempre em mim.

A todos, o meu OBRIGADA.

RESUMO

O objetivo geral desta investigação é averiguar as perceções salariais assim como efetuar uma comparação salarial entre os militares do Exército Português e outras carreiras da Função Pública. Através de um raciocínio dedutivo, nomeadamente com um método quantitativo, recorreu-se a inquéritos por questionário aos Oficiais, Sargentos e Praças no ativo no ano de 2024, onde se obteve uma amostra de 902 militares. Adicionalmente, foram inquiridos uma amostra de 121 funcionários civis a desempenhar funções no Exército Português.

Através da investigação, determinou-se que certos níveis remuneratórios dos militares correspondem a carreiras específicas na Função Pública. Por exemplo, o nível remuneratório de um Alferes corresponde à carreira de Vigilante da Natureza. Similarmente, os vencimentos dos postos de Capitão e Major-General, equiparam-se a carreiras como Técnico Superior e Médica. Na categoria de Sargentos, o nível remuneratório de um Segundo-Sargento, corresponde, por exemplo à carreira de Assistente Técnico. Por sua vez, as carreiras de Tesoureiro-Chefe e Bombeiro Sapador, correspondem ao nível remuneratório de um Sargento-Ajudante e Sargento-Mor, respetivamente. Por sua vez, as carreiras de Assistente Operacional, Assistente Técnico e Docente de Educação do Ensino Básico e Secundário, equiparam-se aos postos de Soldado, Primeiro-Cabo e Cabo, em termos de vencimento. Também foram identificados fatores como a Valorização Profissional, Justiça Salarial e Satisfação Salarial, que revelaram padrões de satisfação/insatisfação nos militares.

Tendo em consideração os resultados apurados, destaca-se a singularidade e compromisso inerentes à carreira militar, tais como a constante disponibilidade para o serviço, o alto nível de responsabilidade, risco, a acumulação de funções, bem como restrições aos direitos fundamentais. O mérito, a experiência e o desempenho individual, surgem como eventuais critérios para um melhor ajuste nos vencimentos.

Palavras-Chave: Carreiras; Exército Português; Função Pública; Nível Remuneratório; Vencimentos

ABSTRACT

The overall objective of this investigation is to analyze salary perceptions and perform a salary comparison between Portuguese Army military personnel and other Public Service careers. Using deductive reasoning, specifically with a quantitative method, questionnaires were administered to active Officers, Sergeants, and Enlisted personnel in the year 2024, resulting in a sample of 902 military members. Additionally, a sample of 121 civilian employees performing duties in the Portuguese Army were interviewed.

Through the investigation, it was determined that certain salary levels of military personnel correspond to specific careers in the Public Service. For example, the salary level of a Second Lieutenant corresponds to the career of a Nature Guard. Similarly, the salaries of the ranks of Captain and Major General are comparable to careers such as Senior Technician and Doctor. In the category of Sergeants, the salary level of a Second Sergeant corresponds, for instance, to the career of Technical Assistant. Meanwhile, the careers of Chief Treasurer and Municipal Firefighter correspond to the salary levels of a Staff Sergeant and Sergeant Major, respectively. Additionally, the careers of Operational Assistant, Technical Assistant, and Basic and Secondary Education Teacher are comparable to the ranks of Private, First Corporal, and Corporal, in terms of salary. Factors such as Professional Valuation, Salary Justice, and Salary Satisfaction were also identified, revealing patterns of satisfaction/dissatisfaction among the military personnel.

Considering the results obtained, the uniqueness and commitment inherent to the military career are highlighted, such as constant availability for service, high level of responsibility and risk, accumulation of duties, as well as restrictions on fundamental rights. Merit, experience, and individual performance emerge as potential criteria for better salary adjustments.

Keywords: Careers; Portuguese Army; Public Service; Salaries; Salary Level

ÍNDICE GERAL

EPÍGRAFE	i
DEDICATÓRIA	ii
AGRADECIMENTOS	iii
RESUMO	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE GERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE QUADROS	xv
ÍNDICE DE TABELAS	xvi
LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS	xviii
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS	xix
INTRODUÇÃO	1
PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
CAPÍTULO 1 – PRINCIPAIS CONCEITOS RELATIVOS A REMUNERAÇÕES	3
1.1 Conceito de Carreira	3
1.2 Cargo e Função	4
1.3 Posto	6
1.4 Categoria	6
1.5 Grau de Complexidade Funcional	7
1.6 Remuneração e Benefícios	7
1.7 Tabela de Remuneração Única	9
1.8 Estrutura Organizacional	10
1.9 Nível de Qualificação	11

CAPÍTULO 2 – A ESTRUTURA DAS FORÇAS ARMADAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	13
2.1 Forças Armadas.....	13
2.2 Estrutura das Forças Armadas.....	14
2.3 Administração Pública.....	16
2.4 Carreira Militar e Carreira da Função Pública	16
2.5 Carreiras Gerais.....	18
2.6 Carreiras Especiais	19
2.7 Carreiras de Regime Geral.....	19
2.8 Carreiras de Corpos Especiais.....	19
2.9 Perceções de Justiça nas Recompensas Extrínsecas da Administração Pública	20
2.10 Síntese Conclusiva.....	23
PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO.....	24
CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS	24
3.1. Definição dos objetivos da investigação.....	24
3.2. Opções Metodológicas adotadas na Investigação	25
3.3. Técnicas, procedimentos e meios utilizados	27
3.3.1. Técnicas de recolha de dados e instrumento de medida	27
3.3.2. Amostragem: composição e justificação.....	29
3.3.3. Tratamento dos dados	31
CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
4.1 Análise Fatorial	32
4.1.1 Qualidades métricas da Análise Fatorial.....	33
4.1.2 Extração dos Fatores.....	33
4.1.2.1 Extração dos Fatores da Perceção dos Militares quanto ao seu Vencimento	34
.....	34
4.2 Coeficiente de Correlação	35

4.3 Correlação entre a Parte III do questionário aos militares e a Parte II do questionário aos civis	36
4.4 Análise Qualitativa dos Dados	36
4.5 Síntese Conclusiva da Análise Qualitativa	37
CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
APÊNDICES.....	I
ANEXOS	LXXII

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura n.º 1 – Hierarquia Militar	7
Figura n.º 2 - Estrutura metodológica da investigação segundo Saunders et al. (2009)	26
Figura n.º 3 – Perceções da comparação de vencimentos	43
Figura n.º 4 - Relacionamento entre as variáveis.....	LII
Figura n.º 5 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LIV
Figura n.º 6 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 3º e 4º ano) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LIV
Figura n.º 7 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário, tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LIV
Figura n.º 8 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Vigilante da Natureza (especialista) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LV
Figura n.º 9 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LV
Figura n.º 10 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LV
Figura n.º 11 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LVI
Figura n.º 12 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico (especialista principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LVI
Figura n.º 13 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LVI

Figura n.º 14 - Um Major-General deveria auferir o mesmo que um Médico (Assistente Graduado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LVII
Figura n.º 15 - Um Major-General deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LVII
Figura n.º 16 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Assistente Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LVII
Figura n.º 17 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LVIII
Figura n.º 18 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LVIII
Figura n.º 19 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LVIII
Figura n.º 20 - Um Sargento-ajudante deveria auferir o mesmo que um Tesoureiro-Chefe tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LIX
Figura n.º 21 - Um Sargento-ajudante deveria auferir o mesmo que um Diplomata (Adido) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LIX
Figura n.º 22 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LIX
Figura n.º 23 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LX
Figura n.º 24 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico (na categoria de Especialista Principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LX
Figura n.º 25 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LX
Figura n.º 26 - Um Soldado deveria auferir o mesmo que um Assistente Operacional tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXI

Figura n.º 27 - Um Soldado deveria auferir o mesmo que um Vigilante da Natureza tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXI
Figura n.º 28 - Um Primeiro-cabo deveria auferir o mesmo que um Assistente Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco? .	LXI
Figura n.º 29 - Um Primeiro-cabo deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXII
Figura n.º 30 - Um Cabo deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXII
Figura n.º 31 - Um Cabo deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXII
Figura n.º 32 - Um Médico- Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXIII
Figura n.º 33 - Um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 3º e 4º ano) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXIII
Figura n.º 34 - Um Docente do Ensino Básico e Secundário deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes), tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXIII
Figura n.º 35 - Um Vigilante da Natureza (especialista) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXIV
Figura n.º 36 - Um Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXIV
Figura n.º 37 - Um Técnico Superior deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXIV
Figura n.º 38 - Um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXV

Figura n.º 39 - Um Inspetor Técnico (especialista principal) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXV
Figura n.º 40 - Um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXV
Figura n.º 41 - Um Médico (Assistente Graduado) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Major-General) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXVI
Figura n.º 42 - Um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Major-General) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVI
Figura n.º 43 - Um Assistente Técnico deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVI
Figura n.º 44 - Um Inspetor Técnico deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVII
Figura n.º 45 - Um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVII
Figura n.º 46 - Um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXVII
Figura n.º 47 - Um Tesoureiro-Chefe deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de Sargento-ajudante) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVIII
Figura n.º 48 - Um Diplomata (Adido) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de Sargento-ajudante) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVIII
Figura n.º 49 - Um Técnico Superior deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXVIII

Figura n.º 50 - Um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXIX
Figura n.º 51 - Um Inspetor Técnico (na categoria de Especialista Principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXIX
Figura n.º 52 - Um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXIX
Figura n.º 53 - Um Assistente Operacional deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Soldado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXX
Figura n.º 54 - Um Vigilante da Natureza deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Soldado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXX
Figura n.º 55 - Um Assistente Técnico deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Primeiro-cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?	LXX
Figura n.º 56 - Um Docente do Ensino Básico e Secundário deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Primeiro-cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXXI
Figura n.º 57 - Um Docente do Ensino Básico e Secundário deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXXI
Figura n.º 58 - Um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe) deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?.....	LXXI
Figura n.º 59 - Figura– SRAP.....	LXXIII
Figura n.º 60 - Número de Posições Remuneratórias da Carreira de Técnico Superior	LXXIV
Figura n.º 61 - Níveis Remuneratórios das Carreiras Gerais da AP	LXXV
Figura n.º 62 - Tabela Remuneratória dos Oficiais das FFAA.....	LXXVI
Figura n.º 63 - Tabela Remuneratória dos Sargentos das FFAA.....	LXXVII
Figura n.º 64 - Tabela Remuneratória dos Praças das FFAA.....	LXXVII

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro nº 1 - Objetivos específicos da investigação	2
Quadro nº 2 - Perspetivas sobre o conceito de carreira.....	4
Quadro nº 3 - Conteúdo Funcional da Carreira Militar.....	5
Quadro nº 4 - Conteúdo Funcional da Função Pública	6
Quadro nº 5 - QNQ e devida correspondência	12
Quadro nº 6 - O objetivo geral, pergunta de partida com os respetivos objetivos específicos e as perguntas derivadas	25

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela n.º 1 - Hierarquia da Carreira dos militares das FFAA.....	II
Tabela n.º 2 - Habilitação e Nível Remuneratório dos Oficiais das FFAA.....	III
Tabela n.º 3 - Habilitação e Nível Remuneratório dos Sargentos das FFAA.....	III
Tabela n.º 4 - Habilitação e Nível Remuneratório dos Praças das FFAA.....	IV
Tabela n.º 5 - Caracterização das Carreiras Gerais da AP	V
Tabela n.º 6 - Caracterização das Carreiras Gerais da AP	V
Tabela n.º 7 - Caracterização das Carreiras Especiais da AP	VI
Tabela n.º 8 - Conteúdo Funcional da Carreira Militar.....	VI
Tabela n.º 9 - Conteúdo Funcional da Carreira de Inspetor Técnico	VII
Tabela n.º 10 - Conteúdo Funcional da Carreira Especial Médica	VII
Tabela n.º 11 - Conteúdo Funcional da Carreira de Vigilante da Natureza	VIII
Tabela n.º 12 - Caracterização da Carreira de Tesoureiro-Chefe	VIII
Tabela n.º 13 - Caracterização das Carreiras de Corpos Especiais.....	IX
Tabela n.º 14 - Conteúdo Funcional da Carreira Médica	IX
Tabela n.º 15 - Conteúdo Funcional da Carreira de Diplomata.....	X
Tabela n.º 16 - Conteúdo Funcional da Carreira de Docente de Educação Pré-Escolar e Ensino Básico e Secundário	X
Tabela n.º 17 - Conteúdo Funcional de Bombeiros Sapadores	XI
Tabela n.º 18 - Distribuição das Carreiras da FP	XII
Tabela n.º 19 - Frequência de Militares	XXXVI
Tabela n.º 20 - Frequência dos Militares por Categorias	XXXVI
Tabela n.º 21 - Frequências de Oficiais.....	XXXVI
Tabela n.º 22 - Frequências de Sargentos.....	XXXVII
Tabela n.º 23 - Frequências de Praças.....	XXXVII
Tabela n.º 24 - Frequências de Tempo de Serviço.....	XXXVII
Tabela n.º 25 - Frequências de Função Desempenhada	XXXVIII
Tabela n.º 26 - Frequências por Sexo da amostra de Militares	XXXVIII
Tabela n.º 27 - Frequências de Faixa Etária da amostra de Militares	XXXVIII
Tabela n.º 28 - Frequências de Habilitações da amostra de Militares	XXXIX
Tabela n.º 29 - Frequências por Sexo da amostra dos Civis	XXXIX

Tabela n.º 30 - Frequência de Faixa Etária da amostra dos Civis	XXXIX
Tabela n.º 31 - Frequência de Habilitações da amostra dos Civis	XL
Tabela n.º 32 - Estatísticas Descritivas “Percepção dos Militares quanto ao seu vencimento”	XLI
Tabela n.º 33 -Estatísticas Descritivas “Percepção dos Militares quanto ao seu vencimento das Carreiras da FP”	XLI
Tabela n.º 34 - Estatísticas Descritivas “Percepção dos Civis quanto ao seu vencimento das Carreiras da FP”	XLII
Tabela n.º 35 - Teste de normalidade multivariada de Henze-Zirkler e Shapiro-Wilk ..	XLIII
Tabela n.º 36 - Matriz de Correlações quanto à “Valorização Profissional”	XLIII
Tabela n.º 37 - Matriz de Correlações quanto à “Justiça Salarial”	XLIII
Tabela n.º 38 - Matriz de Correlações quanto à “Satisfação Salarial”	XLIV
Tabela n.º 39 - Matriz de Correlações quanto à Parte III dos questionário aos militares e Parte II do questionário à População em Geral	XLV
Tabela n.º 40 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Militares quanto ao seu vencimento”	XLVII
Tabela n.º 41 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Militares quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”	XLVIII
Tabela n.º 42 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Civis quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”	XLIX
Tabela n.º 43 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Civis quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”	L
Tabela n.º 44 - Cargas Fatoriais da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento” ...	LI
Tabela n.º 45 - Extração de Fatores da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”	LI
Tabela n.º 46 - Representatividade dos Fatores do questionário da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”	LII
Tabela n.º 47 - Análise Confirmatória dos Fatores do questionário da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento	LII
Tabela n.º 48 - Ajustamento dos Fatores do questionário da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”	LII
Tabela n.º 49 - Frequências da Questão 10 e Questão 5 dos Questionários.....	LIII
Tabela n.º 50 - Frequências da Questão 11 e Questão 6 dos Questionários.....	LIII

LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICES.....	Error! Bookmark not defined.
APÊNDICE A – HIERARQUIA DA CARREIRA DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS.....	II
APÊNDICE B – HABILITAÇÃO E NÍVEL REMUNERATÓRIO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS	III
APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DAS CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	V
APÊNDICE D – EQUIPARAÇÃO DAS CARREIRAS EM TERMOS DE NÍVEL REMUNERATÓRIO.....	XII
APÊNDICE E - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS MILITARES	XIII
APÊNDICE F - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS CIVIS	XXV
APÊNDICE G – ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS DOS QUESTIONÁRIOS.....	XXXVI
APÊNDICE H – FIABILIDADE DOS QUESTIONÁRIOS.....	XLVII
APÊNDICE I – FATORES DO QUESTIONÁRIO.....	L
APÊNDICE J – ANÁLISE QUALITATIVA DOS DADOS DOS QUESTIONÁRIOS..	LIII
ANEXOS	Error! Bookmark not defined.
ANEXO A – SISTEMA REMUNERATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	LXXIII
ANEXO B - MEDIDAS DE VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	LXXIV
ANEXO C - NÍVEIS REMUNERATÓRIOS DAS CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	LXXV
ANEXO D – TABELA REMUNERATÓRIA DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS.....	LXXVI

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

1Mar	Primeiro-Marinheiro
1Sarg	1º Sargento
1Ten	Primeiro-Tenente
2Furr	2º Furriel
2Sarg	2º Sargento
2Ten	Segundo-Tenente
AdMil	Administração Militar
Alf	Alferes
Alm	Almirante
AO	Assistente Operacional
AOFA	Associação de Oficiais das Forças Armadas
AP	Administração Pública
ANS	Associação Nacional de Sargentos
Asp	Aspirante
AT	Assistente Técnico
BRAP	Base Remuneratória da Administração Pública
BGen	Brigadeiro-General
CAlm	Contra-Almirante
Cap	Capitão
Cb	Cabo
CbAdj	Cabo Adjunto
CbSec	Cabo de Secção
CEM	Chefe do Estado-Maior
CEME	Chefe do Estado-Maior do Exército
CEMGFA	Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas
CFr	Capitão-de-Fragata
CM	Carreira Militar
CMG	Capitão-de-Mar-e-Guerra

CbMor	Cabo-Mor
Com	Comodoro
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
Cor	Coronel
CRP	Constituição da República Portuguesa
CTen	Capitão-Tenente
DL	Decreto-Lei
DP	Desvio Padrão
DR	Decreto Regulamentar
EM	Estado-Maior
et al.	“ <i>et alia</i> ” – E outros (para pessoas)
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
FFAA	Forças Armadas
FP	Função Pública
Furr	Furriel
Gen	General
GMar	Guarda-Marinha
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LDN	Lei de Defesa Nacional
LDNFA	Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas
LO	Lei Orgânica
LOBOFA	Lei Orgânica de Bases e de Organização das Forças Armadas
Maj	Major
MGen	Major-General
MDN	Ministério da Defesa Nacional
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
QC	Questão Central
QNQ	Quadro Nacional de Qualificações
QP	Quadros permanentes
RC	Regime de Contrato
RCE	Regime de Contrato Especial

RMSEA	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
RV	Regime de Voluntariado
SAj	Sargento-Ajudante
SCh	Sargento-Chefe
SCM	Suplemento de Condição Militar
SMor	Sargento-Mor
Sold	Soldado
SRAP	Sistema Remuneratório da Administração Pública
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
SSarg	Subsargento
STen	Subtenente
TCor	Tenente-Coronel
Ten	Tenente
TGen	Tenente-General
TLI	<i>Tucker-Lewis Index</i>
TRU	Tabela Remuneração Única
VAlm	Vice-Almirante
x2	<i>Chi Square Teste</i>

INTRODUÇÃO

O presente trabalho científico, com o título “Vencimentos dos militares do Exército Português: análise comparativa e de perceções relativamente a carreiras da Função Pública” foi elaborado no âmbito da conclusão de ciclo de estudos integrado conferente do grau de mestre em Administração Militar 2022-2024.

A pertinência e motivação para a escolha desta temática deriva do atual estado das Forças Armadas (FFAA), e mais especificamente, do Exército Português no que toca à redução e insatisfação dos efetivos, principalmente devido à falta de valorização salarial no que toca ao sistema remuneratório dos militares. De acordo com o Grupo de Reflexão Estratégia Independente [GREI] (2024), tem vindo a crescer, no seio das FFAA, um clima de saturação, desmotivação, de mal-estar e de injustiça, que segundo o General Mendes Ferrão¹, tem levado ao abandono precoce das fileiras. De acordo com dados obtidos da Associação de Oficiais das FFAA (AOFA), as FFAA, estão a perder por ano, entre 1000 e 2000 efetivos (Lusa, 2023). A 31 de dezembro, de 2023, o efetivo de militares era de 21.080, cerca de 68%, face aos 30.840 autorizados pelo Decreto-Lei (DL) 6/2022, de 7 de janeiro (Presidência do Conselho de Ministros [PCM], 2022).

As problemáticas referidas, são um tema em voga no parlamento português e são diversas as preocupações demonstradas, pelas associações militares. A Associação de Praças², a Associação Nacional de Sargentos (ANS)³, AOFA⁴, assinam petições constantes, demonstrando o seu descontentamento e preocupação relativos a este tema. Neste sentido, considera-se urgente rever o regime remuneratório, já que este não é devidamente alterado há mais de 13 anos, afirmando que a ausência de atualização nos vencimentos dos militares, é a razão principal para a falta de atração da carreira, o que contribui significativamente para as dificuldades de recrutamento e retenção (Lopes, 2023). Deste modo, tal como afirma o Major-General Isidro de Moraes Pereira⁵, torna-se imperativo, tornar as FFAA atrativas, com salários que permitam aos jovens portugueses, optarem pela carreira militar (CM).

¹ Acedido a 16 de abril de 2024 em <https://sol.sapo.pt/2024/04/13/general-mendes-ferrao-a-situacao-mais-preocupante-para-as-ffaa-sao-as-tabelas-remuneratorias-dos-militares/>

² Acedido a 3 de abril de 2024 em <https://www.apracas.pt/a-associacao/historia>

³ Acedido a 3 de abril de 2024 em <https://ans.pt/apresentacao-ans/>

⁴ Acedido a 3 de abril de 2024 em <https://aofa.pt/associacao/>

⁵ Acedido a 5 de abril de 2024 em <https://cnnportugal.iol.pt/recrutamento-obrigatorio/soldados/quanto-ganha-um-militar-de-821-83-a-6-558-53/20240405/660e7757d34e0498921f5e36>

Esta pesquisa tem como objetivo dar resposta à Questão Central (QC), à qual se dará resposta no término da mesma: **“Que percepções e que análise comparativa é possível efetuar entre o vencimento dos militares do Exército Português e as Carreiras da Função Pública?”** que corresponde ao seguinte Objetivo Geral (OG): **“Analisar as percepções e comparar os vencimentos dos militares do Exército Português com as carreiras equiparadas na Função Pública”**. De modo a alcançar esse objetivo, foram definidos cinco objetivos específicos (OE) de investigação, que se apresentam, de forma sequencial no Quadro nº 1. Ao responder a estes OE, será possível analisar carreiras da Função Pública (FP) com o mesmo nível remuneratório, bem como, compreender a percepção geral, dos militares do Exército Português e dos civis, relativamente ao vencimento auferido.

Quadro nº1 - Objetivos específicos da investigação

OE1:	Analisar as carreiras da Função Pública que se consideram similares em termos de vencimentos com a carreira de Oficiais;
OE2:	Analisar as carreiras da Função Pública que se consideram similares em termos de vencimentos com a carreira de Sargentos;
OE3:	Analisar as carreiras da Função Pública que se consideram similares em termos de vencimentos com a carreira de Praças;
OE4:	Avaliar as percepções dos militares relativamente ao seu vencimento quando comparado com o da Função Pública;
OE5:	Avaliar as percepções dos Civis relativamente ao vencimento dos militares do Exército Português, quando comparado com o da Função Pública;

Fonte: Elaboração própria

O presente está estruturado trabalho em várias partes, sendo elas a Introdução, que visa expor a abordagem ao problema de investigação e um breve enquadramento do tema, a justificação científica e académica para a sua elaboração, bem como os objetivos delineados. Seguidamente, a Parte I compreende o Enquadramento Teórico incluindo os capítulos 1 e 2 que abordam os principais conceitos relacionados com a remuneração e apresenta-se a estrutura das FFAA e da Administração Pública (AP). A Parte II aborda toda a Componente Prática da investigação, nomeadamente a metodologia, métodos e materiais que são explícitos no Capítulo 3. Seguidamente no capítulo 4 é feita a análise dos resultados e a sua discussão. Por fim, são representadas as conclusões retiradas em conjunto com as limitações e recomendações para futuras investigações. A última parte do trabalho de investigação compreende o os Apêndices e Anexos que serviram como ajuda e suporte ao longo de toda a investigação.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO 1 – PRINCIPAIS CONCEITOS RELATIVOS A REMUNERAÇÕES

1.1 Conceito de Carreira

Dado que a presente investigação se foca na comparação das carreiras da AP, é pertinente, começar por explicar algumas das várias visões associadas a este mesmo conceito. As opiniões relativas a este termo são diversas. Neste sentido, Collin e Young (2000), defendem que existe uma carreira para cada pessoa, e que esta, está inerente à existência de cada um. Definem carreira como sendo o compromisso por parte de um indivíduo para com a sociedade, através do seu envolvimento com determinada organização. A cada trabalhador estariam associadas funções-base, que permitiam uma evolução para posições de maior responsabilidade e consequente recompensa. Para atingir os vários patamares, os trabalhadores competiriam com os seus pares por uma melhor posição dentro da hierarquia. A carreira surge assim associada ao trabalho, e acarreta um grande peso na vida dos indivíduos (Santos, 2011).

Num sentido tradicional, a carreira é descrita como um conjunto de posições ascendentes na hierarquia de uma organização e que são ocupadas por uma pessoa ao longo da sua vida profissional. Por outro lado, a carreira pode ser considerada como um conjunto de experiências que um indivíduo vai adquirindo, em várias organizações (Rego et al., 2015). Machado, Machado e Portugal (2014), acrescentam que a carreira é uma “sucessão de afetações a diferentes postos de trabalho de exigência crescente” (2014, p. 171).

Savickas (2004), apresentou uma perspetiva construtivista sobre o conceito de carreira, onde procurou explicar os processos interpretativos e interpessoais através dos quais cada indivíduo atribui significado à sua carreira. A sua abordagem, integrou três perspetivas: os tipos de personalidade vocacional, a adaptabilidade da carreira e temas de vida. A cada uma destas dimensões está associada uma das cinco fases da carreira: crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio, em que o indivíduo em cada uma destas fases tem capacidade de adaptação. A forma como cada indivíduo interpreta e realiza determinada tarefa, que cada contexto lhes coloca, representa a sua

construção pessoal de carreira (Fraga, 2007). No quadro que se segue, é possível observar as diversas perspetivas sobre o conceito de carreira, segundo Fraga (2007).

Quadro nº2 - Perspetivas sobre o conceito de carreira

(1) “Tipos de personalidade”	Capacidades, necessidades, valores e interesses dos indivíduos
(2) “Adaptabilidade da carreira”	Recursos de um indivíduo para lidar com tarefas correntes e inesperadas, transições profissionais e traumas pessoais
(3) “Temas de vida”	Experiências específicas da história de vida do indivíduo

Fonte: Adaptado de Fraga (2007)

Santos (2011) e Ferreira (2007), têm a visão de que a carreira se baseia nas experiências vivenciadas pelos trabalhadores, no equilíbrio entre a vida laboral e extralaboral, no sucesso interno e na realização psicológica. Segundo as suas perspetivas, cada trabalhador faz a sua própria interpretação de carreira, tendo expectativas, necessidades, valores e objetivos próprios. É um processo evolutivo, e deve ser analisada ao longo da vida, tendo em consideração as interações do trabalho, da família e do autodesenvolvimento. Neste sentido, a construção da carreira, depende das escolhas de cada indivíduo, da estrutura e dos seus objetivos no contexto profissional. (Sousa et al., 2006; Tomlinson et al., 2018).

Mais recentemente, Ornovețchii (2023), veio associar o conceito de carreira com o de profissão, afirmando que a carreira representa assim o campo profissional em que cada indivíduo está inserido. A carreira é intrínseca à estrutura social, sendo um elemento fundamental de simbiose do bem-estar pessoal com o bem-estar profissional de cada um.

Assim, os trabalhadores com vínculo de emprego público, exercem as suas funções integradas em carreiras (Assembleia da República [AR], 2014).

1.2 Cargo e Função

De acordo com Chiavenato (2002) e Yue (2012), as responsabilidades e tarefas específicas atribuídas aos indivíduos dentro de uma estrutura organizacional, materializam o conceito associado a cargos e funções. Deste modo, um cargo constitui-se como um conjunto específico de deveres que o distinguem e separam de outro, ocupando uma posição bem definida no seu nível hierárquico. Por sua vez, a função materializa-se num conjunto de tarefas que são realizadas de forma sistemática.

O conceito de cargo foi definido segundo Pontes (2021), como sendo o agregado de funções substancialmente idênticas quanto à natureza das tarefas executadas e especificações exigidas. Neste sentido, numa empresa, o cargo abrange diversas funções, pelo existirá um menor número de cargos relativamente às funções. Quanto ao conceito de função, este define-se como o conjunto de tarefas atribuídas a determinado indivíduo.

Nas organizações militares, considera-se que aos cargos militares, correspondem funções legalmente definidas. O conceito de função, implica o exercício de competências, que classificam legalmente em: comando, direção ou chefia, estado-maior, chefia técnica e execução (Ministério da Defesa Nacional [MDN], 2015, p. 3206). Seguidamente, no Quadro nº 3, explicita as referidas funções militares:

Quadro nº 3 - Conteúdo Funcional da Carreira Militar

Classificação das Funções Militares	Exercício de Competências
Comando	Autoridade conferida a um militar para dirigir, coordenar e controlar comandos, forças, unidades e estabelecimentos.
Direção ou Chefia	Autoridade conferida a um militar para dirigir, coordenar e controlar estabelecimentos e órgãos militares.
Estado-Maior (EM)	Prestação de apoio à decisão e assessoria ao comandante, diretor ou chefe e traduz-se, designadamente, na elaboração de estudos, informações, diretivas, planos, ordens e propostas tendo em vista a preparação e a transmissão da tomada de decisão e a supervisão da sua execução.
Chefia Técnica	Exercício de autoridade conferida a um militar, assente na experiência profissional e na habilitação com especiais qualificações técnicas inerentes ao quadro especial a que pertence, que lhe permite assumir a responsabilidade pelo funcionamento, coordenação e controlo de serviços e estruturas de natureza técnica.
Execução	Realização das ações praticadas pelos militares integrados em forças, unidades, estabelecimentos e órgãos tendo em vista, principalmente, a preparação para o combate, o combate e o apoio ao combate no âmbito da defesa militar da República, bem como o cumprimento das demais missões atribuídas às Forças Armadas.

Fonte: Adaptado de MDN (2015)

Relativamente, à classificação das funções na FP, estão de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de julho, e podem ser de conceção, aplicação e execução, como resumido no quadro que se segue:

Quadro nº 4 - Conteúdo Funcional da Função Pública

Classificação das Funções da Função Pública	Exercício de Competências
Conceção	Funções de natureza científico-técnica, de investigação e estudo, conceção e adaptação de métodos científicos e técnicos, de âmbito geral ou especializado
Aplicação	Funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, de âmbito especializado funções de aplicação
Execução	Funções de natureza executiva, de aplicação técnica ou administrativa

Fonte: PCM (1985)

1.3 Posto

No âmbito da CM, o posto é definido como a posição que o militar ocupa na respetiva categoria, sendo fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções (MDN, 2015).

No caso da FP, o posto de trabalho, caracteriza-se em função da atribuição, competência e atividade do trabalhador, do cargo ou a carreira e categoria que lhe corresponde, bem como da sua área de formação académica ou profissional (AR, 2014).

1.4 Categoria

Os militares estão agrupados por ordem decrescente de hierarquia nas categorias de Oficiais, Sargentos e Praças, conforme se observa pela Figura n.º 1. Estas por sua vez, dividem-se em subcategorias, que correspondem a subconjuntos de postos, que se diferenciam entre si, por um aumento da autonomia, da complexidade funcional e da responsabilidade (MDN, 2015). Como refere Sobral (2008), apenas os Oficiais Gerais, Oficiais Superiores, Capitães e Oficiais Subalternos, se encontram habilitados a exercer o comando de unidades, sendo a liderança uma forte componente da sua formação. Já a categoria de Sargentos, caracteriza-se por ter à sua responsabilidade o exercício de supervisão na sua área de especialidade profissional, sendo que a sua autoridade é limitada e subordinada aos Oficiais. Por sua vez, um Praça, ilustrado numa pirâmide, corresponde à base da hierarquia, sendo considerado como um operacional, geralmente destituído de

funções de chefia. As categorias, subcategorias e postos das FFAA, constam na Tabela n.º 1 que se encontra no Apêndice A.

No que diz respeito à FP, a categoria corresponde à posição que os trabalhadores ocupam no âmbito de uma carreira, por referência à Tabela Remuneração Única (TRU) que se encontra no Anexo A.

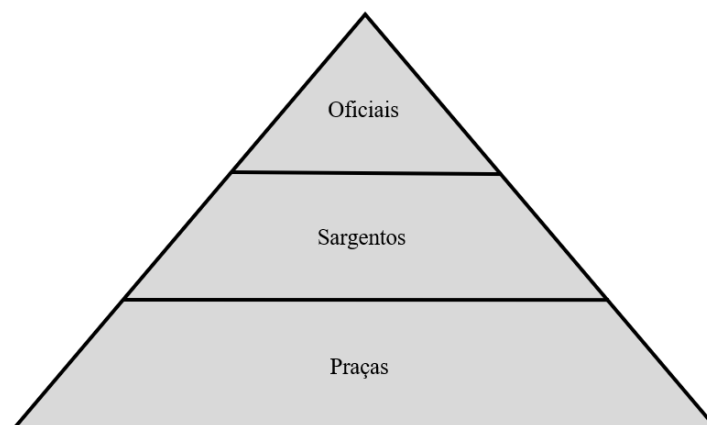


Figura n.º 1 – Hierarquia Militar

Fonte: Elaboração Própria

1.5 Grau de Complexidade Funcional

O grau de complexidade funcional, é referente ao diploma que cria determinada carreira. Indo ao encontro do disposto no art.º 86 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), considerando o nível habilitacional exigido, as carreiras classificam-se por grau 1, quando é exigida a titularidade de escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada, por grau 2, quando carece a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, e por grau 3, quando necessária a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta (AR, 2014).

As carreiras pluricategoriais, podem apresentar mais do que um grau de complexidade, isto é, a cada categoria pode ser exigido a titularidade de níveis habilitacionais diferentes (AR, 2014).

1.6 Remuneração e Benefícios

Nos termos do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), todos os trabalhadores têm direito à retribuição pelo trabalho prestado, segundo a quantidade,

natureza e qualidade de forma a garantir uma existência condigna. De acordo com as condições legalmente previstas, o direito à remuneração é devido com o início do exercício de funções e cessa com a extinção do vínculo de emprego público (AR, 2014).

Para Malabaso (2017), a remuneração é uma contrapartida concedida pelo empregador ao trabalhador pelos serviços prestados, tais como o tempo, o esforço e as competências.

A remuneração é nos termos da lei composta, pela remuneração base, suplementos remuneratórios e prémios de desempenho. A remuneração base, é o montante pecuniário que corresponde ao nível remuneratório da posição remuneratória em que o trabalhador se encontra na categoria a que pertence. Esta é paga em 14 mensalidades, correspondendo uma ao subsídio de Natal e outra ao subsídio de férias (AR, 2014).

A cada categoria, está inerente um número variável de posições remuneratórias, obedecendo a um número mínimo de oito (AR, 2014).

Conforme Franco-Santos e Gomez-Mejia (2015) explicam, a compensação, seja em forma monetária ou em ações, que os colaboradores recebem dos empregadores como parte da sua relação contratual, é designada como remuneração. Esta pode incluir uma componente fixa e outra variável. Desta forma, a primeira, também denominada como remuneração base ou salário, corresponde à compensação financeira que o trabalhador recebe do empregador em troca do seu trabalho. Esta reflete o valor atribuído ao trabalho e tem como principais objetivos atrair talentos, retê-los e promover o seu compromisso de longo prazo com a organização. Os autores também apontam que a remuneração fixa pode ser ajustada de acordo com o custo de vida ou mudanças no mercado de trabalho. No passado, era comum que o aumento da remuneração fixa fosse concedido com base no mérito, ou seja, devido ao desempenho, especialmente quando o colaborador atingia certos objetivos. Atualmente, o aumento do salário base geralmente está relacionado à demonstração de competências específicas ou à realização de competências de nível superior, dentro de um quadro de competências, enquanto o desempenho está mais associado à remuneração variável. A segunda, consiste no pagamento em dinheiro ou opções de ações que está sujeito ao desempenho do indivíduo, grupo ou organização, ou seja, caso os objetivos definidos não sejam alcançados, o trabalhador não recebe essa componente.

De acordo com Franco-Santos e Gomez-Mejia (2015), o principal propósito da remuneração variável passa por motivar os trabalhadores a alcançarem os seus objetivos. Os

autores explicam que a remuneração variável pode ser concedida através de incentivos (de curto prazo - uma percentagem da remuneração fixa; ou de longo prazo - podendo ser pago em dinheiro ou opções de ações) ou bónus.

A literatura afirma que os benefícios são descritos como uma parte da remuneração que pode ser em forma monetária ou em espécie, destinada a satisfazer uma necessidade social dos trabalhadores. Estes podem ser, de natureza social, quando abrangem toda a população, como é o caso dos subsídios de alimentação, subsídios de doença, seguros de vida, planos de pensões ou programas de benefícios flexíveis. Alternativamente, podem ser específicos e direcionados apenas para determinados segmentos com base na função ou nível hierárquico, como planos de automóveis, despesas de representação, viagens e seguros de vida com componentes de poupança (Silva, 2008).

Conforme Alis et al. (2014) explicam, os benefícios têm como objetivo primordial para a organização o aumento da sua atratividade, a redução das taxas de rotatividade e de absentismo, a diminuição dos níveis de stress, a promoção do bem-estar dos trabalhadores e a estimulação da criatividade e produtividade.

A remuneração dos militares, rege-se pelo sistema retributivo da AP, através de uma tabela remuneratória e é composta por uma remuneração base e suplementos remuneratórios onde se insere o Suplemento de Condição Militar (SCM). O SCM é composto por um componente variável, fixada em 20% sobre a remuneração base e uma componente fixa, no valor de 100 euros. Em suma, quanto maior a patente do militar, maior será o valor da remuneração dentro da respetiva categoria (MDN, 2015).

1.7 Tabela de Remuneração Única

Alis et al. (2014) defende a ideia de que as organizações, devem definir uma tabela salarial de acordo com determinados critérios, como o grau de exigência de cada função e o mercado de trabalho. Assim, deve ser possível determinar um nível salarial específico para cada função.

Em 2009, através da publicação do DL n.º 296/2009, os militares passaram a integrar o regime de remuneração dos trabalhadores da FP, ficando, tal como estes, a estar sujeitos à TRU, tendo em consideração as especificidades decorrentes da organização, competências e funcionamento das FFAA, solucionado desta forma, sobreposições indiciárias dentro de cada categoria e posto. Embora na Lei 12-A/2008, de 6 de fevereiro, que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores

que exercem funções públicas, não tinha sido definido nem regulado o regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos militares das FFAA, procurou-se harmonizar o regime geral da FP com a criação de uma única tabela remuneratória, em que constam, todos os níveis remuneratórios a serem utilizados para a definição da remuneração base, atribuição de suplementos remuneratórios, bem como a fixação dos descontos (Anexo A).

1.8 Estrutura Organizacional

Uma estrutura hierárquica, pressupõe um organograma que define e estabelece as responsabilidades, tarefas e relações de cada indivíduo ou grupo pertencente à organização, permitindo a estes uma clara perceção do papel desempenhado. Assim, existe uma divisão de funções, onde facilmente se percebe quem lidera, quem é subordinado e quais as relações entre os diversos níveis hierárquicos (Pinto, 2012).

Sobral (2008), apresentou uma pirâmide hierárquica, onde se apresentavam três níveis: no topo, o nível decisorial, correspondendo ao nível superior e de maior autoridade, no meio, o nível intermédio, e na base, o nível operacional. Neste sentido, o autor demonstra que na base se encontram os indivíduos com menor poder de autoridade, isto é, quanto mais alto é o cargo hierárquico, maior é o nível de responsabilidade e autonomia.

Amaral (2015), define hierarquia, como sendo um modelo de organização administrativa, constituído por dois ou mais elementos com atribuições comuns que estão vinculativamente interligados. Este vínculo, confere o poder de direção, supervisão e disciplinar ao elemento superior e impõe o dever de obediência ao subalterno.

Quanto à hierarquia militar, esta refere-se à organização dos diversos níveis de autoridade dentro da estrutura fortemente organizada das FFAA e tem como finalidade o estabelecimento de relações de autoridade e subordinação entre os militares, sendo determinada pelos postos, antiguidades e precedências legalmente previstas (MDN, 2015). Neste contexto, uma organização fortemente hierarquizada, fundamentada em valores éticos e morais sólidos, em que a obediência imediata às ordens de superiores hierárquicos é primordial, caracteriza uma instituição militar. Assim, os militares, embora não se distingam dos demais indivíduos, devem possuir um elevado sentido de coragem moral e física, lealdade e honra, atribuindo-lhes um compromisso superior para com a pátria (Santos, 2012).

1.9 Nível de Qualificação

O grau de escolaridade da população de um país, de acordo com a teoria do crescimento económico, influencia a evolução e médio e longo prazo do produto nacional, isto é, o capital humano, nomeadamente no que toca à educação, sendo um fator que permite a um país, ter indivíduos com o devido conhecimento e competências profissionais. Existe desta forma, uma correlação positiva entre o nível de educação e o nível de produtividade (Hanushek et al., 2010).

A certificação e qualificação profissional, é o reconhecimento conferido a um indivíduo, por parte de um órgão profissional, onde fica registado que este possui os requisitos e competências necessárias para exercer determinada profissão. O reconhecimento do nível de qualificação, torna-se numa fonte de motivação, dada a responsabilidade individual adquirida (Chen, 2010). O nível de qualificação, segundo He (2015), surge associado ao desempenho e profissionalismo de cada um.

Em Portugal, para um melhor funcionamento do mercado de trabalho, foi aprovado pela Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho, o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), que adota os princípios do Quadro Europeu de Qualificações no que diz respeito à descrição das qualificações nacionais em termos de resultados de aprendizagem. A criação do QNQ, melhorou a transparência das qualificações, sendo possível identificar e comparar as competências de cada indivíduo (Ministérios do Trabalho e da Segurança Social, da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior [MCTES], 2009, p. 4776).

O QNQ, abrange o ensino básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências obtidas por vias não formais e informais desenvolvidos no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações e encontra-se estruturado em oito níveis de qualificação, em que os resultados de aprendizagem correspondem às qualificações dos diferentes níveis (MCTES, 2009, p. 4777). No Quadro nº 5, encontra-se sumariada a informação respeitante a este parágrafo.

Quadro nº 5 - QNQ e devida correspondência

Níveis de Qualificação	Qualificações	Níveis de Educação e Formação
1	2º ciclo do ensino básico	2º ciclo do ensino básico Nível 1 de formação
2	3º ciclo do ensino básico obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação	3º ciclo do ensino básico Nível 2 de formação
3	Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior	Ensino secundário, via de prosseguimento de estudos Nível 3, sem conclusão de ensino secundário
4	Ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de 6 meses	Ensino secundário e nível 3 de formação
5	Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos de nível superior	Nível 4 de formação
6	Licenciatura	Bacharelato e Licenciatura
7	Mestrado	Mestrado
8	Doutoramento	Doutoramento

Fonte: (MCTES, 2009)

CAPÍTULO 2 – A ESTRUTURA DAS FORÇAS ARMADAS E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

2.1 Forças Armadas

De acordo com o artigo 275.º da CRP (Lei Constitucional n.º 1/2005, 12 de agosto), “às Forças Armadas incumbe a defesa militar da República”, estando “ao serviço do povo português”. Nos termos desta lei, cabe-lhes “satisfazer os compromissos internacionais do Estado Português no âmbito militar e participar em missões humanitárias e de paz assumidas pelas organizações internacionais de que Portugal faça parte”, bem como “colaborar em missões de proteção civil, em tarefas relacionadas com a satisfação de necessidades básicas e a melhoria da qualidade de vida das populações, e em ações de cooperação técnico-militar no âmbito da política nacional de cooperação.

A Lei de Defesa Nacional e das FFAA (LDNFA) e a Lei Orgânica de Bases e de Organização das FFAA (LOBOFA), estabelecem as disposições relativas às missões das FFAA. Nos termos do artigo 47.º, n.º 2, alínea b da LDNFA, compete ao Conselho Superior de Defesa Nacional, no exercício das suas funções administrativas, sob proposta do Ministro da Defesa Nacional, a definição das missões das FFAA e os Sistemas de Forças necessários ao seu cumprimento. Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, da LOBOFA, para além do disposto no artigo referenciado anteriormente, acrescenta-se ainda que as missões são definidas sob colaboração do projeto do Conselho de Chefes de Estado-Maior.

O Conceito Estratégico da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO, 2022), alerta para a existência de uma ameaça global, sendo por isso imperativo a manutenção da capacidade militar como pilar de dissuasão e defesa, segurança cooperativa e gestão e prevenção de crises (NATO, 2022, p.1). Neste âmbito, as FFAA Portuguesas, de acordo com o disposto no DL n.º 233/96, de 7 de dezembro e sob a égide da Organização do Tratado Atlântico Norte e da Organização das Nações Unidas, têm participado em missões humanitárias e de paz, com o objetivo de apoiar a população civil, tendo em vista o restabelecimento da paz em cenários ambíguos de modo a reforçar a coesão da aliança, assegurando a sua defesa e segurança (MDN, 1996).

A adesão a estas organizações, implicou a aplicação proporcional e adequada das ideias e normas adotadas às necessidades específicas nacionais (Pires, 2018, pp. 2-3). Neste

contexto, surgiu a “Visão Estratégica Militar para as Forças Armadas Portuguesas 2022-2034” (EMGFA, 2022, p. 11) caracteriza o ambiente estratégico, como cada vez mais incerto, ambíguo, complexo e volátil, o que explica o aumento dos empenhamentos operacionais, que se caracterizam pela exigência e diversidade. A expansão das operações militares a novos domínios, o surgimento de tecnologias sofisticadas, o aumento das necessidades financeiras, a necessidade de melhorar as condições de prestação de serviço militar, bem como a importância de garantir a adequada qualificação do capital humano, são os principais desafios enfrentados pelas FFAA Portuguesas. A publicação da Lei Orgânica (LO) n.º 1/2023, que aprova a Lei de Programação Militar, estabelece o investimento público em meios e equipamentos para as FFAA Portuguesas, tendo como objetivo contribuir para a modernização, operacionalização e sustentação do sistema de forças.

2.2 Estrutura das Forças Armadas

Atualmente, segundo a LO n.º 2/2021, de 9 de Agosto, a estrutura das FFAA compreende o Estado-Maior-General das FFAA, os três ramos das FFAA, Marinha, Exército e Força Aérea, os órgãos militares de comando das FFAA, que compreende o Chefe do Estado-Maior-General das FFAA (CEMGFA) e os Chefes do Estado-Maior da Armada, do Exército e da Força Aérea e os órgãos militares de conselho. Para o cumprimento das suas missões, cada um dos ramos é comandado pelo respetivo Chefe de Estado-Maior (CEM). A estrutura de cada um dos ramos compreende: O Estado-Maior, Órgãos centrais de administração e direção, O Comando de Componente, Órgãos de Conselho, destinados “a apoiar a decisão do CEM do ramo em assuntos especiais e importantes na preparação, disciplina e administração do ramo”, Órgãos de Inspeção, que se destinam “a apoiar o exercício da função de controlo e avaliação pelo Chefe do Estado-Maior”, Órgãos de Base, “que visam a formação, a sustentação e o apoio geral do ramo” e os Elementos da componente Operacional do Sistema de Forças”. Os três ramos estão organizados, de forma semelhante. No topo, encontram-se os Chefes de Estado-Maior, correspondente ao posto de Almirante (Alm) na Marinha ou General (Gen) no Exército e Força Aérea.

Dada a necessidade, de se estabelecer um quadro legislativo para matérias de direito estatutário militar, aplicado num único documento, é aprovado a 24 de janeiro pelo DL n.º 34-A/90, o primeiro diploma respeitante ao regime estatutário aplicável aos militares das FFAA, que abrangeu todos os militares, “independentemente do seu ramo, categoria e

forma de prestação de serviço”. Este documento, contemplou ainda, os direitos e deveres dos militares, as regras subordinadas à hierarquia militar e por fim, a estrutura e desenvolvimento das carreiras, dando assim resposta às necessidades estruturais das FFAA (MDN, 1990, pp. 342-(2)).

A CM, enquadra-se numa das carreiras especiais da FP, e, como tal, conta com um estatuto próprio, o (Estatuto dos Militares das Forças Armadas) EMFAR, e um regime remuneratório próprio, que se aplica aos militares dos Quadros Permanentes (QP), em Regime de Contrato (RC), em Regime de Voluntariado (RV) e em Regime de Contrato Especial (RCE) dos três ramos das FFAA. Este, é aprovado pelo DL n.º 296/2009, de 14 de outubro, que, entretanto, foi alterado pelo DL n.º 142/2015, de 31 de julho. O EMFAR que se encontra atualmente em vigor e foi aprovado pelo DL n.º 90/2015, de 29 de maio, teve como objetivo pôr em prática as medidas referidas pelo Conceito Estratégico de Defesa Nacional, dando primazia à adaptação à nova estrutura das FFAA, através da valorização e gestão da CM (MDN, 2015, p. 3198). A primeira reforma ao DL n.º 296/2009, de 14 de outubro, foi através DL n.º 142/2015, de 31 de julho, adaptando a tabela remuneratória e as equiparações para efeitos de atribuição do abono por despesas de representação à nova estrutura orgânica das FFAA (MDN, 2015, p. 5189).

De acordo com o DL n.º 90/2015 de 29 de maio, verificou-se igualmente mudanças ao nível dos postos e da área de formação académica ou profissional para ingresso nas categorias. Criou-se o posto de Com ou BGen, traduzindo-se na extinção orgânica de cargos inerentes ao posto de major-general. Paralelamente, o ingresso na categoria de Sargentos passa a ser efetuado no posto de subsargento (SSarg) ou furriel (Furr), enquanto na categoria de Praças é criado o posto de cabo-mor (CbMor) (MDN, 2015).

No que respeita à categoria de Oficiais, e de acordo com o exposto na Tabela n.º 2, do Apêndice B, exige-se habilitação literária de grau mestre ou licenciatura, sendo que se inicia a carreira no nível remuneratório 18, no posto de Subtenente (STen)/ Guarda-da-Marinha (GMar) na Armada ou Alferes (Alf) no Exército e Força Aérea e termina no nível remuneratório 89, no posto de Alm, no caso da Armada, ou de Gen, no Exército e Força Aérea.

Já na categoria de Sargentos, como se verifica na Tabela n.º 3, do Apêndice B, é necessário o nível de qualificação cinco, que corresponde o grau obtido no âmbito do ensino superior. Quanto ao nível remuneratório, este corresponde ao nível 9 para início de carreira, e ao nível 29, para o fim de carreira.

Quanto à categoria de Praças, incrementou-se também mudanças quanto ao nível de qualificação profissional, sendo exigido, o nível três e o diploma do ensino secundário, após ter sido concluído com sucesso, curso ou estágio técnico-militar adequados. Nesta categoria, o nível remuneratório mais baixo, corresponde ao nível 8, podendo subir até ao nível remuneratório 20, de acordo com a Tabela n.º 4, do Apêndice B (MDN, 2015).

2.3 Administração Pública

A AP é compreendida no sentido orgânico e material e pode ser distinguida em administração direta ou indireta do Estado e administração autónoma (DGAEP, 2018). Segundo Tavares (2019), a AP, define-se como o poder de gestão que o Estado exerce através dos seus órgãos e demais instituições e que integra o sentido material. Por sua vez a atividade desenvolvida por estes órgãos, que se materializa na regulamentação, tributação e fiscalização, tendo como objetivo a prossecução do serviço público compreende o sentido material (DGAEP, 2018).

O Sistema Remuneratório da AP (SRAP), compila os valores remuneratórios, em vigor para as carreiras/categorias gerais e especiais da AP. É no SRAP, que está inserida a TRU e que serve de base a esta investigação. Assim sendo, encontra-se no Apêndice A, a SRAP a vigorar em 2024, que fixa o valor da base remuneratória da AP (BRAP) em 821,83€ (PCM, 2023).

Nos subcapítulos que se seguem, irá proceder-se a um breve enquadramento legislativo, fundamentando cientificamente os vários aspetos abordados no que toca às diferenças entre as carreiras que se pretende analisar. Primeiramente, salienta-se o facto de que a AP estar organizada em várias carreiras: Cargos Dirigentes, Carreiras Gerais, Carreiras Especiais (onde se insere a CM), Carreiras de Regime Geral, e Carreiras de Corpos Especiais. Estas carreiras por sua vez, desdobram-se em “designação da carreira” e em “categorias”, ou “postos” (no que diz respeito à CM). Neste sentido, foram selecionadas, para além da CM, um total de 11 carreiras.

2.4 Carreira Militar e Carreira da Função Pública

De acordo com Tavares (2019), a carreira no serviço público, está organizada segundo uma hierarquia, que se desenvolve dos níveis mais baixos aos mais elevados.

A CM, é uma das carreiras especiais da FP, contando, como já acima referido, com um estatuto próprio, aprovado pelo DL n.º 90/2015, de 31 de julho, entretanto alterado pela

Lei n.º 10/2018, de 2 de março, e um regime remuneratório próprio, aprovado pelo DL n.º 296/2009, de 14 de outubro, que se veio a ser alterado pelo DL n.º 142/2015, de 31 de julho. Ora, dada as especificidades da CM, esta encontra-se excluída do âmbito de aplicação da LTFP, no entanto enquadra-se no vínculo de emprego público, quanto aos princípios gerais em matéria de remunerações com o direito às componentes de remuneração e atribuição de suplementos remuneratórios, à continuidade do exercício de funções públicas, às garantias de imparcialidade, ao planeamento e gestão de recursos humanos e à organização das carreiras (AR, 2014).

O EMFAR é aprovado pelo DL n.º 90/2015 e assenta essencialmente na valorização e salvaguarda da CM, bem como das suas especificidades. O conceito de CM, está estabelecido neste mesmo documento, sendo que se concretiza como um conjunto de postos, com uma hierarquia bem definida, em que a progressão na carreira ocorre através de categorias, baseadas em quadros especiais, que correspondem ao desempenho de cargos e ao exercício de funções distintas entre si (MDN, 2015). Assim,

“a condição do militar tem uma natureza própria, que, de modo claro e indiscutível, se distingue do estatuto funcional dos demais servidores do Estado, desde logo pela permanente disponibilidade para lutar em defesa da Pátria, se necessário com o sacrifício da própria vida. (MDN, 1990, pp. 342-(2))”.

Por sua vez, o conceito de carreira, associado à FP, é materializado como sendo o “conjunto hierarquizado de categorias às quais correspondem funções da mesma natureza a que os, funcionários terão acesso de acordo com a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional”, de acordo com o disposto no artigo 4.º do DL n.º 248/85, de 15 de julho.

A publicação da LTFP através da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, veio regular o vínculo de trabalho em funções públicas, nas condições previstas no n.º 1 do seu artigo 1. De acordo com o artigo 84.º desta mesma lei, as carreiras dividem-se em gerais, isto é, aquelas cujos conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que a generalidade dos órgãos ou serviços carece para o desenvolvimento das respetivas atividades, ou especiais, aquelas cujo conteúdos funcionais caracterizam postos de trabalho de que apenas um ou alguns órgãos ou serviços carecem para o desenvolvimento das respetivas atividades. Consoante o disposto no artigo 85.º da LTFP, as carreiras classificam-se ainda em unicategoriais ou pluricategoriais, consoante lhes correspondam uma ou mais categorias (AR, 2014, p. 3243).

Para além do enumerado no parágrafo anterior, a Lei 2/2004, de 15 de fevereiro, estabelece o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, local e regional do Estado, definindo os cargos dirigentes da AP como sendo os cargos de direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços e organismos públicos, que se qualificam em cargos de direção superior e cargos de direção intermédia (AR, 2004).

2.5 Carreiras Gerais

Nos termos do art.º 88 da LTFP, são gerais as carreiras de Técnico Superior (TS), Assistente Técnico (AT) e Assistente Operacional (AO), desdobrando-se em categorias. Este desdobramento, assenta nos conteúdos funcionais, nos graus de complexidade funcional e no número de posições remuneratórias, como é possível identificar pela Tabela n.º 5 do Apêndice C (AR, 2014).

O surgimento das carreiras gerais da FP, remonta ao ano de 1979, onde se definiu os primeiros princípios gerais de estruturação das carreiras, que se organizavam em categorias e classes, e a remuneração era calculada através de letras de vencimento, que correspondiam a um valor (PCMMFPAI, 1979). Desde esse ano, foram várias as alterações incrementadas no que toca às carreiras gerais da FP. A atual estrutura das carreiras gerais foi implementada com a publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro. O atual regime, através da publicação do DL n.º 121/2008, de 11 de julho, é caracterizado por um número de carreiras significativamente inferior ao anteriormente existente, já que extinguiu 1716 carreiras e categorias, sendo os conteúdos funcionais mais abrangentes e a remuneração manteve os valores (MFAP, 2008).

A publicação do Decreto Regulamentar (DR) n.º 14/2008, de 31 de julho, veio identificar os níveis da TRU dos trabalhadores que exercem funções públicas, referentes às carreiras gerais (MFAP, 2008). No entanto, houve uma atualização, através do DL n.º 108/2023, de 22 de novembro, que aprova a TRU que fixa a remuneração base dos trabalhadores que exercem funções ao abrigo de vínculo de emprego público, onde se inclui para além da CM, as carreiras gerais.

Mais recentemente, o DL n.º 13/2024, de 10 de janeiro, aprovou medidas de valorização de trabalhadores da AP (Anexo B). Nomeadamente, reconheceu a necessidade de implementar uma nova estrutura remuneratória na carreira geral de TS, através da redução do número de posições remuneratórias, passando das atuais 14 posições remuneratórias para 11, como consta no Anexo C. Destaca-se que, a posição remuneratória

no início de carreira de um TS, corresponde ao nível 16 da TRU, e no final da carreira, corresponde ao nível 58. No que toca a carreira de AT, a primeira posição remuneratória, corresponde ao nível 7 da TRU, ao nível 15, no fim de carreira. Já na carreira de AO, a primeira posição remuneratória, corresponde ao nível 5, e a última, ao nível 12. Na Tabela n.º 6, que se encontram no Apêndice C, complementa-se a caracterização das referidas carreiras no que diz respeito ao nível de qualificação, conteúdo funcional, nível remuneratório em 1º escalão, bem como o valor do montante ilíquido pecuniário respetivo.

Importa referir, que as três carreiras, são alvo de investigação do trabalho.

2.6 Carreiras Especiais

Conforme a Tabela n.º 7, que se encontra no Apêndice C, as carreiras especiais da FP, abordadas nesta investigação, para além da CM (DL n.º 90/2015, de 29 de maio), são a de Inspetor Técnico (DR n.º 6/2003, de 1 de abril), Médica (DL 177/2009, de 4 de agosto), e a de Vigilante da Natureza (DL n.º 470/99, de 6 de novembro). Teve-se em consideração, o grau de complexidade funcional, o nível remuneratório em 1º escalão, bem como o valor da remuneração respetivo. Nas tabelas n.º 8, 9, 10 e 11 do Apêndice C, é possível identificar, respetivamente, o conteúdo funcional das quatro carreiras mencionadas.

2.7 Carreiras de Regime Geral

De entre as carreiras de regime geral existentes na FP, a carreira de Tesoureiro-Chefe (DL n.º 204/98, de 11 de julho), foi a selecionada para esta investigação. Procedeu-se à análise do grau de complexidade funcional, do nível remuneratório em 1º escalão e o valor correspondente à remuneração da categoria, conforme o disposto na tabela n.º 12, do Apêndice C.

2.8 Carreiras de Corpos Especiais

As carreiras de Corpos Especiais selecionadas no âmbito da presente investigação, conforme a Tabela n.º 13 do Apêndice C, foram as seguintes: a de Médico – Clínico Geral (DL n.º 73/90, de 6 de março), a carreira Diplomata (DL n.º 40-A/98, de 27 de fevereiro), a de Docente de Educação Pré-Escolar e Ensino Básico e Secundário (DL n.º 139-A/90, de 28 de abril), a carreira de Técnico Superior de Saúde (DL n.º 414/91, de 22 de outubro) e ainda a de Bombeiros Sapadores (DL n.º 106/2002, de 13 de abril). As Tabelas n.º 14, 15, 16 e 17 do Apêndice C, sumarizam a caracterização de cada uma destas carreiras. É de referir que

dada à diversidade de funções associadas à carreira Técnico Superior de Saúde, não foi possível aferir o seu conteúdo funcional.

2.9 Perceções de Justiça nas Recompensas Extrínsecas da Administração Pública

As recompensas extrínsecas, constituem o *core business* da presente investigação, sendo a remuneração auferida tanto pelos militares do Exército Português, como pelos funcionários públicos, o critério de comparação do que se pretende analisar. Como tal, o salário, o aumento salarial, a promoção na carreira, as condições de trabalho, prémios salariais, são alguns dos exemplos do que se constitui como recompensa extrínseca dos trabalhadores. O salário é definido por Tavares (2019), como sendo a forma de compensação pecuniária do trabalho, e é atribuído segundo a posição hierárquica e antiguidade. Assim, aos cargos mais elevados, corresponde um maior vencimento e maior estatuto.

Em geral, as recompensas designam-se como elementos que compensam o desempenho dos trabalhadores e aumentam a sua motivação e produtividade. Os incentivos e recompensas são estratégias motivacionais, utilizadas pelas organizações, para aumentar a lucratividade e reduzir a rotatividade e reter funcionários qualificados e talentosos (Hamidavi & Hosseinpour, 2016). Estas, podem incluir elementos tangíveis, como por exemplo a remuneração, ou elementos intangíveis, como medalhas e menções de mérito. Estes últimos elementos, denominam-se por recompensas intrínsecas (Benati & Coccia, 2018). As recompensas intrínsecas, traduzem-se ainda na vontade de trabalhar, na realização dos objetivos, no desempenho de tarefas, na resistência e resiliência, por outro lado, as que são extrínsecas, são inerentes às condições de trabalho, à chefia, aos colegas, ao ambiente de trabalho, ao salário e a outros aspetos que se estão indiretamente relacionados (Bilhim, 2013).

De acordo com Swanepoel et al. (2014), a remuneração é reconhecida como uma recompensa extrínseca, que pode ter natureza financeira ou não, concedida pelo empregador em reconhecimento ao tempo, esforço e competências que o trabalhador dedicou para alcançar os objetivos organizacionais.

Atualmente, tem-se vindo a verificar a dificuldade por parte dos departamentos de recursos humanos, das organizações da FP em atrair e reter talentos no mercado de trabalho. Proporcionar salários e benefícios atrativos aos trabalhadores, constitui-se como o principal problema (Sahinidis et al., 2019). Neste sentido, as recompensas extrínsecas, constituem um

dos elementos que levam os indivíduos a ingressar em determinada organização (Câmara, 2016). Apesar de autores como Chikukwa et al. (2020) e Hamzah, e Matkhairuddin (2022), defenderem que as recompensas extrínsecas detêm uma relação positiva e significativa com a motivação dos funcionários públicos, de acordo com Nicola et al. (2015), os incentivos monetários, não se constituem como a principal fonte de motivação para os trabalhadores da FP, já que a sua satisfação, motivação e moral, se prendem com recompensas intangíveis.

A justiça apresenta-se como um dos valores mais frágeis a que os trabalhadores estão sujeitos, já que está fortemente associada à satisfação destes. Apesar de contribuir para o funcionamento eficaz de qualquer organização, por sua vez, a justiça organizacional, varia consoante o julgamento de cada um, já que, diferentes trabalhadores, podem ter leituras e percepções diferentes (Cunha et al., 2014). Neste sentido, cada trabalhador, avalia se o montante da recompensa monetária auferida, está de acordo com a sua percepção de justiça, relativamente às suas contribuições, tarefas e resultados obtidos para a organização (Kim et al., 2018). Segundo o estudo realizado por Pedro et al. (2019), a percepção de justiça dos trabalhadores da AP, está diretamente associada ao seu desempenho e produtividade nas funções que desempenham, no entanto, tal percepção, varia de acordo com as funções desempenhadas. Também Wan-Ling Huang (2019), na sua investigação, questionando a vários trabalhadores em início e fim de carreira, a sua percepção de justiça relativamente a pares, chegou à conclusão de que existe de facto uma correlação positiva entre as recompensas extrínsecas com o desempenho e motivação dos funcionários públicos, sendo a sua opinião unânime. Kim et al., (2019), efetuaram uma comparação social percebendo a justiça salarial ao analisar o salário auferido por parte de um trabalhador, com o de outro em funções equiparadas. Concluiu-se a existência de sentimentos de injustiça, ao verificar que no desempenho de funções semelhantes e equiparáveis, o salário difere, sendo que aqueles que recebem um salário menor, apresentam maior nível de insatisfação. Cunha et al. (2010), defende que funções semelhantes, devem receber compensações similares, enquanto funções distintas, devem resultar em diferentes compensações, de modo a existir uma equidade interna.

Conforme referido por Qasim et al. (2012), as recompensas financeiras exercem um impacto significativo na determinação da satisfação no trabalho. Ibojo e Asabi (2014) destacaram que existe uma relação positiva entre a remuneração e a produtividade dos colaboradores. Segundo Malabaso (2017), o aumento dos custos de vida leva os trabalhadores a procurar rendimentos mais elevados para assegurar o seu futuro. No entanto,

se os trabalhadores sentirem que não estão a ser adequadamente compensados, poderão desenvolver um estado de insatisfação emocional, levando eventualmente ao descontentamento e desenvolvimento de um sentimento de injustiça e falta de reconhecimento por parte da organização ao longo do tempo. Por sua vez, Greenberg e Baron (2008), concluem que a percepção de um salário baixo contribui para a insatisfação dos trabalhadores, o que influencia a rotatividade da empresa. Por outro lado, Karia e Omari (2015) sugerem que a remuneração não tem um impacto direto no desempenho dos colaboradores, mas pode aumentar a sua motivação e fortalecer o seu compromisso com a organização.

Tobias Kollmann et al. (2020), chegaram a conclusão que a satisfação e percepção das recompensas monetárias, difere no que toca ao jovens em início de carreira, e aos trabalhadores no final de carreira. Os primeiros focam a sua satisfação e motivação nas recompensas monetárias, enquanto os segundos, sentem-se mais satisfeitos com as suas contribuições para as tarefas.

Em suma, independentemente do sistema de recompensas adotado pela organização, esta deve fundamentar-se nas competências, no desempenho e nas características específicas de cada função. Além disso, é crucial que seja transparente e equitativa para com todos os colaboradores (Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial [GRACE], 2010). Neste sentido, Alias et al. (2014), afirma que uma das formas de eliminar possíveis sentimentos de insatisfação por parte dos trabalhadores, que levaria a um fraco desempenho e elevadas taxas de absentismo, seria as organizações, colocarem ao dispor as tabelas salariais.

Isto implica que as organizações devem implementar políticas e práticas justas que visem uma remuneração semelhante para colaboradores que desempenham funções similares. Na maioria das organizações, o nível salarial é geralmente definido com base no cargo ocupado e não na pessoa que o desempenha. As discrepâncias salariais são então determinadas por diversos fatores, tais como os requisitos mínimos da função, a complexidade das tarefas e as características do ambiente de trabalho (Silva, 2008). As organizações, ao mostrarem que as mesmas funções, recebem compensações semelhantes, e que funções diferentes, originam compensações diferentes, revelam que existe equidade interna (Cunha et al., 2010).

2.10 Síntese Conclusiva

A CM distingue-se das demais carreiras da FP, por se constituir numa situação jurídica, que deriva da Lei e da CRP, e é inerente aos militares das FFAA. Por sua vez, consubstancia-se em restrições aos direitos fundamentais e imposição de deveres especiais. A renúncia a direitos, garantias e liberdades que a CRP atribui aos cidadãos, e a obrigatoriedade de dar a vida pela Pátria, são deveres exclusivos aos militares, não podendo ser impostos às restantes categorias profissionais. Para além do referido, acresce-se a permanente e total disponibilidade para o serviço, o empenhamento em missões operacionais, quer em exercícios, quer em ambiente real, a exposição a situações de alto risco, a profunda exigência de capacidade psicológica, técnica e física, e ainda na maior parte dos casos o afastamento da família e círculo social. Alguns dos deveres inumerados, são igualmente imputados a outras categorias da AP, uma vez que auferem subsídios, complementos e suplementos (GREI, 2024).

A CM, engloba os direitos dos militares em três áreas distintas: carreira profissional, assistência médica e sistema remuneratório, sendo esta última, a abordagem principal de toda a investigação. Quanto à primeira, importa referir que os trabalhadores da FP, à exceção dos professores, militares, magistrados e oficiais de justiça, são regidos pelo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na AP, um sistema avaliativo de desempenho, que permite uma progressão na carreira mais rápida (PCM, 2024). Quanto à carreira dos militares, houve um aumento do número de anos de serviço em cada posto e criação de novos postos, correspondendo assim a uma diminuição do vencimento e posição hierárquica, bem como atrasos nas promoções, o que não aconteceu com outras categorias da AP. Em 1980, a remuneração dos Oficiais das FFAA, equiparava-se à dos magistrados, professores catedráticos e médicos. Nos dias de hoje, o vencimento da carreira médica e dos professores universitários, é 70% superior ao dos militares (GREI, 2024). Ora, tanto os militares como as restantes categorias da AP, descontam em igualdade de circunstâncias, ou seja, 3,5% da remuneração, em 14 mensalidades. O salário bruto em 2024, sem impostos deduzidos, varia entre um mínimo de 821,83€ (sem SCM), correspondente a um Soldado (Soldado) recruta, e um máximo de 5.382,11€ (sem SCM), pertencente ao Chefe do Estado-Maior do Exército (CEME), almirantes e generais, como é possível constatar no Anexo D (Mandeiro, 2024). Neste sentido, o GREI (2024), destaca que o CEMGFA, sendo o militar de mais elevada patente no seio das FFAA, auferir uma remuneração inferior a muitos outros elementos da AP.

PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO

CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS

O capítulo em questão, tem como objetivo apresentar a estrutura metodológica da pesquisa, justificando as escolhas no que toca à estratégia, métodos, procedimentos e técnicas utilizadas.

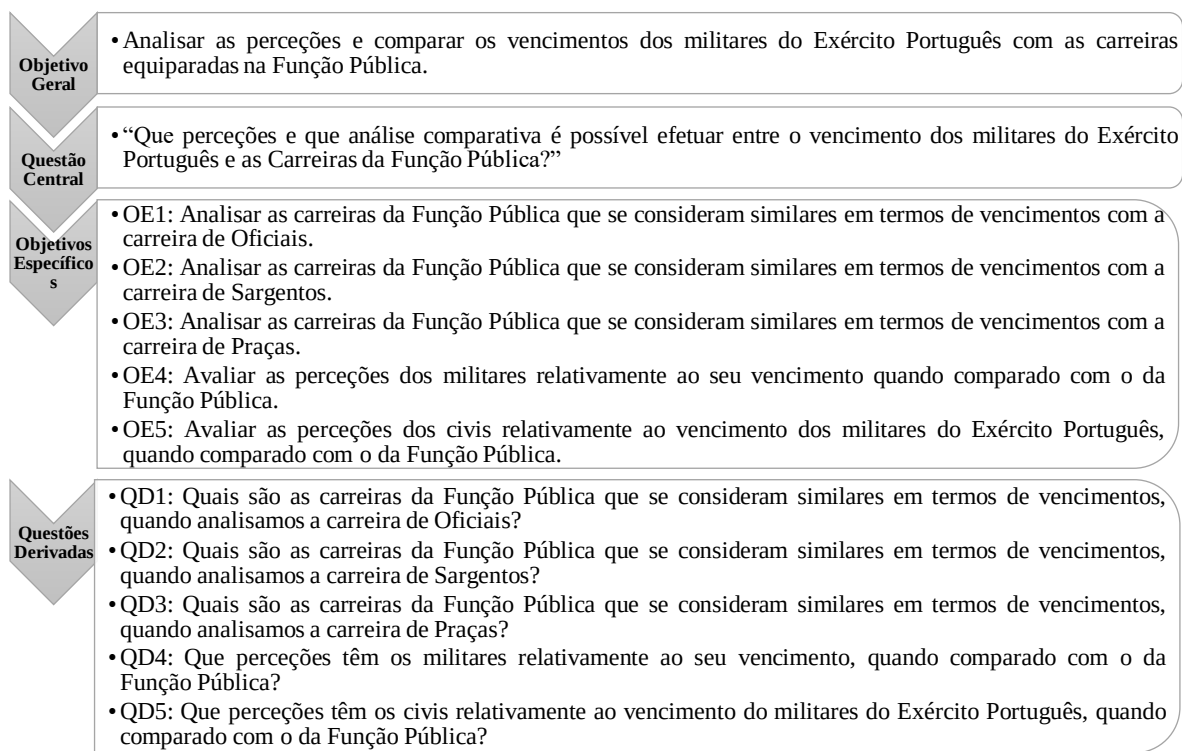
As abordagens que se podem adotar ao longo da realização de uma investigação, são bastante diversas, pelo que é necessário limitar o campo de abordagem (Robson & McCartan, 2016). Neste sentido, foi considerado o modelo geral de Saunders, Lewis e Thornhill na metodologia adotada, uma vez que, segundo os autores, a investigação, é um guia conceptual, que deve ser estruturada através de perguntas, e objetivos claros e concisos, sendo sempre necessário especificar as fontes de recolha de dados (Saunders et al., 2009).

3.1. Definição dos objetivos da investigação

Segundo Saunders et al. (2009), os objetivos da pesquisa são cruciais para indicar o propósito e a orientação da investigação, sendo comum estabelecer um OG, a partir do qual surgem outros objetivos mais específicos. O OG é uma componente essencial do estudo, pois representa o problema que se pretende investigar e define a sua área de interesse, pelo que é expresso de forma de clara e sucinta, facilitando a reflexão sobre o problema a ser explorado (Silva, 2014).

Deste modo, OG, foca-se em “Analisar as perceções e comparar os vencimentos dos militares do Exército Português com as carreiras na Função Pública” cujo objetivo será responder à QC: “Que perceções e que análise comparativa é possível efetuar entre o vencimento dos militares do Exército Português e as Carreiras da Função Pública?”. Assim, de forma a ajudar a cumprir a OG e obter a resposta à QC, foram definidos cinco Objetivos Específicos, que corresponderão a cinco Questões Derivadas que se apresentam no Quadro nº 6.

Quadro nº 6 - O objetivo geral, pergunta de partida com os respetivos objetivos específicos e as perguntas derivadas.



Fonte: Elaboração Própria.

3.2. Opções Metodológicas adotadas na Investigação

Nesta investigação, considerando os objetivos de comparar os vencimentos da CM com os de outras carreiras da FP e avaliar as perceções tanto dos militares como dos funcionários civis a desempenhar funções no Exército Português, adotou-se uma filosofia metodológica positivista.

O positivismo, de acordo com Easterby-Smith et al. (2018), surge associado a um mundo social externo, cujas características podem ser medidas através de métodos objetivos que possibilitam ao investigador, manter-se independente, não interferindo de maneira nenhuma nos resultados obtidos. Neste contexto, o conhecimento, emerge da avaliação dos resultados das ações, o que implica não aceitar verdades absolutas sobre alguma coisa (Biesta, 2010).

Assim, no positivismo, em termos epistemológicos, o investigador apenas observa fenómenos que “podem providenciar dados e factos credíveis, focando-se na casualidade e

em generalizações, reduzindo-se os fenómenos a simples elementos” (Saunders et al., 2009, p. 119). Já em termos ontológicos, “o investigador vê a natureza da realidade de forma externa, objetiva e independentemente dos atores sociais” (Saunders et al., 2009, p. 119).

Consequentemente, este estudo adota o método dedutivo, seguindo uma abordagem de investigação quantitativa, conforme ilustrado na Figura n.º 2.

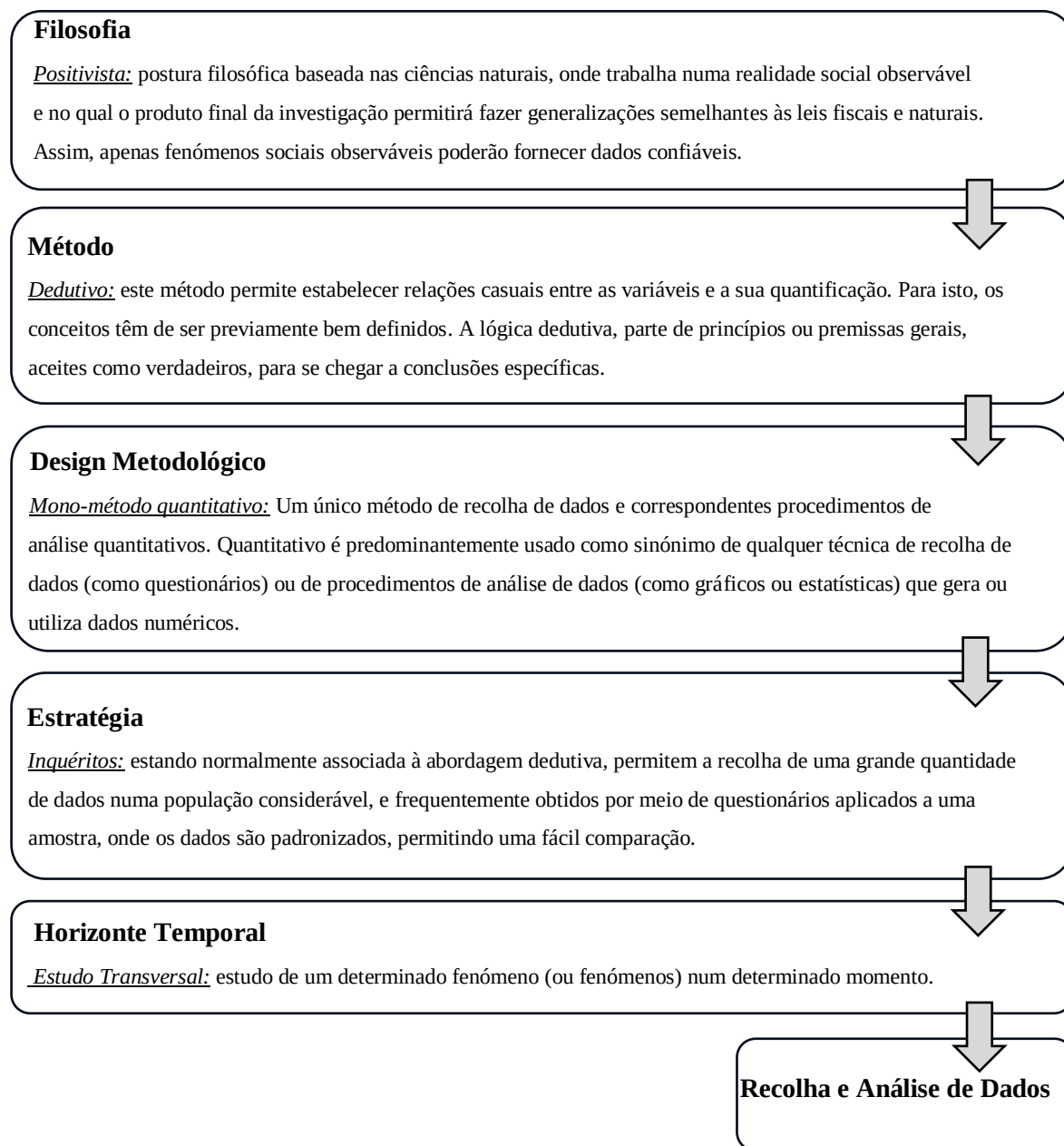


Figura n.º 2 - Estrutura metodológica da investigação segundo Saunders et al. (2009)

Fonte: Elaboração Própria

3.3. Técnicas, procedimentos e meios utilizados

Uma vez definidos os objetivos e a estratégia da pesquisa, é importante determinar quais são as técnicas, procedimentos e recursos que serão empregues durante a recolha e análise dos dados.

3.3.1. Técnicas de recolha de dados e instrumento de medida

A recolha dos dados, teve dois momentos distintos: (1) a elaboração do enquadramento teórico; (2) e a recolha de dados empírica. Assim, investigação começou com a revisão da literatura e a análise dos documentos pertinentes sobre o tema em análise. Esta fase é crucial, pois nela estão reunidos os principais conceitos e estudos realizados nesta área do conhecimento, incluindo o enquadramento adequado relacionado à componente militar e à componente referente à restante AP, apresentado ao longo do Capítulo 1 e Capítulo 2 da revisão de literatura.

Antes da recolha de dados, procurou-se analisar os principais dados e informações referentes aos vencimentos da carreira dos militares e outras carreiras da FP, identificando especificidades e particularidades que possam ter impacto e influencia no processo.

A primeira fase de recolha de dados, diz respeito a leis, decretos e relatórios, no que diz respeito às fontes primárias. Por sua vez, as fontes secundárias, basearam-se na análise a artigos científicos, dissertações de mestrado e livros, através de três bases de dados, nomeadamente, *Google Scholar*, *EBSCOhost* e *Scopus*.

No que diz respeito à parte empírica, que constitui a segunda parte do trabalho, recorreu-se a inquéritos por questionário. O inquérito foi direcionado tanto aos militares do Exército Português, como aos trabalhadores civis a desempenhar funções na instituição, sendo que consoante a situação em que o indivíduo se encontra, responde às questões que lhe estão destinadas. Tal como referem Robson e McCartan (2016), este tipo de instrumento, possibilita uma abordagem direta, simples e anónima, que permite a franqueza de cada inquirido, permitindo a recolha de grandes quantidades de informação de uma dada população, padronizando os dados obtidos, de forma eficiente.

Antes de aplicar o questionário principal, testou-se um questionário piloto a 5 militares e a 5 elementos pertencentes aos funcionários civis. Esta etapa tem como objetivo testar e aprimorar o questionário, garantindo que os inquiridos compreendem as questões e identifiquem potenciais problemas na interpretação dos dados (Saunders et al., 2009).

Durante esta fase, foram identificados alguns pontos a partir das indicações recebidas, o que levou à revisão de algumas partes do questionário.

O questionário final, aplicado através da plataforma online Google Forms, foi difundido por várias unidades, pelo Gabinete de S.Exa o General CEME, estando estruturado em várias partes. O inquérito destinado aos militares⁶, encontra-se dividido em quatro partes. A Parte I aborda dados biográficos dos participantes. A Parte II contempla questões que procuram perceber a satisfação dos próprios quanto ao vencimento por si auferido. Seguidamente a Parte III, foca-se na percepção dos militares quanto ao vencimento auferido por outras carreiras pertencentes à FP. Por último a Parte IV, engloba questões quanto à percepção dos militares quanto ao vencimento por si auferido comparativamente com carreiras da FP. Relativamente ao inquérito que se destinava aos funcionários civis⁷, este encontra-se dividido em três partes. A Parte I tem em consideração questões relacionadas com a identificação dos participantes. A Parte II, contém questões acerca da percepção dos funcionários civis quanto ao vencimento das carreiras da FP. A Parte III, procura ir ao encontro da percepção da população em geral quanto ao vencimento auferido por carreiras da FP comparativamente com a CM. Importa ressaltar que o questionário é composto na sua maioria por questões fechadas, contendo duas questões abertas, no que toca aos militares, e uma, no que diz respeito aos trabalhadores civis. É ainda utilizada em cada questionário uma escala Likert ⁸ de cinco pontos, para se saber qual o grau de concordância dos elementos relativamente às afirmações colocadas. Nomeadamente, na Parte II do questionário aos militares, utilizou-se uma escala de concordância (1= discordo totalmente: 5= concordo totalmente) e na Parte III e Parte II, do questionário aos militares e civis, respetivamente, utilizou-se uma escala de remuneração (1= extremamente mal remunerada: 5= extremamente bem remunerada).

A análise estatística, foi realizada em Apêndice G, através de frequências das respostas e onde se verificaram condições de normalidade e linearidade dos dados. Esta etapa constituiu a preparação dos dados para a restante análise. Seguidamente, a validação (validade e fiabilidade) dos questionários foi realizada em Apêndice H e I, onde foram realizados os alfas de *Cronbach* e análise fatorial.

⁶Apêndice E

⁷Apêndice F

⁸ “Escala que permite ao inquirido indicar o quão fortemente ela concorda ou discorda de uma afirmação” (Saunders et al., 2009, p. 594). A escala utilizada foi a escala de *Likert* de 5 pontos

3.3.2. Amostragem: composição e justificação

A população selecionada diz respeito aos oficiais, Sargentos e Praças, no ativo, do QP do Exército Português, sendo que em cada categoria foram escolhidos três postos. O critério utilizado, teve em consideração, postos em início, meio e fim de carreira. Desta forma, na categoria de Oficiais, foram selecionados o posto de Major-General (MGen), Capitão (Cap) e Alf. Quanto aos Sargentos, analisou-se os postos de Sargento-Mor (SMor), Sargento-Ajudante (Saj) e 2º Sargento (2Sarg). Na categoria de Praças, os postos de Cabo (Cb), 1º Cabo (1Cb) e Sold, foram os escolhidos.

Atendendo a que o OG da investigação consistiu em analisar as perceções dos militares quanto ao seu vencimento e compará-lo com carreiras da FP e dado o elevado número carreiras existentes, primeiramente analisou-se o documento onde consta o SRAP a vigorar a partir de 2024, que constituiu o ponto de partida. Ao analisar esse documento, que agrega todas as carreiras da FP, foi possível observar as carreiras por tipo, pela sua designação, por categorias, pelo grau de complexidade funcional, e pelo nível remuneratório. De modo a ser poder possível efetuar uma comparação de vencimentos das carreiras, optou-se por selecionar uma critério. O nível remuneratório, foi o critério selecionado. Após ter sido resumida a informação, elaborou-se uma tabela (Apêndice D) referente apenas às carreiras da FP que se equiparam em termos de vencimento à CM, dos Oficiais, Sargentos e Praças do Exército Português, discriminando os postos e o nível remuneratório correspondente. Desta forma, para além da CM, esta investigação contempla as seguintes carreiras: Médica, Técnico Superior de Saúde, Docente do Ensino Básico e Secundário, Vigilante da Natureza, Técnico Superior, Inspetor Técnico, Assistente Técnico, Tesoureiro-Chefe, Diplomata, Assistente Operacional e Bombeiros Sapadores, uma vez que a estas corresponde o mesmo nível remuneratório da CM.

Neste seguimento, foi solicitada a colaboração para o preenchimento do questionário, tendo-se obtido 902 respostas, das 10309 respostas possíveis, provenientes dos Oficiais, Sargentos e Praças do QP (738 militares, 81,8%), militares em RV (6 militares, 0,7%), RC (138 militares, 15,3%) e Regime de Contrato Especial (RCE) (20 militares, 2,2%) do Exército que se encontram no ativo no ano de 2024 e foi possível ainda a contribuição de 121 respostas por parte de civis. Tendo em conta o OG da investigação, dividiu-se os militares por categorias consoante os seus postos (Sold; Segundo-Cabo (2ºCb); 1Cb ; Cabo-Adjunto (CbAdj); Cb; CbMor para a categoria de Praças; Segundo-Furriel (2Furr); Furriel (Furr); 2Sarg; Primeiro-Sargento (1Sarg); SAj; Sargento-Chefe (SCh);

SMor na categoria de Sargentos; Aspirante (Asp); Alf; Tenente (Ten); Cap; Major (Maj); Tenente-Coronel (TCor); Coronel (Cor); BGen; MGen; Tenente-General (TGen) e Gen na categoria de Oficiais). Neste sentido, 397 militares (44,0%), pertencem à categoria de Oficiais, a categoria de Sargentos foi a mais representativa com 426 militares (47,2%) e por fim, a categoria de Praças, foi a menos representativa, tendo-se obtido respostas de apenas 79 militares (8,8%). No que toca ao tempo de serviço, 21 militares (2,3%) têm menos de 1 ano de serviço, 60 militares (6,7%) responderam entre 1 e 2 anos, 128 militares (14,2%) entre 3 e 6 anos, 162 militares (18,0%) entre 7 e 15 anos, 238 militares (26,4%) entre 16 e 24 anos e 293 militares (32,5%) mais de 25 anos, sendo o mais representativo. No que concerne à função desempenhada, 153 militares (17,0%) estão a desempenhar a função de execução, 138 militares (15,3%), a função de chefia-técnica, a grande maioria, 310 militares (34,4%), desempenha funções de estado-maior, 104 militares (11,5%) a função de direção ou chefia e 124 militares (13,7%), a função de comando. Quanto ao perfil demográfico da nossa amostra, 804 militares (89,1%) são do sexo masculino, 93 militares (10,3%) são do sexo feminino, 3 não se identificam com os termos (0,3%) e 2 militares (0,2%) preferem não dizer. Quanto às suas idades, 113 militares encontram-se no escalão etário entre os 20 e 24 anos (12,5%), 127 militares com idades entre os 25 e 29 anos (14,1%), no escalão mais representativo 270 militares com idades entre os 30 e 39 anos (29,9%), 203 militares com idades entre os 40 e 49 anos (22,5%), e com mais de 50 anos, 189 militares (21,0%). Quanto ao grau académico, 3 militares (0,3%) têm apenas o ensino básico, o ensino secundário é o mais representativo com 406 militares (45,0%), 197 militares (21,8%) possuem licenciatura, 275 militares (30,5%) têm mestrado, 9 militares (1,0%) são possuidores de doutoramento e os restantes 12 militares (1,3%) selecionaram a opção de “outro”.

Relativamente ao perfil demográfico dos civis, 78 pessoas (65%) são do sexo feminino, 39 pessoas (32,5%), são do sexo masculino e 3 pessoas (2,5%), preferem não dizer. Quanto às suas idades, 10 pessoas encontram-se no escalão etário entre os 20 e 24 anos (8,3%), 15 pessoas com idades entre os 25 e 29 anos (12,5%), 32 pessoas com idades entre os 30 e 39 anos (26,7%), 28 pessoas com idades entre os 40 e 49 anos (23,3%), e com mais de 50 anos, no escalão mais representativo, 35 pessoas (29,2%). Quanto ao grau académico dos inquiridos, apenas 2 pessoas (1,7%) possuem o ensino básico, o ensino secundário é mais representativo e engloba 75 pessoas (62,5%), 22 (18,3%) pessoas têm uma licenciatura, 14 pessoas (11,7%) possuem um mestrado e apenas 7 pessoas (5,8%) são

possuidoras de doutoramento. Mais especificações da amostra, podem ser visualizadas no Apêndice G.

3.3.3. Tratamento dos dados

O processamento dos dados é um passo crucial, uma vez que os dados na sua forma “bruta”, não se explicam por si mesmos, sendo necessário extrair as mensagens ocultas e divulgá-las cuidadosamente. Dessa forma, o processo e os resultados do tratamento, fornecem as bases para a interpretação do problema a ser estudado (Robson & McCartan, 2016). Os questionários, no qual se obtiveram 1023 respostas, foram tratados através do MS® Excel e o software JAMOVI 2.5.3, sustentados pelos dados extraídos diretamente do *Google Forms*.

Inicialmente, foi realizada uma descrição detalhada da amostra, incluindo dados biográficos e informações sociodemográficas dos participantes. Procedeu-se ao cálculo das médias (M) e os desvios padrão (DP) das variáveis de interesse (Apêndice G).

Seguidamente, procedeu-se a uma análise da consistência interna das escalas presentes nos questionários através do coeficiente alfa de Cronbach. Este procedimento teve como propósito verificar a fiabilidade das medidas utilizadas. As três dimensões analisadas no questionário, “A Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”, “A Percepção dos Militares quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública” e “A Percepção dos Civis quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública” apresentaram valores de alfa de Cronbach superiores a 0,70. Estes resultados são indicativos de uma boa consistência interna das escalas utilizadas, conforme recomendado por Field (2009) (Apêndice H).

Posteriormente, foi aplicada uma análise fatorial exploratória da Parte II do questionário aos militares, que inclui questões relacionadas com a percepção destes quanto ao seu vencimento. Este estudo visou identificar os fatores subjacentes a esta dimensão da investigação. Adicionalmente, realizou-se uma análise fatorial confirmatória com o intuito de validar a estrutura fatorial proposta e comparar os resultados com estudos anteriores que utilizaram estas medidas (Apêndice I).

CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O capítulo de resultados deste estudo irá mostrar uma análise abrangente dos dados recolhidos, juntando métodos quantitativos e qualitativos. A abordagem de dados quantitativos inclui estatísticas descritivas, aferindo condições de normalidade e linearidade, análise da fiabilidade, através do coeficiente de alfa de Cronbach, bem como análise fatorial confirmatória e exploratória. De acordo com Zanella (2006), a análise quantitativa visa avaliar as relações entre variáveis. Deste modo, a presente secção visa avaliar quantitativamente relações, padrões, e tendências nos dados recolhidos. A organização de natureza quantitativa neste capítulo é crucial para garantir que a investigação foi realizada de forma rigorosa e coerente. Ao seguir estas orientações metodológicas, pretende-se garantir a obtenção de resultados confiáveis, pertinentes e relevantes, o que contribui para o progresso do conhecimento científico na área de estudo.

Esta análise pretende enriquecer o conhecimento já existente e abrir novas oportunidades para futuras investigações e melhorias na área de estudo, sendo fundamental para avaliar a distribuição dos dados recolhidos e verificar se os requisitos necessários para a aplicação de determinadas técnicas estatísticas são cumpridos.

Por sua vez, a abordagem qualitativa contempla a análise à frequência de respostas obtidas em cada questionário, bem como procurou relacionar a percepção dos militares e civis às questões colocadas, indo ao encontro da percepção que cada um destes grupos detêm.

Das 10309 respostas possíveis dos militares que se encontram no ativo no ano de 2024, foram adquiridas um total de 902 respostas.

4.1 Análise Fatorial

Esta secção serve como um guia para compreender e avaliar a validade e fiabilidade dos dados recolhidos, assim como para interpretar os resultados obtidos. A estrutura quantitativa apresentada neste capítulo é essencial para assegurar a condução rigorosa e consistente da investigação, permitindo obter resultados fiáveis e pertinentes para o avanço do conhecimento científico na área em estudo.

Ao descrever em detalhe os métodos utilizados na recolha e análise dos dados, este capítulo fornecerá uma orientação fundamental para compreender e avaliar a validade e

fiabilidade dos resultados. Além disso, serão discutidas as interpretações dos dados obtidos, com o objetivo de alcançar uma compreensão mais abrangente das conclusões alcançadas.

4.1.1 Qualidades métricas da Análise Fatorial

A análise fatorial foi realizada para identificar os fatores subjacentes no que diz respeito à da Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento.

Para verificar a validade do instrumento de medição, conduziu-se uma análise fatorial, considerando as correlações entre as variáveis. Os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de Bartlett foram aplicados para avaliar a adequação da análise fatorial e a correlação entre as variáveis utilizadas.

Com base nos resultados destes testes (ver Tabela n.º 21), confirmou-se a adequação da análise fatorial. A estatística KMO deve ter um valor superior a 0,6 para ser considerada aceitável (Fávero et al., 2009), e os valores de significância devem ser inferiores a 0,05, de acordo com George e Mallery (2020). Assim, a hipótese nula da matriz de correlações no teste de esfericidade de Bartlett foi rejeitada, confirmando a aplicabilidade da técnica de análise de dados utilizada. Estes resultados indicam que a análise fatorial exploratória foi apropriada para a estrutura de correlação dos dados recolhidos.

Tabela n.º 21 - Análise estatística KMO e Teste de esfericidade de Bartlett

Variáveis	Estatística KMO	Teste de esfericidade de Bartlett
Percepção dos Militares quanto ao seu vencimento	0,947	p<0,001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Após analisar os resultados desses testes, confirmou-se a adequação da análise fatorial. Em seguida, aplicou-se a rotação ortogonal Varimax para obter fatores independentes e não correlacionados. Esta rotação visa maximizar a variância dos valores atribuídos a cada fator, tornando-os mais distintos e facilitando a interpretação (Field, 2009). De acordo com Silva et al. (2014), o método Varimax é uma técnica que visa reduzir o número de variáveis com cargas elevadas em cada fator.

4.1.2 Extração dos Fatores

Através da análise fatorial e da rotação Varimax, foi realizada uma abordagem sólida e quantitativa para compreender a relação entre os construtos estudados. Esta metodologia permitiu simplificar as variáveis e validar o instrumento de medida utilizado.

Procedeu-se à extração de fatores com rotação Varimax, conforme sugerido por Field (2009), com o intuito de maximizar a dispersão das cargas entre os fatores. Esta abordagem visa agrupar um menor número de variáveis em cada fator, o que resulta em agrupamentos de fatores mais interpretáveis. Desta forma, verificou-se a existência de três fatores que explicam no seu conjunto mais 50% da percepção dos militares quanto ao seu vencimento.

Posteriormente, após a extração dos fatores, foram aplicados parâmetros específicos para avaliar a adequação do modelo aos dados, que se traduziu numa análise confirmatória. Os parâmetros considerados foram: *Comparative Fit Index* (CFI), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Non-Normed Fit Index* (NNFI).

O CFI é uma medida que varia entre 0 e 1 e avalia quão bem o modelo ajustado se compara ao modelo nulo. Valores acima de 0,95 indicam um bom ajuste do modelo aos dados. O RMSEA avalia a discrepância entre o modelo ajustado e os dados observados, considerando a complexidade do modelo em relação aos dados. Valores abaixo de 0,10 geralmente indicam um ajuste razoável. O NNFI, também conhecido como *Tucker-Lewis Index* (TLI), mede a proporção de melhoria no ajuste em relação ao modelo nulo. Valores acima de 0,5 são considerados aceitáveis (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014). Contudo, modelos com bons níveis deverão ter, respetivamente: < 3 ; $> ,95$; $< ,06$; e $< ,08$ (Hair et al., 2014; Hoyle, 2012).

Com estas etapas concluídas, encontramos-nos em condições para analisar os resultados da extração de fatores.

4.1.2.1 Extração dos Fatores da Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento

De acordo com a análise fatorial efetuada, é possível verificar as cargas fatoriais dos relacionamentos entre as diversas variáveis (Apêndice I).

Analisando a Tabela n.º 46 (Apêndice I) verificou-se que as questões Q 1.5; Q 1.6; Q 1.7; Q 1.8; Q 1.10; Q 1.11 e Q 1.13, constituem 23,02 % para o Fator 1 (F1) que representa a “Valorização Profissional”. As questões Q 1.1, Q 1.2; Q 1.3; Q 1.9; Q 1.14 e Q 1.15 constituem 22,84%, representando o Fator 2 (F2) que se designa “Justiça Salarial”. Por fim, as questões Q 1.4 e Q 1.12 constituem 6,50%, representando o Fator 3 (F3) designado “Satisfação Salarial”. Assim, foram reduzidas as variáveis de quinze para três, em virtude das mesmas explicitarem mais de 50% da Percepção do Vencimento Auferido pelos Militares (Apêndice I).

De modo a testar e validar a estrutura fatorial dos fatores da Percepção dos Militares quanto ao seu vencimento, foram calculados os seguintes índices de ajuste indispensáveis à

confirmação dos dados extraídos: TLI (*Tucker-Lewis Index*), CFI (*Comparative Fit Index*), RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*) e SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*).

Considerando os valores de referência da Tabela n.º 47, os valores apurados (Apêndice I) no ajuste do modelo foram os seguintes: CFI= 0,936; TLI= 0,923; RMSEA= 0,0768; SRMR= 0,0364; χ^2 (*Chi-Square test (degrees of freedom test)*) = 450; χ^2 /g.l. = 4,737. Da análise efetuada, e de acordo com os valores de referência de Meyers, Gamst e Guarino (2006), apresentados na Tabela n.º 22, verifica-se que os resultados apresentados satisfazem as condições estabelecidas, tendo o modelo um bom ajustamento.

Tabela n.º 22 - Valores de referência para a análise dos índices de ajustamento dos questionário da Perceção dos Militares quanto ao seu vencimento

Índices	Valores recomendados
CFI (Comparative fit index; índice de ajuste comparativo)	[0,80, 0,90] ajustamento aceitável > 0,95 bom ajustamento
TLI (Tucker Lewis index; índice de Tucker-Lewis)	[0,80, 0,90] ajustamento aceitável > 0,95 bom ajustamento
RMSEA (Root mean square error of approximation; raiz do erro quadrado médio de aproximação)	< 0,05 bom ajustamento [0,05, 0,08]ajustamento aceitável
SRMR (Standardized Root mean square residual; raiz do resíduo quadrado médio)	< 0,08 bom ajustamento
Teste de diferença de qui-quadrado (X^2 /g.l.)	[1, 5] bom ajustamento

Fonte: Adaptado de Meyers et al. (2006)

O modelo que se apresenta no Apêndice I, é totalmente estandardizado, sem terem sido introduzidas modificações adicionais com o intuito de aprimorar o relacionamento entre os construtos. Portanto, segundo a análise fatorial já realizada, é possível verificar os relacionamentos entre as diversas variáveis (Figura n.º 3).

4.2 Coeficiente de Correlação

De forma a medir o grau de correlação entre as diversas variáveis de estudo, recorreu-se ao coeficiente de correlação de Pearson (r). Relativamente à Parte II do questionário direcionado aos militares, após terem sido extraídos os fatores, verificou-se que no que toca à “Valorização Profissional”, as questões Q 1.7 e Q 1.8 apresentam a maior correlação ($r = 0,594$; $p \leq 0,001$) e as questões Q 1.5 e Q 1.13, apresentam a menor correlação ($r = 0,348$; $p \leq 0,001$). No que toca ao fator de “Justiça Salarial, as questões Q

1.1 e Q 1.2 apresentam a maior correlação ($r = 0,836$; $p \leq 0,001$) e as questões Q 1.3 e Q 1.9, apresentam a menor correlação ($r = 0,402$; $p \leq 0,001$). Tendo em conta o fator de “Satisfação Salarial”, as questões Q 1.4 e Q 1.12, tem uma correlação pouco significativa ($r = 0,239$; $p \leq 0,001$) (Apêndice G).

Quanto à Parte III do questionário respondido pelos militares, verifica-se que a profissão de Técnico Superior de Saúde, Inspetor Técnico e Técnico Superior apresentam a maior correlação relativamente às restantes profissões ($r = 0,576$; $p \leq 0,001$).

No que toca à Parte II do questionário direcionado aos civis, observa-se que a profissão Técnico Superior de Saúde e Inspetor Técnico, apresentam a maior correlação relativamente às restantes profissões ($r = 0,933$; $p \leq 0,001$).

4.3 Correlação entre a Parte III do questionário aos militares e a Parte II do questionário aos civis

Tendo em conta o coeficiente de correlação de Pearson (r) verificamos que tendo em conta a perceção dos militares e civis, verificamos que os valores de r , indicam uma significância estatística elevada. Isto sugere que, para cada uma das profissões, existe uma forte relação linear entre as perceções dos indivíduos no que toca ao vencimento auferido. Assim, a profissão de Vigilante da Natureza ($r = 0,869$; $p \leq 0,001$), foi a que apresenta a maior correlação, seguindo-se a de Bombeiros Sapadores ($r = 0,863$; $p \leq 0,001$), Médico ($r = 0,857$; $p \leq 0,001$), Técnico Superior ($r = 0,849$; $p \leq 0,001$), Inspetor Técnico ($r = 0,840$; $p \leq 0,001$), Diplomata ($r = 0,838$; $p \leq 0,001$), Técnico Superior de Saúde ($r = 0,833$; $p \leq 0,001$), Docente Ensino Básico e Secundário ($r = 0,830$; $p \leq 0,001$), Assistente Operacional ($r = 0,825$; $p \leq 0,001$), Assistente Técnico ($r = 0,824$; $p \leq 0,001$), Tesoureiro-Chefe ($r = 0,807$; $p \leq 0,001$), e por fim, a CM, apresenta uma correlação ligeiramente menos robusta ($r = 0,740$; $p \leq 0,001$) (Apêndice G).

4.4 Análise Qualitativa dos Dados

Para além de questões de carácter quantitativa, o questionário contém igualmente, questões de carácter qualitativo. No questionário respondido pelos militares, relativamente à questão “Concorda que face às carreiras existentes na Função Pública, funcionários com as mesmas funções e postos equivalentes possam auferir diferentes vencimentos?” (Questão 10), observa-se, de acordo com a análise descritiva efetuada, que 418 militares (46,3%), concordam com a questão, 432 militares (47,9%), constituindo a resposta mais

representativa, não concordam e 52 militares (5,8%), optaram por fundamentar a sua opinião.

No que toca ao questionário destinado aos civis, relativamente à questão acima mencionada “Concorda que face às carreiras existentes na Função Pública, funcionários com as mesmas funções e postos equivalentes possam auferir diferentes vencimentos?” (Questão 5), observa-se que 57 civis (55,8%) concordam, 47 civis (38,4%) não concordam e apenas 6 civis (5,8%) optaram por fundamentar a sua opinião (Tabela n.º 49 do Apêndice J).

Quanto à questão “Qual o fator que na sua opinião mais influencia a remuneração dos militares, comparativamente a outras carreiras da Função Pública?” (Questão 11), do questionário aos militares, observa-se que a variável mais representativa corresponde ao risco envolvido na profissão, com 379 respostas (42% dos militares), seguidamente do horário de trabalho, com 217 respostas (24,1% dos militares), a variável responsabilidade obteve 176 respostas (19,5% dos militares), a formação e qualificação, teve 67 respostas (7,4% dos militares), e por último a opção “outro”, foi a menos representativa, com apenas 63 respostas (7% dos militares).

Para a questão acima referida, no questionário respondido pelos civis (Questão 6), teve-se que a maioria optou pela opção do risco envolvido na profissão, tendo-se 52 respostas (43,3% dos civis), seguidamente a formação e qualificação teve 23 respostas (19,1% dos civis), a variável responsabilidade teve 17 respostas (14,2% dos civis), a variável “outro” teve 16 respostas (13,3%) e por último, o horário de trabalho foi a menos representativa, com 12 respostas (10% dos civis) Tabela n.º 50 do Apêndice J).

4.5 Síntese Conclusiva da Análise Qualitativa

Com base nas diversas opiniões recolhidas, é possível verificar uma ampla concordância no sentido de que funcionários com as mesmas funções e postos equivalentes podem auferir diferentes vencimentos. Esta diferenciação é justificada por diversos critérios, como a especificidade de cada carreira, o grau académico obtido, a avaliação periódica do desempenho, a carga de responsabilidade, risco, e disponibilidade associados às funções, bem como a diferenciação baseada no tempo de serviço e no esforço individual. A opinião geral reflete a necessidade de considerar múltiplos fatores além do simples posto ou função para determinar os vencimentos na FP e nas FFAA, visando uma compensação mais justa e alinhada com as particularidades de cada trabalho. Os entrevistados enfatizaram

a importância de considerar o empenho, a experiência e o trabalho individual como eventual critério que possa corresponder a um maior vencimento.

Quanto aos fatores que possam influenciar a remuneração dos militares comparativamente com outras carreiras na FP, observou-se pela literatura (Capítulo 1), que os conceitos de cargo e função, bem como os diferentes níveis de complexidade funcional, são determinantes na estrutura remuneratória. Através dos resultados obtidos nos questionários, destaca-se que estas carreiras possuem diferença estruturais significativas, especialmente no que toca à disponibilidade permanente para o serviço, o que implica estar disponível 24 horas por dia, 7 dias por semana e as restrições de direitos fundamentais, como o direito à greve e à manifestação, bem como a exigência de estar sempre pronto para o serviço, mesmo em situações de conflito que possam colocar a vida em risco. Além disso, a falta de representatividade política eficaz e a fraca defesa por parte das chefias de topo, aliados à escassez de recursos humanos que sobrecarregam os militares com múltiplas funções sem remuneração extra, são problemas encontrados na literatura (Capítulo 2) e corroborados pelos inquiridos.

A comparação entre a perceção dos militares e civis sobre os vencimentos auferidos em diferentes postos ou categorias, reflete igualmente as disparidades realçadas na literatura, especialmente no que toca à progressão de carreira e aos critérios de avaliação de desempenho, que mostram ser mais favoráveis na FP, em comparação com a CM, já que esta, sofreu aumentos no número de anos de serviço em cada posto e atrasos nas promoções, resultando em desvantagens financeiras e de progressão relativamente a outras carreiras (PCM, 2024).

Pela observação das figuras constantes no Apêndice J, analisando as perceções dos militares e civis, quanto às questões propostas pela Parte II e Parte III dos respetivos questionários, para o posto de Alf, ambos concordam que um Alf deva receber mais que um Vigilante da Natureza especialista. Para o posto de Cap, ambos estão de acordo que um Médico – Clínico Geral (que trabalhe 35 horas por semana), devem auferir um vencimento semelhante. Para o posto de MGen, verifica-se que ambos estão de acordo que um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior), deva auferir um vencimento inferior. Na categoria de Sargentos, ambos estão de acordo que um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal), aufera um vencimento equiparado ao de um 2Sagr. Para o posto de SAj, SMor, Sold, 1Cb e Cb relativamente às carreiras com vencimento semelhante, não se obteve qualquer concordância, tendo os dois grupos de inquiridos opiniões dispares.

Os elementos elencados desvalorizam assim a remuneração e o reconhecimento dos militares, contrastando com as exigências e riscos singulares associados à sua profissão.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Neste capítulo, serão apresentadas as conclusões principais resultantes da revisão da literatura, da análise quantitativa e qualitativa dos dados dos questionários realizadas no âmbito do estudo sobre os Vencimentos dos militares do Exército Português: Análise Comparativa e de Perceções Relativamente a Carreiras da Função Pública.

A revisão da literatura proporcionou uma fundamentação teórica sólida sobre o tema em análise.

A análise quantitativa dos questionários permitiu-nos explorar as relações entre as variáveis-chave relacionadas à Perceção dos Militares quanto ao Vencimento auferido, bem como as perceções tanto dos militares e civis quanto à remuneração das carreiras da FP enumeradas ao longo do trabalho. Através de técnicas estatísticas, foram identificados associações significativas e padrões de satisfação/insatisfação.

Através da identificação de temas emergentes e padrões nas respostas ao inquérito por questionário, foram analisados e *insights* valiosos.

Relativamente à QD1: **“Quais são as carreiras da Função Pública que se consideram similares em termos de vencimentos, quando analisamos a carreira de Oficiais?”**, pode-se concluir que de acordo com a análise efetuada, o nível remuneratório de um Alf corresponde a 18, estando as carreiras de Vigilante da Natureza (na categoria de Vigilante da Natureza Especialista), Médico – Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo), Docente de Educação Ensino Básico e Secundário (licenciado com Certificado de Aptidão Profissional), Técnico Superior de Saúde (estagiário de 3º e 4º ano), Bombeiro Sapador (no posto de Chefe de 2ª classe) equiparadas em termos de vencimento, já que detêm o mesmo nível remuneratório. O posto de Cap corresponde ao nível 29, sendo que as carreiras da FP, que lhe correspondem são a carreira de Técnico Superior, Médico – Clínico Geral (que trabalhe 35 horas por semana), Inspetor Técnico (na categoria Inspetor Técnico Especialista Principal) e Bombeiro Sapador (no posto de Chefe-principal). Ao posto de MGen corresponde o nível remuneratório 60, sendo que as carreiras da FP correspondentes são a carreira Médica (na categoria de Assistente Graduado) e a carreira de Técnico Superior de Saúde.

Quanto à QD2: **“Quais são as carreiras da Função Pública que se consideram similares em termos de vencimentos, quando analisamos a carreira de Sargentos?”**, foi possível concluir que de acordo com os dados recolhidos, o nível remuneratório de um

2Sarg, situa-se no nível 16, sendo que as carreiras da FP que são equiparadas em termos de vencimento são a carreira de Assistente Técnico, Inspetor Técnico (na categoria de Inspetor Técnico), Técnico Superior de Saúde (na categoria de estagiário de 1º e 2º ano) e Bombeiro Sapador (no posto de Subchefe-principal). Ao posto de SAj, corresponde o nível remuneratório 22, sendo que as carreiras da FP que lhe correspondem são a carreira de Tesoureiro-Chefe e a carreira de Diplomatas (na categoria de Adido). Quanto ao posto de SMor, este situa-se no nível remuneratório 29, sendo que lhe correspondem a carreira de Técnico Superior, Médico – Clínico Geral (que trabalhe 35 horas por semana), Inspetor Técnico (na categoria Inspetor Técnico Especialista Principal) e a de Bombeiro Sapador (no posto de Chefe-principal).

No que concerne à QD3: **“Quais são as carreiras da Função Pública que se consideram similares em termos de vencimentos, quando analisamos a carreira de Praças?”**, concluiu-se através da análise dos dados que, o nível remuneratório de um Sold, situa-se no nível 5, pelo que as carreiras de Assistente Operacional e Vigilante da Natureza (na categoria de Vigilante da Natureza Especialista) são equiparadas em termos de vencimento. Para o posto de 1Cb, chegou-se à conclusão de que este diz respeito ao nível 7, pelo que as carreiras da FP que lhe correspondem são a carreira de Assistente Técnico e Docente de Educação Ensino Básico e Secundário (não licenciado sem Certificado de Aptidão Profissional). Ao posto de Cb, está associado o nível remuneratório 14, pelo que a carreira de Docente de Educação Ensino Básico e Secundário (licenciado sem Certificado de Aptidão Profissional) e a de Bombeiro Sapador (no posto de Subchefe de 1ª classe) se encontram equiparadas em termos do vencimento auferido.

No que toca à QD4: **“Que percepções têm os militares relativamente ao seu vencimento, quando comparado com o da Função Pública?”**, no que concerne aos Oficiais, chegou-se à conclusão que no posto de Alf, os militares concordaram que a carreira Médica – Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo) deveria auferir um vencimento semelhante. No posto de Cap, os militares concordaram que a carreira Médica – Clínico Geral (que trabalhe 35 horas por semana), aufera um vencimento semelhante. Na categoria de Sargentos, estes concordam que as carreiras de Bombeiro Sapador (Subchefe-Principal), Diplomata (Adido) e Médica - Clínico Geral (que trabalhe 35 horas por semana), devam auferir um vencimento semelhante ao dos militares desta categoria. Por fim, na categoria de Praças, os militares concordaram que a carreira de Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe), receba um vencimento semelhantes.

Quanto às restantes carreiras, os militares tiveram a opinião unânime de não concordarem com a semelhança dos restantes vencimentos, considerando que o vencimento da CM deverá ser superior às carreiras da FP consideradas em cada categoria.

No que diz respeito à QD5: **“Que perceções têm os civis relativamente ao vencimento do militares do Exército Português, quando comparado com o da Função Pública?”**, através da análise dos dados, pode-se concluir que os civis concordam que para a categoria de Oficiais, estes devam auferir vencimentos semelhantes às seguintes carreiras: Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe e Chefe-principal); Técnico Superior; Médico - Clínico Geral (que trabalhe 35 horas por semana); Inspetor Técnico (especialista principal) e Médico (Assistente Graduado). Para a categoria de Sargentos, pode-se concluir que estes devam auferir vencimentos semelhantes às seguintes carreiras: Assistente Técnico; Inspetor Técnico (na categoria de Inspetor Técnico e Inspetor Técnico Especialista Principal; Bombeiro Sapador (no posto de Subchefe-principal e Chefe-principal); Tesoureiro-Chefe e Técnico Superior. Para a categoria de Praças, concluiu-se que as carreiras que devem auferir vencimentos semelhantes são: Assistente Operacional e Vigilante da Natureza.

Quanto às restantes carreiras, os civis, não concorda que a CM receba um vencimento equiparado, dando primazia às carreiras da FP não elencadas acima.

A Figura n.º 3, ilustra de forma sucinta as respostas às questões derivadas 1, 2, 3, 4 e 5. De acordo com a legenda, os ícones a negrito são demonstrativos de mais de 50% das respostas a cada questão. Os gráficos simbolizam se o indivíduo tem a perceção de que a profissão em questão, deve auferir um vencimento superior ou inferior. Os outros símbolos significam que o indivíduo concorda com a afirmação que lhe foi apresentada.

Categorias	Posto	Carreiras	Percepção Militares	Percepção Cíveis
Oficiais	Alf	Vigilante da Natureza (Especialista)		
		Médico - Clínico Geral (Tempo Completo)		
		Docente de Educação Ensino Básico e Secundário (licenciado com Certificado de Aptidão Profissional)		
		Técnico Superior de Saúde (estagiário de 3º e 4º ano)		
		Bombeiro Sapador (no posto de Chefe de 2ª classe)		
	Cap	Técnico Superior		
		Médico - Clínico Geral (35 horas por semana)		
		Inspetor Técnico (Especialista Principal)		
		Bombeiro Sapador (posto de Chefe-principal)		
	Mgen	Médica (Assistente Graduado)		
		Técnico Superior de Saúde		
Sargentos	2Sarg	Assistente Técnico		
		Inspetor Técnico (Inspetor Técnico)		
		Técnico Superior de Saúde (estagiário de 1º e 2º ano)		
		Bombeiro Sapador (posto de Subchefe-principal)		
	SAj	Tesoureiro-Chefe		
		Diplomatas (Adido)		
	SMor	Técnico Superior		
		Médico - Clínico Geral (35 horas por semana)		
		Inspetor Técnico (Especialista Principal)		
		Bombeiro Sapador (posto de Chefe-principal)		
Praças	Sold	Assistente Operacional		
		Vigilante da Natureza (Especialista)		
	1Cb	Assistente Técnico		
		Docente de Educação Ensino Básico e Secundário (não licenciado sem Certificado de Aptidão Profissional)		
	Cb	Docente de Educação Ensino Básico e Secundário (licenciado sem Certificado de Aptidão Profissional)		
		Bombeiro Sapador (posto de Subchefe de 1ª classe)		

Não concordo, deveria receber mais ($\geq 50\%$) ($< 50\%$)
 Não concordo, deveria receber menos ($< 50\%$)
 Concordo ($\geq 50\%$) ($< 50\%$)

Figura n.º 3 – Percepções da comparação de vencimentos

Fonte: Elaboração Própria

Deste modo, respondendo à QC: **“Que percepções e que análise comparativa é possível efetuar entre o vencimento dos militares do Exército Português e as Carreiras da Função Pública?”**, a investigação revelou que na perspetiva dos militares está iminente a complexidade subjacente à remuneração no serviço público. É consensual que o grau de responsabilidade deve ser um fator determinante na diferenciação salarial, promovendo o reconhecimento dos que se destacam na sua função. As especificidades de cada carreira e profissão, como os deslocamentos frequentes, os horários imprevisíveis e a sobrecarga de trabalho, tornam difícil estabelecer comparações diretas. A valorização dos anos de serviço e das múltiplas funções desempenhadas também emerge como uma questão crucial. No entanto, é evidente que as funções militares diferem significativamente em termos de risco e disponibilidade permanente, exigindo uma compensação financeira adequada. A equidade salarial baseada no desempenho e nas responsabilidades específicas é amplamente defendida, reconhecendo a importância de remunerar proporcionalmente o esforço e a competência dos profissionais.

Por outro lado, na perspetiva dos civis, é consensual que o reconhecimento salarial deva refletir o empenho, experiência e desempenho individual, permitindo diferenciações justas entre funcionários com responsabilidades distintas. No entanto, surgem preocupações quanto à equidade, especialmente quando funcionários civis com antiguidade superior recebem menos do que militares com o mesmo tempo de serviço e funções equivalentes. A progressão na carreira, seja por mérito ou anos de serviço, é vista como um fator determinante para a remuneração adequada. As avaliações subjetivas e o sistema de quotas são percebidos como obstáculos à justiça salarial, enfatizando a necessidade de critérios transparentes e imparciais na determinação dos vencimentos.

As respostas às QD e QC, consequentemente, aos objetivos gerais e específicos desta pesquisa, permitiram alcançar um conhecimento aprofundado sobre o tema dos Vencimentos dos Militares do Exército Português, tendo em consideração outras carreiras da FP. Os resultados obtidos fornecem informações que podem contribuir para o caso específico do Exército Português e a problemática associada às remunerações dos militares.

Ao longo da investigação, surgiram algumas limitações. Desde logo a abrangência de carreiras que poderiam ter sido selecionadas e ter-se efetuado um estudo comparativo. O facto de se ter tido em consideração, apenas o 1º escalão referente ao nível remuneratório, bem como terem sido somente analisados um posto em início, meio e fim de carreira, constituiu igualmente uma limitação a este estudo. Para além do enumerado, não foi

possível, devido à falta de legislação existente, aferir o conteúdo funcional das carreiras de Tesoureiro-Chefe e Técnico Superior de Saúde.

Dada a amplitude e complexidade deste tema, reconhece-se que há diversas abordagens e perspetivas adicionais que poderiam ser exploradas para uma compreensão mais completa. A investigação realizada aqui representa apenas uma faceta desse assunto em constante evolução. Assim, considera-se crucial conduzir um estudo mais aprofundado para identificar as variáveis responsáveis pela disparidade nos vencimentos entre a FP e Exército Português. Poderão ser conduzidos estudos no sentido de analisar e comparar os vencimentos entre o Exército, Guarda Nacional Republicana, Polícia de Segurança Pública, Marinha ou Força Aérea, bem como a comparação com outros países. Seria igualmente pertinente, haver uma investigação atual acerca da evolução do vencimento dos militares, tendo em consideração a conjuntura económica de Portugal. Por último, deveriam realizar-se estudos acerca da revisão do EMFAR, para que a CM possa acompanhar a evolução salarial das restantes carreiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Militar. Academia Militar [AM] (2016). NEP n.º 522/1ª/20JAN16/AM: Normas para a redação de trabalhos de investigação. Lisboa: Academia Militar.
- Alis, D., Besseyre Des Horts, C.H., Chevalier, F., Fabi, B. & Peretti, J.M. (2014). *Gestão Dos Recursos Humanos - Uma Abordagem Internacional*. Lisboa: Edições Piaget.
- Amaral, D. F. (2015). *Curso de Direito Administrativo, Volume I* (4th ed.). Coimbra: Almedina.
- Assembleia da República [AR] (1989). Lei n.º 11/89 de 1 de junho: Bases gerais do estatuto da condição militar. *Diário da República*, 1ª série, n.º 125, 2096-2097.
- Assembleia da República [AR] (2004). Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro: Aprova o estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado. *Diário da República*, 1ª série, n.º 12, 293-301.
- Assembleia da República [AR] (2008). Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro: Estabelece os regimes de vinculação, de carreias e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 41, 2-27.
- Assembleia da República [AR] (2014). Lei n.º 35/2014 de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 177, 3220-3304.
- Assembleia da República [AR] (2018). Lei n.º 10/2018 de 2 de março: Altera (primeira alteração) o Estatuto dos Militares das Forças Armadas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 144, 1156-1160.
- Associação de Oficiais das Forças Armadas [AOFA]. (s.d.). Associação. <https://aofa.pt/associacao/>
- Associação de Praças [AP]. (s.d.). História. <https://www.apracas.pt/a-associacao/historia>
- Associação Nacional de Sargentos [ANS]. (s.d.). Enquadramento. <https://ans.pt/apresentacao-ans/>
- Benati, I., & Coccia, M. (2018). Rewards in bureaucracy and politics. In A. Farazmand (Ed.), *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance* (pp. 3417-3424). Springer

- Biesta, G. (2010). Pragmatism and the philosophical foundations of mixed methods research. In A.Tashakkori, A. & Teddlie, C. (Eds.), *Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (2nd ed., 95-118).Sage.
- Bilhim, J. (2013). *Teoria organizacional: Estruturas e pessoas*. (7th ed.) Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Camara, P. (2016). *Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica de recursos humanos* (4th ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Chen, P. S. (2010). The effects of financial license on job performance. *Journal of Global Business Management*, 6(2), 1-5.
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos* (7 ed.) São Paulo: Atlas S.A.
- Chikukwa, T., Msosa, S. K., & Mlambo, C. (2020). Analysing extrinsic rewards, employee motivation and organisational effectiveness in turbulent economic times: A case study of the Zimbabwean manufacturing sector. *Calitatea*, 21(179), 129-134.
- Collin, A., & Young, R. A. (2000). *The future of career*. Cambridge, U.K: Cambridge University Press.
- Constituição da República Portuguesa [CRP] (2005). Lei Constitucional n.º 1/2005: Constituição da República Portuguesa. *Diário da República*, 1ª série, n.º 155.
- Correia. P. M. A. R., Mendes. I. O., Silva. S. R. S. R. M. (2019). A perceção de justiça na avaliação do desempenho na Administração Pública e a produtividade. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 37, 31-54. doi: 10.21747/08723419/SOC37A2
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2014), *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Marques, C. & Gomes, J. (2010), *Manual De Gestão De Pessoas E Do Capital Humano* (2ª ed.) Lisboa: Edições Sílabo.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público [DGAEP] (2018). Estrutura da Administração Pública. Acedido a 27 de março de 2024 em

<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=a5de6f93-bfb3-4bfc-87a2-4a7292719839&men=i>

- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., Jackson, P. R., & Jastersen, L. J. (2018). *Management & Business Research* (6th ed) London: Sage.
- Estado-Maior General das Forças Armadas [EMGFA] (2022). *Visão Estratégica Militar para as Forças Armadas Portuguesas 2022-2034*. Lisboa: Gabinete do Chefe de Estado-Maior General das Forças Armadas.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L., & Chan, B. L. (2009). *Análise de Dados, Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Ferrão (2024). A situação mais preocupante para as FFAA são as tabelas remuneratórias dos militares. In *Jornal SOL*. Acedido a 13 de abril de 2024 em <https://sol.sapo.pt/2024/04/13/general-mendes-ferrao-a-situacao-mais-preocupante-para-as-ffaa-sao-as-tabelas-remuneratorias-dos-militares/>
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006) *Applied Multivariate Research: Desing and Interpretation*, London: Sage Publications.
- Ferreira, A. P. (2007). *Conteúdo e quebra do contracto psicológico e comportamentos individuais de gestão de carreira* (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho, Braga.
- Field, A. (2009). *Descobrimdo a estatística usando o SPSS-5*. Penso Editora.
- Fraga, S. (2007). *Preocupações de carreira e saliência das atividades na transição para a reforma: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Lisboa.
- Franco-Santos, M., & Gomez-Mejia, L. R., (2015). Rewards Sistems. In J. M. Shanks (Ed.), *Wiley Encyclopedia of Management* (3th ed., pp. 1-12). Wiley
- George, D., & Mallery, M. (2020). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step. A simple guide and reference* (16th ed.). New York and London: Routledge.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behaviour in Organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.

- Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial [GRACE] (2010). *As Organizações, a Diversidade e a Inclusão*. In GRACE. Acedido a 27 de abril de 2024 em https://www.grace.pt/conteudos/00/04/00/00/Asorganiza%C3%A7%C3%B5es,adiversidade-e-a-inclus%C3%A3o_1494.pdf
- Grupo de Reflexão Estratégica Independente [GREI] (2024). In GREI. Acedido a 15 de janeiro de 2024 em <https://www.grei-portugal.org/>
- Hair, J. F. (2011). Multivariate Data Analysis: An Overview. In *International Encyclopedia of Statistical Science* (pp. 904–907). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-04898-2_395
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In *Pearson Education Limited* (7th ed.). Routledge.
- Hamidavi, E., & Hosseinpour, M. (2016). The impact of organizational incentives on employees performance dimensions. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(11), 1099-1112.
- Hamzah, N. M., & Matkhairuddin, S. (2022). Extrinsic rewards and job satisfaction among employees in RISDA Selangor. *e-Academia Journal*, 11(2), 201-213.
- Hanushek, Eric A., e Woessmann, Ludger (2010). How much do educational outcomes matter in OECD countries? *NBER Working Paper*.
- He, L. J. (2015), Auditor industry specialization, audit experience and accounting restatement. *International Business Management*, 9 (9), 1686-1697.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2008). *Investigação por Questionário* (2ª ed). Lisboa: Edições Silabo.
- Hoyle, R. (2012). *Handbook of Structural Equation Modeling*. In *The Guilford Press*. <http://methods.sagepub.com/reference/encyc-of-research-design/n69.xml>
- Huang, W.-L. (2019). The Impact of Extrinsic Rewards and Public Service Motivation on Public Employees Work Performance: Does Seniority Matter? *The Chinese Public Administration Review*, 10(1):12-27. doi: 10.22140/CPAR.V10I1.190
- Ibojo, B.O., & Asabi, O.M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization

- in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(9), pp. 108-117.
- Karia, A. O., & Omari, S. (2015). Importance of Compensation and Benefits on Performance of Public Water Utilities in Tanzania. *African Journal of Business Management* 9(1), 1-6.
- Kim, H.-Y. (2013). Statistical notes for clinical researchers: assessing normal distribution (2) using skewness and kurtosis. *Restorative Dentistry & Endodontics*, 38(1), 52. <https://doi.org/10.5395/rde.2013.38.1.52>
- Kim, T. Y., Wang, J., Chen, T., Zhu, Y., & Sun, R. (2019). Equal or equitable pay? Individual differences in pay fairness perceptions. *Human Resource Management*, 58(2), 169-186.
- Kim, T.-Y., Wang, J., Chen, T., Zhu, Y., & Sun, R. (2018). Equal of equitable pay? Individual differences in pay fairness perceptions. *Human Resource Management*, 58, 169–186. <https://doi.org/10.1002/hrm.21944>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J.M., & Peschl, A. (2020). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101-115. doi: 10.1002/HRM.21981
- Lei da Defesa Nacional das Forças Armadas [LDNFA] (1882). Lei n.º 29/82 de 11 de dezembro: Lei da Defesa Nacional das Forças Armadas. *Diário de República*, 1ª série, n.º 285, 4063-4079.
- Lei de Programação Militar [LPM] (2023). Lei Orgânica n.º 1/2023 de 17 de agosto: Aprova a Lei de Programação Militar. *Diário de República*, 1ª série, n.º 159, 2-8.
- Lei Orgânica de Bases e de Organização das Forças Armadas [LOBOFA] (2021). Lei Orgânica n.º 2/2021 de 9 de agosto: Aprova a Lei Orgânica de Bases da Organização das Forças Armadas. *Diário de República*, 1ª série, n.º 153, 2-17.
- Lopes, M. A. (2023). Sargentos insistem na urgência da valorização salarial dos militares. In *Diário de Notícias*. Acedido a 25 de março de 2024 em <https://www.dn.pt/sociedade/sargentos-insistem-na-urgencia-da-valorizacao-salarial-dos-militares-16069523.html/>

- Lusa. (2023). Associações criticam “medidas de cosmética” nas novas tabelas de ingresso nas Forças Armadas. In *PÚBLICO*. Acedido a 26 de outubro de 2024 em <https://www.publico.pt/2023/10/26/sociedade/noticia/associacoes-criticam-medidas-cosmetica-novas-tabelas-ingresso-forcas-armadas-2068099>
- Machado, A., Machado, D., & Portugal, N. (2014). *Organizações - Introdução à gestão e desenvolvimento das pessoas*. Lisboa: Escolar Editora.
- Malabaso, C. (2017). Impact of Compensation and Benefits on Job Satisfaction. *Research Journal of Business Management* 11(1), 80-90.
- Mandeiro, N. (2024). Quanto ganha um militar? De 821,83€ a 6.558,53€. In *CNN Portugal*. Acedido a 5 de abril de 2024 em <https://cnnportugal.iol.pt/recrutamento-obrigatorio/soldados/quanto-ganha-um-militar-de-821-83-a-6-558-53/20240405/660e7757d34e0498921f5e36>
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1990). Decreto-Lei n.º 233/96 de 7 de dezembro: Aprova o estatuto dos militares em missões humanitárias e de paz no estrangeiro. *Diário da República*, 1ª série, n.º 283, 4398-4399.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1990). Decreto-Lei n.º 34-A/90 de 24 de janeiro: Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 20, 342-(2)-342-(61).
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1996). Decreto-Lei n.º 236/99 de 25 de junho: Estatuto dos Militares das Forças Armadas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 104.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2009). Decreto-Lei n.º 296/2009 de 14 de outubro: Aprova o regime remuneratório aplicável aos militares dos quadros permanentes e em regime de contrato e de voluntariado dos três ramos das Forças Armadas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 199.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2015). Decreto-Lei n.º 142/2015 de 31 de julho: Alteração ao regime remuneratório dos Militares das Forças Armadas. *Diário da República*, 2ª série, n.º 104.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2015). Decreto-Lei n.º 90/2015 de 29 de maio: Estatuto dos Militares das Forças Armadas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 104, 3218-3253.

- Ministério da Educação [ME] (2012). Decreto-Lei n.º 41/2012: Estatuto dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário. *Diário da República*, 1ª série, n.º 37.
- Ministério da Saúde [MS] (1990). Decreto-Lei n.º 73/90 de 6 de março: Aprova o Regime das Carreiras Médicas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 54.
- Ministério da Saúde [MS] (1991). Decreto-Lei n.º 414/91 de 22 de outubro: regime legal da carreira dos técnicos superiores de saúde dos serviços e estabelecimentos do Ministério da Saúde e da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. *Diário de República*, 1ª série, n.º 243.
- Ministério da Saúde [MS] (2009). Decreto-Lei n.º 177/2009 de 4 de agosto: Estabelece o regime da carreira especial médica, bem como os respetivos requisitos de habilitação profissional. *Diário de República*, 1ª série, n.º 149, 5047-5053.
- Ministério das Finanças [MF] (2003). Decreto Regulamentar n.º 6/2003 de 1 de abril: Define e regulamenta a estrutura das carreiras de inspeção da Inspeção-Geral da Administração Pública (IGAP), define o respetivo conteúdo funcional e estabelece as regras de transição dos funcionários e agentes afetos à realização de ações de inspeção e auditoria integrados no quadro provisório de pessoal da IGAP. *Diário de República*, 1ª série, n.º 77, 2130-2131.
- Ministério das Finanças e da Administração Pública [MFAP] (2008). Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de julho: estabelece os níveis da tabela remuneratória única correspondentes às posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional. *Diário de República*, 1ª série, n.º 147, 5155-5157.
- Ministério do Ambiente [MA] (1999). Decreto-Lei n.º 470/99 de 6 de novembro: Unifica e reestrutura as carreiras de vigilantes da natureza e de guarda da natureza dos quadros de pessoal do Ministério do Ambiente. *Diário de República*, 1ª série, n.º 259, 7773.
- Ministério do Ambiente e do Ordenamento do Território [MAOT] (2002). Decreto-Lei n.º 106/2002: Estabelece o Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local. *Diário da República*, 1ª série, n.º 87.
- Ministério dos Negócios Estrangeiros [MNE] (1998): Estatuto da Carreira Diplomática. *Diário da República*, 1ª série, n.º 49, 2-17.

- Ministérios do Trabalho e da Segurança Social, da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior [MCTES] (2009). Portaria n.º 782/2009 de 23 de julho: Regula o Quadro Nacional de Qualificações e define os descritores para a caracterização dos níveis de qualificação nacionais. *Diário da República*, 1ª série, n.º 141, 4776-4778.
- Nicola, Bellé., Paola, Cantarelli. (2015). Incentivos monetários, motivação e esforço no trabalho no setor público: um estudo experimental com executivos do governo italiano. *Revista de Administração de Pessoal Público*, 35(2):99-123. doi: 10.1177/0734371X13520460
- Organização do Tratado do Atlântico Norte [NATO]. (2022). *Strategic Concept*. <https://www.nato.int>
- Ornovețchii, T. (2023). Contextul sociocultural al evoluției conceptului de cariera. *Studia Universitatis Moldaviae (Seria Științe ale Educației)*, 165(5), 208-213.
- Pinto, P. S. (2012). *Hierarquia, poder e decisão na administração universitária na Universidade Nacional de Timor Lorosa'e-UNTL* (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho, Braga.
- Pires, N. C. B. D. L. (2018). *O conceito Multi-domínio e as possíveis aplicações às forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Pontes, B. R. (2021). *Administração de cargos e salários: Carreiras e remuneração* (Vol. 20). São Paulo, SP: LTr Editora.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (1985). Decreto-Lei n.º 248/85 de 15 de julho: Reestrutura as carreiras da função pública. *Diário da República*, 1ª série, n.º 160.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (1998). Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de julho: Regula o concurso como forma de recrutamento e seleção de pessoal para os quadros da Administração Pública. *Diário da República*, 2ª série, n.º 84.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (1998). Decreto-Lei n.º 204/1998 de 11 de julho: regime geral de recrutamento e seleção de pessoal para a Administração Pública. *Diário da República*, 1ª série, n.º 204.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2022). Decreto-Lei n.º 6/2022 de 7 de janeiro: Fixa os efetivos das Forças Armadas para o triénio de 2022-2024. *Diário da República*, 1ª série, n.º 5, 10-22.

- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2022). Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro: Aprova medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 241, 2-31.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2023). Decreto-Lei n.º 108/2023 de 22 de novembro: Aprova medidas de valorização dos trabalhadores que exercem funções públicas. *Diário da República*, 1ª série, n.º 226, 2-4.
- Presidência do Conselho de Ministros [PCM] (2024). Decreto-Lei n.º 13/2024 de 12 de janeiro: Aprova medidas de valorização de trabalhadores da Administração Pública. *Diário de República*, 1ª série, n.º 7, 3-30.
- Presidência do Conselho de Ministros e Ministérios das Finanças e do Plano e da Administração Interna [PCMMFPAI] (1979). Decreto-Lei n.º 191-C/79 de 25 de junho: Reestruturação de carreiras e correção de anomalias. *Diário de República*, 1ª série, n.º 144, 12-17.
- Qasim, S., Cheema, F.E.A., & Syed, N.A. (2012). Exploring factors affecting employee's job satisfaction at work. *Journal of Management and Social Sciences*, 8(1), 31-39.
- Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2015). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (3ª ed.). Lisboa: Edições Silabo.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research: a resource for users of social research methods in applied settings*, 4th Ed., London: Wiley.
- Sahinidis, A. G., Nikolaidou, E., & Papagiannakis, G. (2019). Prospective Employee Attitudes Toward Public and Private Sector Employment: A Comparison Study of a Belgian and Two Greek University Student Groups. In N. Sykianakis et al. (Eds.) *Economic and Financial Challenges for Eastern Europe* (pp. 423-434). Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-030-12169-3_28.
- Santos, A. (2012). *As Forças Armadas em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Santos, G. G. (2011). *Desenvolvimento de carreira: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. (1ª ed). Lisboa: Editora RH.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research Methods for Business Students. In Pearson education. (5th ed.). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/qmr.2000.3.4.215.2/full/html>

- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In S. Brown., & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Silva, A. J. H. da. (2014). Metodologia de Pesquisa: Conceitos Gerais. *Universidade Estadual Do Centro-Oeste Unicentro*, 57. <http://repositorio.unicentro.br:8080/jspui/bitstream/123456789/841/1/Metodologiada-pesquisa-científica-conceitos-gerais.pdf>
- Silva, M. (2008). *As Práticas De Recompensas: Consequências Na Percepção De Justiça E Na Satisfação Dos Trabalhadores*. Lisboa: Instituto Superior De Ciências Do Trabalho e da Empresa.
- Sobral, J., 2008. *Postos e Cargos Militares Portugueses*. Lisboa: Audaces.
- Sousa, M., Duarte, T., Sanches, P., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos - Métodos e Práticas* (10.^a ed.). Lisboa: Lidel.
- Swanepoel, B.J., Erasmus, B.J., Schenk, H.W., & Tshilongamulenzhe, T. (2014). *South African Human Resource Management: Theory and Practice* (4th ed.). Cape Town: Juta.
- Tavares, A. (2019). *Administração pública portuguesa*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4-22.
- Yue, V. W. Y. (2012). Role and Position: Job Expectations and Practices. *Asian Social Science*, 8(1), 12.
- Zanella, L. C. H. (2006). Metodologia da pesquisa. SEAD/UFSC.

APÊNDICES

APÊNDICE A – HIERARQUIA DA CARREIRA DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

Tabela n.º 1 - Hierarquia da Carreira dos militares das FFAA

Categorias	Marinha		Exército/Força Aérea	
	Subcategorias	Posto	Subcategorias	Posto
Oficiais	Oficiais Generais	Alm	Oficiais Generais	Gen
		VAlm		TGen
		CAlm		MGen
		Com		BGen
	Oficiais Superiores	CMG	Oficiais Superiores	Cor
		CFr		TCor
		CTen		Maj
	Oficiais Subalternos	1Ten	Capitães	Cap
		2Ten	Oficiais Subalternos	Ten
		STen/ GMar		Alf
Sargentos	-	SMor	-	SMor
		SCh		SCh
		1Sarg		1Sarg
		2Sarg		2Sarg
		SSarg		SSarg
Praças	-	CbMor	-	CbMor
		Cb		- / CbSec
		1Mar		CbAdj

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015)

APÊNDICE B – HABILITAÇÃO E NÍVEL REMUNERATÓRIO DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

Tabela n.º 2 - Habilitação e Nível Remuneratório dos Oficiais das FFAA

Postos			Habilitação Literária	Níveis Remuneratórios (1º Escalão)
Armada	Força Aérea	Exército		
Alm	Gen	Gen	Grau de mestre ou licenciatura	89
VAlm	TGen	TGen		69
CAlm	MGen	MGen		60
Com	BGen	BGen		58
CMG	Cor	Cor		48
CFr	TCor	TCor		41
CTen	Maj	Maj		35
1Ten	Cap	Cap		29
2Ten	Ten	Ten		21
STen/GMar	Alf	Alf		18

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015)

Tabela n.º 3 - Habilitação e Nível Remuneratório dos Sargentos das FFAA

Postos			Habilitação Literária	Níveis Remuneratórios (1º Escalão)
Armada	Força Aérea	Exército		
SMor	SMor	SMor	Nível 5 de qualificação, conferido no âmbito do ensino superior	29
SCh	SCh	SCh		26
SAj	SAj	SAj		22
1Sarg	1Sarg	1Sarg		18
2Sarg	2Sarg	2Sarg		16
SSarg	Furr	Furr		9

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015)

Tabela n.º 4 - Habilitação e Nível Remuneratório dos Praças das FFAA

Postos			Habilitação Literária	Níveis Remuneratórios (1º Escalão)
Armada	Força Aérea	Exército		
CbMor	CbMor	CbMor	Nível 3 de qualificação e diploma do ensino secundário, após ter sido concluído com sucesso, curso ou estágio técnico-militar adequados.	20
Cb	CbSec	-		14
1Mar	CbAdj	CbAdj		8

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015)

APÊNDICE C – CARACTERIZAÇÃO DAS CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Tabela n.º 5 - Caracterização das Carreiras Gerais da AP

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional	Grau Complexidade Funcional	Número de Posições Remuneratórias
Técnico Superior (TS)	(TS)	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação, bem como aplicação de métodos e processos que preparem a decisão. Elaboração de pareceres e projetos com diversos graus de complexidade. Funções de responsabilidade e autonomia técnica, com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço, em assuntos da sua especialidade.	3	11
Assistente Técnico (AT)	(AT)	Funções executivas, aplicação de métodos e processos, de grau médio de complexidade	2	9
Assistente Operacional (AO)	(AO)	Funções executivas, de carácter manual ou mecânico, com graus de complexidade variáveis. Responsabilidade, manutenção e reparação de equipamentos	1	8

Fonte: Adaptado de (AR, 2014)

Tabela n.º 6 - Caracterização das Carreiras Gerais da AP

Carreira	Categoria	Nível de Qualificação (Ingresso)	Nível Remuneratório (1º escalão)	Valor da Remuneração
Técnico Superior (TS)	(TS)	6,7,8	16	€ 1385,99
Assistente Técnico (AT)	(AT)	5	7	€ 922,47
Assistente Operacional (AO)	(AO)	1	5	€ 821,83

Fonte: Adaptado de (SRAP, 2024)

Tabela n.º 7 - Caracterização das Carreiras Especiais da AP

Carreira	Categoria	Grau Complexidade Funcional	Nível Remuneratório (1º escalão)	Valor da Remuneração
Médica	Assistente Graduado	3	60	€ 3778,53
Vigilante da Natureza	Vigilante da Natureza	2	5	€ 821,83
	Vigilante da Natureza Especialista		18	€ 1491,25
Inspetor Técnico	Especialista Principal	3	29 e 30	€ 2114,24
Militar	MGen	3	60	€ 3778,53
	Cap		29	€ 2078,11
	Alf		18	€ 1491,25
	SMor	3	29	€ 2078,11
	SAj		22	€ 1701,78
	1ºSarg		18	€ 1491,25
	Cb	2	14	€ 1280,72
	1Cb		7	€ 922,47
	Sold		5	€ 821,83

Fonte: Adaptado de (DL n.º 108/2023; SRAP, 2014)

Tabela n.º 8 - Conteúdo Funcional da Carreira Militar

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
	MGen	-
	Cap	O exercício de funções de comando ou chefia de natureza territorial, operacional e de formação, bem como dirigir, coordenar e executar atividades de estado-maior relacionadas com o respetivo quadro especial e o seu nível de responsabilidade
	Alf	O exercício de funções de comando ou chefia de natureza territorial, operacional e de formação, bem como, de acordo com o respetivo quadro especial, executar as atividades relacionadas com o seu nível de responsabilidade
	SMor	O desempenho dos cargos de assessor do CEME para a categoria de Sargentos e de adjunto do comandante das unidades, estabelecimentos e órgãos, bem como supervisionar e coordenar atividades de natureza administrativa-logística, podendo chefiar, supervisionar, coordenar e exercer funções de formação
	SAj	O exercício de funções de chefia, coordenação e as próprias da sua especialização técnica, bem como coordenar e exercer funções de formação e de natureza administrativo-logística, relacionadas com o seu nível de responsabilidade

Militar	1Sarg	O exercício de funções de chefia e as próprias da sua especialização técnica e operacional, bem como exercer funções de formação e coordenar e exercer funções de natureza administrativo-logística, relacionadas com o seu nível de responsabilidade
	Cb	Desempenha funções de natureza executiva e de desenvolvimento de atividades de âmbito técnico e administrativo e funções relativas à condução de pessoal e ao controlo de execução
	1Cb	Desempenha funções de natureza executiva e de desenvolvimento de atividades de âmbito técnico e administrativo
	Sold	-

Fonte: Adaptado de (MDN, 2015)

Tabela n.º 9 - Conteúdo Funcional da Carreira de Inspetor Técnico

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Inspetor Técnico	Inspetor Técnico Especialista Principal	Integrar as equipas de inspeção e auditoria e dar apoio técnico em todas as atividades de auditoria e inspeção, inquéritos, sindicâncias e averiguações, bem como outras ações de controlo; Proceder à recolha e análise dos elementos necessários à concretização da atividade de inspeção e auditoria e prestar apoio técnico na elaboração de pareceres e estudos que requeiram uma especialização e conhecimentos técnicos e façam apelo à aplicação de métodos e processos de natureza técnica com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação preestabelecida; Executar quaisquer outras tarefas que lhes sejam superiormente determinadas e que se insiram nas atribuições dos serviços de inspeção e auditoria.

Fonte: Adaptado de (MF, 2003)

Tabela n.º 10 - Conteúdo Funcional da Carreira Especial Médica

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Médica	Assistente Graduado	Planear e programar o trabalho a executar pela unidade ou serviço; Desenvolver atitudes e práticas de coordenação técnico-científica e de autoaperfeiçoamento, que constituam modelo de referência para os médicos e outros profissionais da unidade ou serviço em que o médico esteja integrado; Manter e promover atividades regulares de investigação, bem como apresentar anualmente, aos profissionais da unidade ou serviço em que esteja integrado, relatório da atividade realizada; Participar em júris de concurso para as categorias de assistente e assistente graduado.

Fonte: Adaptado de (MF, 2003)

Tabela n.º 11 - Conteúdo Funcional da Carreira de Vigilante da Natureza

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Vigilante da Natureza	Vigilante da Natureza	Zelar pelo cumprimento da legislação relativa à conservação da natureza e dos regulamentos das áreas protegidas ou zonas de intervenção, colaborando com outras entidades, quando para isso forem solicitados, e requerendo o auxílio de autoridades policiais, sempre que justificado; Zelar pelo cumprimento da legislação aplicável à caça, à pesca e aos incêndios florestais em áreas protegidas, bem como da legislação aplicável às ações de reflorestação das mesmas; Proceder à recolha de elementos no âmbito da proteção e recuperação do ambiente, com vista à participação na realização de estudos neste domínio, e colaborar nos levantamentos dos usos, costumes ou práticas culturais no interior das áreas protegidas; Contribuir para a sensibilização das populações no sentido de compatibilizar o desenvolvimento e o bem-estar das mesmas com a conservação da natureza e gestão dos recursos naturais; Fiscalizar e informar do estado de conservação das infraestruturas e equipamentos das áreas protegidas, ou das zonas de fiscalização, visando a conservação das mesmas e promovendo o necessário acompanhamento; Colaborar com os visitantes das áreas protegidas, orientando-os e prestando-lhes os esclarecimentos necessários à boa compreensão e interpretação do sentido da legislação; Verificar a eventual prática de infrações, na área de que são responsáveis, tendo em conta as disposições legais, no que se refere ao domínio hídrico, ambiente, recursos naturais e património natural, e elaborar autos de notícia relativos às infrações por si presenciadas ou verificadas; Dar execução ao embargo, ou outras atuações coercivas determinadas pelas entidades competentes, de obras ou ações que ocorram em violação da lei; Efetuar vistorias, quando necessárias ou requeridas, nos termos da lei; Recolher e tratar informação tendente à tomada de decisão no âmbito dos processos de licenciamento e de análise das reclamações; Verificar o cumprimento da legislação relativa ao domínio hídrico superficial ou subterrâneo, segurança de barragens e outras infraestruturas hidráulicas, lançamento de efluentes, extração e exploração de materiais inertes, designadamente pedreiras e estabelecimentos industriais afins, proteção dos ecossistemas costeiros, Reserva Ecológica Nacional, ruído e emissões poluentes, resíduos sólidos urbanos e industriais, queimadas e queima de resíduos a céu aberto.
	Vigilante da Natureza Especialista	

Fonte: Adaptado de (MA, 1999)

Tabela n.º 12 - Caracterização da Carreira de Tesoureiro-Chefe

Carreira	Categoria	Grau Complexidade Funcional	Nível Remuneratório (1º escalão)	Valor da Remuneração
Tesoureiro-Chefe	Tesoureiro-Chefe	2	22	€ 1719,32

Fonte: Adaptado de (DL n.º 108/2023; SRAP, 2014)

Tabela n.º 13 - Caracterização das Carreiras de Corpos Especiais

Carreira	Categoria	Grau Complexidade Funcional	Nível Remuneratório (1º escalão)	Remunerações
Médico	Clínico Geral:	2		
	35h/semana		29 e 30	€ 2087,40
	Tempo Completo		18 e 19	€ 1502,93
	42h/semana		41 e 42	€ 2755,37
Diplomata	Adido	3	22 e 23	€ 1744,46
Docente de Educação Pré-Escolar e Ensino Básico e Secundário	Licenciado com Certificado Aptidão Profissional	3	18 e 19	€ 1508,81
	Licenciado sem Certificado Aptidão Profissional		13 e 14	€ 1276,43
	Não Licenciado sem Certificado Aptidão Profissional		7 e 8	€ 932,52
Bombeiros Sapadores	Chefe-Principal	2	28 e 29	€ 2060,12
	Chefe de 2ª Classe		18 e 19	€ 1510,74
	Subchefe Principal		16 e 17	€ 1403,60
	Subchefe de 1ª Classe		14 e 15	€ 1296,45

Fonte: Adaptado de (DL n.º 108/2023; SRAP, 2014)

Tabela n.º 14 - Conteúdo Funcional da Carreira Médica

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Médica – Clínica Geral (35h/Semana; Tempo Completo; 42h/Semana)	Assistente; Assistente Graduado; Chefe de Serviço	Atendimento e tratamento dos utentes a seu cargo; Tomada de decisões de intervenção médica; Orientação e seguimento dos doentes na utilização de serviços de saúde; Receção de relatórios e continuação dos cuidados; Cooperação com os objetivos do Serviço Nacional de Saúde; Garantir a qualidade dos serviços prestados; Participar em júris de concursos; Exercer funções docentes; Participar em programas de investigação; Exercer funções de chefia, nomeadamente como diretor de centro de saúde; Cooperar em programas de formação; Prestar conselho técnico

Fonte: Adaptado de (MS, 2009)

Tabela n.º 15 - Conteúdo Funcional da Carreira de Diplomata

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Diplomata	Adido	Execução da política externa do Estado, a defesa dos seus interesses no plano internacional e a proteção, no estrangeiro, dos direitos dos cidadãos portugueses; Funções de carácter técnico e especializado

Fonte: Adaptado de (MNE, 1998)

Tabela n.º 16 - Conteúdo Funcional da Carreira de Docente de Educação Pré-Escolar e Ensino Básico e Secundário

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Docente de Educação Pré-Escolar e Ensino Básico e Secundário	Professor; Licenciado c/ Certificado c/ Aptidão Profissional; Licenciado s/ Certificado c/ Aptidão Profissional; Não Licenciado s/ Certificado c/ Aptidão Profissional	Lecionar as disciplinas, matérias e cursos para que se encontra habilitado; Planear, organizar e preparar as atividades letivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas; Conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens e participar no serviço de exames e reuniões de avaliação; Elaborar recursos e materiais didático-pedagógicos e participar na respetiva avaliação; Promover, organizar e participar em todas as atividades complementares, curriculares e extracurriculares, incluídas no plano de atividades; Organizar, assegurar e acompanhar as atividades de enriquecimento curricular dos alunos; Assegurar as atividades de apoio educativo, executar os planos de acompanhamento; Acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respetivos pais e encarregados de educação; Participar nas atividades de avaliação da escola; Orientar a prática pedagógica supervisionada a nível da escola;

Fonte: Adaptado de (ME, 2012)

Tabela n.º 17 - Conteúdo Funcional de Bombeiros Sapadores

Carreira	Categoria	Conteúdo Funcional
Bombeiros Sapadores	Chefe Principal; Subchefe Principal; Chefe de 1ª classe; Chefe de 2ª classe; Subchefe de 1ª classe	Combater os incêndios; Prestar socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades; Prestar socorro a náufragos e fazer buscas subaquáticas; Exercer atividades de socorro e transporte de sinistrados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar; Fazer a proteção contra incêndios em edifícios públicos, casas de espetáculos e divertimento público e outros recintos, mediante solicitação e de acordo com as normas em vigor, nomeadamente prestando serviço de vigilância durante a realização de eventos públicos; Colaborar em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhes forem cometidas; Emitir, nos termos da lei, pareceres técnicos em matéria de proteção contra incêndios e outros sinistros; Exercer atividades de formação cívica, com especial incidência nos domínios da prevenção contra o risco de incêndio e outros acidentes domésticos; Participar noutras ações, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos.

Fonte: Adaptado de (MAOT, 2002)

APÊNDICE D – EQUIPARAÇÃO DAS CARREIRAS EM TERMOS DE NÍVEL REMUNERATÓRIO

CARREIRAS	DESIGNAÇÃO DA CARREIRA	CATEGORIAS	GRAU (De Complexidade Funcional)	NÍVEL REMUNERATÓRIO (1º Escalão)	POSTO (Exército)
Carreiras Gerais	Técnico Superior	Técnico Superior	3	29	Capitão/Sargento-Mor
	Assistente Técnico	Assistente Técnico	2	16; 7	Segundo-Sargento; Primeiro Cabo
	Assistente Operacional	Assistente Operacional	1	5	Soldado
Carreiras Especiais	Médica	Assistente Graduado	3	60; 41	Major-General; Tenente-Coronel
	Vigilante da Natureza (RAM)	Vigilante da Natureza Vigilante da Natureza Especialista	2	5 18	Soldado Alferes/ Primeiro-Sargento
Carreiras/Categorias Subsistentes de Regime Geral	Tesoureiro-Chefe	Tesoureiro-chefe (Lisboa/Porto)	2	22	Sargento-Ajudante
Carreiras/Categorias Subsistentes de Corpos Especiais	Médico - Clínico Geral	Clínico Geral (35 H/Semana) Clínico Geral (Tempo Completo) Clínico Geral (42 H/Semana)	3	29 18 41	Capitão/Sargento-Mor Alferes/ Primeiro-Sargento Tenente-Coronel
Carreiras/Categorias Não Revistas de Regime Especial	Inspetor Técnico	Inspetor Técnico Especialista Principal Inspetor Técnico	3	29 16	Capitão/ Sargento-Mor Segundo-Sargento
Carreiras/Categorias Não Revistas de Corpos Especiais	Diplomatas	Adido	3	22	Sargento-Ajudante
	Docentes de Educação Pré-Escolar/Ensino Básico e Secundário	Licenciado c/ Certificado c/ Aptidão Profissional Licenciado s/ Certificado c/ Aptidão Profissional Não Licenciado s/ Certificado c/ Aptidão Profissional	3	18 14 (7 e 8)	Alferes/ Primeiro-Sargento Cabo Primeiro-Cabo e Segundo Furriel
	Bombeiro Sapador	Chefe-principal Chefe de 1ª classe Chefe de 2ª classe Subchefe-principal Subchefe de 1ª classe	2	29 22 18 14 16	Capitão/ Sargento-Mor Sargento-Ajudante Alferes/ Primeiro-Sargento Segundo-Sargento Cabo
	Técnico Superior de Saúde	Estagiário (3º e 4º Ano) Estagiário (1º e 2º Ano) Assessor Superior	3	18 16 60	Alferes/ Primeiro-Sargento Segundo-Sargento Major-General

Tabela n.º 18 - Distribuição das Carreiras da FP

Fonte: Elaboração Própria

APÊNDICE E - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS MILITARES

Este Questionário é realizado no âmbito da Dissertação de Mestrado que confere o grau de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de Administração Militar, subordinado ao tema *“Vencimentos dos Militares do Exército Português: Análise Comparativa e de Perceções Relativamente a Carreiras da Função Pública”*.

A sua resposta é importante para a análise e perceção tanto do vencimento por si auferido, como pelo vencimento auferido em outras carreiras da Função Pública.

Os dados obtidos serão tratados de forma geral e não individualizada, de forma a promover o seu anonimato e a natureza confidencial do questionário. Nesse âmbito, os seus dados serão conservados pelos prazos e condições legalmente previstos e de acordo com as orientações prestadas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, prevista no Regulamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, que entrou em vigor em 25 de maio de 2018.

O tempo estimado para o preenchimento do questionário é de **15 minutos**.

Parte I - Dados do Militar

Secção 1- As questões seguintes pretendem conhecê-lo(a) melhor.

1- Género com o qual se identifica

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Não se identifica com os termos
- ☐ Prefere não dizer

2- Idade

- ☐ Entre 20 e 24 anos
- ☐ Entre 25 e 29 anos
- ☐ Entre 30 e 39 anos
- ☐ Entre 40 e 49 anos
- ☐ mais de 50 anos

3- Grau Académico

- ☐ Doutoramento
- ☐ Mestrado
- ☐ Licenciatura
- ☐ Ensino Secundário
- ☐ Ensino Básico

- ☐ Outro

4- Tipo de prestação de serviço

- ☐ Quadros Permanentes
- ☐ Regime de Voluntariado
- ☐ Regime de Contrato
- ☐ Regime de Contrato Especial

5- Posto

- ☐ General
- ☐ Tenente-General
- ☐ Major-General
- ☐ Brigadeiro-General
- ☐ Coronel
- ☐ Tenente-Coronel
- ☐ Major
- ☐ Capitão
- ☐ Tenente
- ☐ Alferes
- ☐ Aspirante
- ☐ Sargento Mor
- ☐ Sargento-Chefe
- ☐ Sargento-Ajudante
- ☐ Primeiro-Sargento
- ☐ Segundo-Sargento
- ☐ Furriel
- ☐ Segundo-Furriel
- ☐ Cabo-mor
- ☐ Cabo
- ☐ Cabo-Adjunto
- ☐ Primeiro-Cabo
- ☐ Segundo-Cabo
- ☐ Soldado

6- Função atualmente desempenhada

- ☐ Comando
- ☐ Direção ou Chefia
- ☐ Estado-Maior
- ☐ Chefia-Técnica
- ☐ Execução
- ☐ Outra

7- Tempo de serviço

- ☐ Inferior a 1 ano
- ☐ Entre 1 e 2 anos
- ☐ Entre 3 e 6 anos
- ☐ Entre 7 e 15 anos
- ☐ Entre 16 e 24 anos
- ☐ Mais de 25 anos

Parte II – A Perceção dos Militares quanto ao seu Vencimento

8- Para cada questão, indique de 1 a 5, a sua perceção tendo em consideração a seguinte escala:

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Sinto que o meu vencimento é justo face às tarefas que desempenho.					
2. Sinto que o meu vencimento é justo face à responsabilidade que acarreto nas minhas funções.					
3. Eu sinto que o meu vencimento é justo face ao risco/trabalho a que estou sujeito no desempenho das minhas funções.					
4. Eu sinto-me desvalorizado quando penso sobre o meu vencimento.					
5. O valor do suplemento que tenho direito a receber no meu vencimento, compensa o trabalho/risco inerente.					
6. Sinto-me satisfeito com o aumento do valor salarial em cada posto.					
7. Sinto que o valor dos benefícios a que a condição militar tem direito, é justo.					
8. Sinto que o valor do suplemento de condição militar está ajustado.					
9. A remuneração base que aufero adequa-se ao meu nível de vida.					
10. Sinto que o meu vencimento tem aumentado uniformemente com o nível de vida em Portugal.					
11. Sinto-me valorizado pelo Exército no que toca ao valor do meu vencimento no final do mês.					
12. Sinto que num emprego civil a desempenhar as mesmas tarefas, o vencimento é superior ao meu.					
13. Sinto que o meu vencimento tem evoluído paralelamente aos vencimentos das outras carreiras da Função Pública.					
14. Sinto que o valor do meu vencimento recebido ao fim do mês, reflete o meu trabalho.					

15. Sinto que o meu vencimento é justo.					
---	--	--	--	--	--

Parte III – A Percepção dos Militares quanto ao Vencimento das Carreiras da Função Pública

9- Para cada carreira, indique de 1 a 5, a sua percepção no que toca à remuneração auferida, tendo em consideração a seguinte escala:

Extremamente mal remunerada	Mal remunerada	Remuneração Adequada	Bem remunerada	Extremamente bem remunerada
1	2	3	4	5

1. Médico					
2. Técnico Superior de Saúde					
3. Docente do Ensino Básico e Secundário					
4. Vigilante da Natureza					
5. Técnico Superior					
6. Inspetor Técnico					
7. Assistente Técnico					
8. Tesoureiro-Chefe					
9. Diplomata					
10. Assistente Operacional					
11. Militar					
12. Bombeiros Sapadores					

10- Concorda que face às carreiras existentes na Função Pública, funcionários com as mesmas funções e postos equivalentes possam auferir diferentes vencimentos?

- ☐ Sim, concordo
☐ Não concordo
☐ Quer fundamentar a sua opinião?

11- Qual o fator que na sua opinião, influencia a remuneração dos militares, comparativamente a outras carreiras da Função Pública?

- ☐ Formação e Qualificação

- ☐ Horário de trabalho
- ☐ Responsabilidade
- ☐ Risco envolvido na profissão
- ☐ Outro

**Parte IV – A Percepção dos Militares quanto ao Vencimento auferido
comparativamente com Carreiras da Função Pública**

12- Para as questões que se seguem, selecione a sua categoria: *(Apenas irá responder às questões relacionadas com a sua categoria)*

- ☐ Oficial
- ☐ Sargento
- ☐ Praça

Oficiais

Para as questões que se seguem, foram escolhidas dentro da categoria de Oficiais, três postos. O critério utilizado foi, um posto em início de carreira (Alferes), um posto médio (Capitão) e um posto elevado (Major-General). Foram utilizadas outras carreiras da Função Pública como termo de comparação.

Leia com atenção as seguintes questões, e selecione apenas uma opção de acordo com a sua percepção.

Atente que o salário íliquido da carreira de um Médico - Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo), está aproximadamente entre os 1500€ e 1800€.

1- Um **Alferes** deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário íliquido da carreira de um Técnico Superior de Saúde (estagiário de 3º e 4º ano), é de aproximadamente entre os 1500€.

2- Um **Alferes** deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 3º e 4º ano) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário íliquido da carreira de um Docente do Ensino Básico e Secundário, está aproximadamente entre os 900€ e 1500€.

3- Um **Alferes** deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário, tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário íliquido da carreira de um Vigilante da Natureza (especialista), está aproximadamente entre os 1100€ e 1500€.

4- Um **Alferes** deveria auferir o mesmo que um Vigilante da Natureza (especialista) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário íliquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe), está aproximadamente entre os 1500€ e 1900€.

5- Um **Alferes** deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário íliquido da carreira de um Técnico Superior, está aproximadamente entre os 1300€ e 3700€.

6- Um **Capitão** deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário íliquido da carreira de um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana), está aproximadamente entre os 2000€ e 2500€.

7- Um **Capitão** deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Inspetor Técnico (especialista principal), está aproximadamente entre os 2100€ e 2700€.

8- Um **Capitão** deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico (especialista principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (chefe-principal), está aproximadamente entre os 2000€ e 2600€.

9- Um **Capitão** deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Médico (Assistente Graduado), está aproximadamente entre os 4700€ e 6000€.

10- Um **Major-General** deveria auferir o mesmo que um Médico (Assistente Graduado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior), está aproximadamente entre os 2800€ e 3400€.

11- Um **Major-General** deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Sargentos
Para as questões que se seguem, foram escolhidas dentro da categoria de Sargentos, três postos. O critério utilizado foi, um posto em início de carreira (2º Sargento), um posto médio (Sargento-ajudante) e um posto elevado (Sargento-mor). Foram utilizadas outras carreiras da Função Pública como termo de comparação. Leia com atenção as seguintes questões, e selecione apenas uma opção de acordo com a sua perceção.

Atente que o salário líquido da carreira de um Assistente Técnico, está aproximadamente entre os 900€ e 1400€.

1- Um **2º Sargento** deveria auferir o mesmo que um Assistente Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Inspetor Técnico, está aproximadamente entre os 1300€ e 1700€.

2- Um **2º Sargento** deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano), é de aproximadamente 1300€.

3- Um **2º Sargento** deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais

- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal), está aproximadamente entre os 1400€ e 1800€.

4- Um **2º Sargento** deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Tesoureiro-Chefe, está aproximadamente entre os 1700€ e 2000€.

5- Um **Sargento-ajudante** deveria auferir o mesmo que um Tesoureiro-Chefe tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Diplomata (Adido), é de aproximadamente de 1700€.

6- Um **Sargento-ajudante** deveria auferir o mesmo que um Diplomata (Adido) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Técnico Superior (Assessor Superior), está aproximadamente entre os 1300€ e 3700€.

7- Um **Sargento-mor** deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana), está aproximadamente entre os 2000€ e 2500€.

8- Um **Sargento-mor** deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Inspetor Técnico (Especialista Principal), está aproximadamente entre os 2100€ e 2700€.

9- Um **Sargento-mor** deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico (na categoria de Especialista Principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Chefe-principal), está aproximadamente entre os 2000€ e 2600€.

10- Um **Sargento-mor** deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Praças

Para as questões que se seguem, foram escolhidas dentro da categoria de Praças, três postos. O critério utilizado foi, um posto em início de carreira (Soldado), um posto médio (Primeiro-cabo) e um posto elevado (Cabo). Foram utilizadas outras carreiras da Função Pública como termo de comparação. Leia com atenção as seguintes questões, e selecione apenas uma opção de acordo com a sua perceção.
--

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Assistente Operacional, está aproximadamente entre os 800€ e 1200€.

1- Um **Soldado** deveria auferir o mesmo que um Assistente Operacional tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Vigilante da Natureza, está aproximadamente entre os 800€ e 1200€.

2- Um **Soldado** deveria auferir o mesmo que um Vigilante da Natureza tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Assistente Técnico, está aproximadamente entre os 900€ e 1400€.

3- Um **Primeiro-cabo** deveria auferir o mesmo que um Assistente Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Docente do Ensino Básico e Secundário, está aproximadamente entre os 900€ e 1500€.

4- Um **Primeiro-cabo** deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Docente do Ensino Básico e Secundário, está aproximadamente entre os 900€ e 1500€.

5- Um **Cabo** deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe), está aproximadamente entre os 1200€ e 1700€.

6- Um **Cabo** deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

APÊNDICE F - INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO AOS CIVIS

Este Questionário é realizado no âmbito da Dissertação de Mestrado que confere o grau de Mestre em Ciências Militares, na especialidade de Administração Militar, subordinado ao tema “*Vencimentos dos Militares do Exército Português: Análise Comparativa e de Perceções Relativamente a Carreiras da Função Pública*”.

A sua resposta é importante para a análise e perceção tanto do vencimento por si auferido, como pelo vencimento auferido em outras carreiras da Função Pública.

Os dados obtidos serão tratados de forma geral e não individualizada, de forma a promover o seu anonimato e a natureza confidencial do questionário. Nesse âmbito, os seus dados serão conservados pelos prazos e condições legalmente previstos e de acordo com as orientações prestadas pela Comissão Nacional de Proteção de Dados, prevista no Regulamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016, que entrou em vigor em 25 de maio de 2018.

O tempo estimado para o preenchimento do questionário é de **15 minutos**.

Parte I - Identificação

Secção 1- As questões seguintes pretendem conhecê-lo(a) melhor.

1- Género com o qual se identifica

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Não se identifica com os termos
- ☐ Prefere não dizer

2- Idade

- ☐ Entre 20 e 24 anos
- ☐ Entre 25 e 29 anos
- ☐ Entre 30 e 39 anos
- ☐ Entre 40 e 49 anos
- ☐ mais de 50 anos

3- Grau Académico

- ☐ Doutoramento
- ☐ Mestrado
- ☐ Licenciatura
- ☐ Ensino Secundário

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Outro

**Parte II - A Perceção dos civis quanto ao Vencimento das Carreiras da
Função Pública**

4- Para cada carreira, indique de 1 a 5, a sua perceção no que toca à remuneração auferida, tendo em consideração a seguinte escala:

Extremamente mal remunerada	Mal remunerada	Remuneração Adequada	Bem remunerada	Extremamente bem remunerada
1	2	3	4	5

13. Médico					
14. Técnico Superior de Saúde					
15. Docente do Ensino Básico e Secundário					
16. Vigilante da Natureza					
17. Técnico Superior					
18. Inspetor Técnico					
19. Assistente Técnico					
20. Tesoureiro-Chefe					
21. Diplomata					
22. Assistente Operacional					
23. Militar					
24. Bombeiros Sapadores					

5- Concorda que face às carreiras existentes na Função Pública, funcionários com as mesmas funções e postos equivalentes possam auferir diferentes vencimentos?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo
- ☐ Quer fundamentar a sua opinião?

6- Quais os fatores que na sua opinião, influenciam a remuneração dos militares, comparativamente a outras carreiras da Função Pública?

- ☐ Formação e Qualificação
- ☐ Horário de trabalho
- ☐ Responsabilidade

- ☐ Risco envolvido na profissão
- ☐ Outro

**Parte III - A Perceção dos Civis quanto ao Vencimento auferido por
Carreiras da Função Pública comparativamente com a Carreira Militar**

7- Para responder às questões que se seguem, tenha em consideração que a carreira dos militares está dividida em 3 categorias distintas: Oficiais, Sargentos e Praças. Pensando por exemplo, na constituição de uma organização, esta encontra-se estruturada segundo uma hierarquia, em que existem cargos superiores, desempenhados pelos diretores e sócios, cargos intermédios, desempenhados pelos chefes dos departamentos e cargos base, destinados aos funcionários em geral. Neste sentido, no caso do Exército, os Oficiais, pertencem à estrutura superior, os Sargentos, pertencem à estrutura intermédia e os Praças pertencem à estrutura base.

As seguintes questões são referentes à categoria de **Oficiais (estrutura superior de Exército)**

Atente que o salário líquido da carreira de um Médico- Clínico Geral, está aproximadamente entre os 1500€ e 1800€ e de um Oficial (no posto de Alferes) está aproximadamente entre os 1400€ e 1600€.

1- Um **Médico- Clínico Geral** (que trabalhe a tempo completo) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 3º e 4º ano, é de aproximadamente 1400€ e de um Oficial (no posto de Alferes) está aproximadamente entre os 1400€ e 1600€.

2- Um **Técnico Superior de Saúde** (Estagiário de 3º e 4º ano) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Docente do Ensino básico e Secundário, está aproximadamente entre os 900€ e 1500€ e de um Oficial (no posto de Alferes) está aproximadamente entre os 1400€ e 1600€.

3- Um **Docente do Ensino Básico e Secundário** deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes), tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Vigilante da Natureza (especialista), está aproximadamente entre os 1100€ e 1200€ e de um Oficial (no posto de Alferes) está aproximadamente entre os 1400€ e 1600€.

4- Um **Vigilante da Natureza** (especialista) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de Bombeiro um Sapador (Chefe de 2º classe, está aproximadamente entre os 1500€ e 1900€ e de um Oficial (no posto de Alferes) está aproximadamente entre os 1400€ e 1600€.

5- Um **Bombeiro Sapador** (Chefe de 2ª classe) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Técnico Superior, está aproximadamente entre os 1300€ e 3700€ e de um Oficial (no posto de Capitão) está aproximadamente entre os 2000€ e 2300€.

6- Um **Técnico Superior** deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/semana), está aproximadamente entre os 2000€ e 2500€ e de um Oficial (no posto de Capitão) está aproximadamente entre os 2000€ e 2300€.

7- Um **Médico- Clínico Geral** (que trabalhe 35H/Semana) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Inspetor Técnico (especialista principal), está aproximadamente entre os 2100€ e 2700€ e de um Oficial (no posto de Capitão) está aproximadamente entre os 2000€ e 2300€.

8- Um **Inspetor Técnico** (especialista principal) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Chefe-principal), está aproximadamente entre os 2000€ e 2600€ e de um Oficial (no posto de Capitão) está aproximadamente entre os 2000€ e 2300€.

9- Um **Bombeiro Sapador** (Chefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Médico (Assistente Graduado), está aproximadamente entre os 3700€ e 4400€ e de um Oficial (no posto de Major-General) está aproximadamente entre os 3700€ e 4000€.

10- Um **Médico** (Assistente Graduado) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Major-General) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior), está aproximadamente entre os 3700€ e 4400€ e de um Oficial (no posto de Major-General) está aproximadamente entre os 3700€ e 4000€.

11- Um **Técnico Superior de Saúde** (Assessor Superior) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Major-General) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

As seguintes questões são referentes à categoria de **Sargentos (estrutura intermédia do Exército)**

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Assistente Técnico, está aproximadamente entre os 900€ e 1300€ e de um Sargento (no posto de 2º sargento) está aproximadamente entre os 1300€ e 1400€.

12- Um **Assistente Técnico** deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais

- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Inspetor Técnico, está aproximadamente entre os 1300€ e 1700€ e de um Sargento (no posto de 2º sargento) está aproximadamente entre os 1300€ e 1400€.

13- Um **Inspetor Técnico** deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
☐ Não concordo, deveria receber mais
☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano), é de aproximadamente 1300€ e de um Sargento (no posto de 2º sargento) está aproximadamente entre os 1300€ e 1400€.

14- Um **Técnico Superior de Saúde** (Estagiário de 1º e 2º ano) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
☐ Não concordo, deveria receber mais
☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal, está aproximadamente entre os 1400€ e 1800€ e de um Sargento (no posto de 2º sargento) está aproximadamente entre os 1300€ e 1400€.

15- Um **Bombeiro Sapador** (Subchefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
☐ Não concordo, deveria receber mais
☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Tesoureiro-Chefe, está aproximadamente entre os 1700€ e 2000€ e de um Sargento (no posto de sargento-ajudante) está aproximadamente entre os 1700€ e 1800€.

16- Um **Tesoureiro-Chefe** deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de Sargento-ajudante) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Diplomata (Adido), é de aproximadamente 1700€ e de um Sargento (no posto de sargento-ajudante) está aproximadamente entre os 1700€ e 1800€.

17- Um **Diplomata** (Adido) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de Sargento-ajudante) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Técnico Superior, está aproximadamente entre 1300€ e 3700€ e de um Sargento (no posto de sargento-mor) está aproximadamente entre os 2000€ e 2000€.

18- Um **Técnico Superior** deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário ilíquido da carreira de um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana), está aproximadamente entre 2000€ e 2500€ e de um Sargento (no posto de sargento-mor) está aproximadamente entre os 2000€ e 2200€.

19- Um **Médico- Clínico Geral** (que trabalhe 35H/Semana) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Inspetor Técnico (Especialista Principal), está aproximadamente entre 2100€ e 2700€ e de um Sargento (no posto de sargento-mor) está aproximadamente entre os 2000€ e 2200€.

20- Um **Inspetor Técnico** (na categoria de Especialista Principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Chefe-principal), está aproximadamente entre 2000€ e 2600€ e de um Sargento (no posto de sargento-mor) está aproximadamente entre os 2000€ e 2200€.

21- Um **Bombeiro Sapador** (Chefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

As seguintes questões são referentes à categoria de Praças (estrutura base do Exército)

Atente que o salário líquido da carreira de um Assistente Operacional, está aproximadamente entre 800€ e 1200€ e de um Praça (no posto de soldado) está aproximadamente entre os 800€ e 900€.

22- Um **Assistente Operacional** deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Soldado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Vigilante da Natureza, está aproximadamente entre 800€ e 1200€ e de um Praça (no posto de soldado) está aproximadamente entre os 800€ e 900€.

23- Um **Vigilante da Natureza** deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Soldado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Assistente Técnico, está aproximadamente entre 900€ e 1300€ e de um Praça (no posto de Primeiro-cabo) está aproximadamente entre os 900€ e 1000€.

24- Um **Assistente Técnico** deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Primeiro-cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Docente do Ensino Básico e Secundário, está aproximadamente entre 900€ e 1500€ e de um Praça (no posto de Primeiro-cabo) está aproximadamente entre os 900€ e 1000€.

25- Um **Docente do Ensino Básico e Secundário** deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Primeiro-cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário í líquido da carreira de um Docente do Ensino Básico e Secundário, está aproximadamente entre 900€ e 1500€ e de um Praça (no posto de Cabo) está aproximadamente entre os 1200€ e 1600€.

26- Um **Docente do Docente do Ensino Básico e Secundário** deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

Atente que o salário líquido da carreira de um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe), está aproximadamente entre 1100€ e 1700€ e de um Praça (no posto de Cabo) está aproximadamente entre os 1200€ e 1600€.

27- Um **Bombeiro Sapador** (Subchefe de 1ª classe) deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

- ☐ Sim, concordo
- ☐ Não concordo, deveria receber mais
- ☐ Não concordo, deveria receber menos

APÊNDICE G – ANÁLISE ESTATÍSTICA DOS DADOS DOS QUESTIONÁRIOS

Tabela n.º 19 - Frequência de Militares

Frequências de Militares

Situação	Militares	Contagens	% do Total	% acumulada
Quadros Permanentes		738	81.8 %	81.8 %
Regime de Contrato		138	15.3 %	97.1 %
Regime de Contrato Especial		20	2.2 %	99.3 %
Regime de Voluntariado		6	0.7 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 20 - Frequência dos Militares por Categorias

Frequências por Categoria

Categoria	Contagens	% do Total	% acumulada
Oficial	397	44.0 %	44.0 %
Sargento	426	47.2 %	91.2 %
Praça	79	8.8 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 21 - Frequências de Oficiais

Oficiais

Posto	Contagens	% do Total	% acumulada
Aspirante	18	2.0 %	2.0 %
Alferes	43	4.8 %	6.8 %
Tenente	49	5.4 %	12.2 %
Capitão	91	10.1 %	22.3 %
Major	97	10.8 %	33.1 %
Tenente-Coronel	61	6.8 %	39.9 %
Coronel	28	3.1 %	43.0 %
Brigadeiro-General	4	0.4 %	43.4 %

Major-General	4	0.4 %	43.8 %
Tenente-General	1	0.1 %	43.9 %
General	1	0.1 %	44.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 22 - Frequências de Sargentos

Sargentos

Posto	Contagens	% do Total	% acumulada
Segundo-Furriel	6	0.7 %	0.7 %
Furriel	36	4.0 %	4.7 %
Segundo-Sargento	48	5.3 %	10 %
Primeiro-Sargento	71	7.9 %	17.9 %
Sargento-Ajudante	157	17.4 %	35.3 %
Sargento-Chefe	88	9.8 %	45.1 %
Sargento-Mor	19	2.1 %	47.2 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 23 - Frequências de Praças

Praças

Posto	Contagens	% do Total	% acumulada
Soldado	27	3.0 %	3.0 %
Segundo-Cabo	12	1.3 %	4.3 %
Primeiro-Cabo	31	3.4 %	7.7 %
Cabo-Adjunto	9	1.0 %	8.7 %
Cabo	1	0.1 %	8.8 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 24 - Frequências de Tempo de Serviço

Frequências de Tempo de Serviço

Tempo de Serviço	Contagens	% do Total	% acumulada
Entre 7 e 15 anos	162	18.0 %	18.0 %
Entre 16 e 24 anos	238	26.4 %	44.3 %
Entre 1 e 2 anos	60	6.7 %	51.0 %
Entre 3 e 6 anos	128	14.2 %	65.2 %
Mais de 25 anos	293	32.5 %	97.7 %
Inferior a 1 ano	21	2.3 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 25 - Frequências de Função Desempenhada

Frequências de Função Desempenhada

Função Desempenhada	Contagens	% do Total	% acumulada
Direção ou Chefia	104	11.5 %	11.5 %
Chefia-Técnica	138	15.3 %	26.8 %
Execução	153	17.0 %	43.8 %
Comando	124	13.7 %	57.5 %
Estado-Maior	310	34.4 %	91.9 %
Outra	73	8.1 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 26 - Frequências por Sexo da amostra de Militares

Frequências de Sexo

Sexo	Contagens	% do Total	% acumulada
Masculino	804	89.1 %	89.1 %
Feminino	93	10.3 %	99.4 %
Não se identifica com os termos	3	0.3 %	99.8 %
Prefere não dizer	2	0.2 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 27 - Frequências de Faixa Etária da amostra de Militares

Frequências de Faixa Etária

Faixa Etária	Contagens	% do Total	% acumulada
Entre 30 e 39 anos	270	29.9 %	29.9 %
Entre 20 e 24 anos	113	12.5 %	42.5 %
Entre 25 e 29 anos	127	14.1 %	56.5 %
Entre 40 e 49 anos	203	22.5 %	79.0 %
Mais de 50 anos	189	21.0 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 28 -Frequências de Habilitações da amostra de Militares

Frequências de Habilitações

Habilitações	Contagens	% do Total	% acumulada
Mestrado	275	30.5 %	30.5 %
Ensino Secundário	406	45.0 %	75.5 %
Licenciatura	197	21.8 %	97.3 %
Ensino Básico	3	0.3 %	97.7 %
Outro	12	1.3 %	99.0 %
Doutoramento	9	1.0 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 29 - Frequências por Sexo da amostra dos Civis

Frequências de Sexo

Sexo	Contagens	% do Total	% acumulada
Feminino	78	65.0 %	65.0 %
Masculino	39	32.5 %	97.5 %
Prefere não dizer	3	2.5 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 30 - Frequência de Faixa Etária da amostra dos Civis

Frequências de Faixa Etária

Faixa Etária	Contagens	% do Total	% acumulada
---------------------	------------------	-------------------	--------------------

Frequências de Faixa Etária

Faixa Etária	Contagens	% do Total	% acumulada
Entre 30 e 39 anos	32	26.7 %	26.7 %
Entre 25 e 29 anos	15	12.5 %	39.2 %
Entre 20 e 24 anos	10	8.3 %	47.5 %
Mais de 50 anos	35	29.2 %	76.7 %
Entre 40 e 49 anos	28	23.3 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 31 - Frequência de Habilitações da amostra dos Civis

Frequências de Habilitações

Habilitações	Contagens	% do Total	% acumulada
Ensino Secundário	75	62.5 %	62.5 %
Licenciatura	22	18.3 %	80.8 %
Ensino Básico	2	1.7 %	82.5 %
Mestrado	14	11.7 %	94.2 %
Doutoramento	7	5.8 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Após a conclusão da recolha de dados, onde se obteve uma amostra de 902 militares e 121 civis, foram executados procedimentos estatísticos em três fases (Preparação; Fiabilidade; e, Validade).

Preparação: realizaram-se as análises de estatística descritiva, onde se verificou as condições de normalidade e linearidade dos dados. Referente a esta análise (Tabela n.º 32), os valores relativos à “Perceção dos Militares quanto ao seu vencimento” variam entre $1,61 \pm 0,833$ de Desvio-padrão e $4,10 \pm 1,057$ de Desvio-padrão. Relativamente à “A Perceção dos Militares quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”, os valores variam entre $1,61 \pm 0,674$ de Desvio-padrão e $4,05 \pm 1,048$ de Desvio-padrão (Tabela n.º 33). Quanto à “A Perceção dos Civis quanto ao vencimento auferido por Função Pública”, estes variam entre $0,841 \pm 2,73$ de Desvio-padrão e $4,02 \pm 1,209$ de Desvio-padrão (Tabela n.º 34).

Tabela n.º 32 - Estatísticas Descritivas “Perceção dos Militares quanto ao seu vencimento”

	Média ± Desvio- padrão	Mediana	Mínimo	Máximo	Assimetria	Curtose	Kolmogorov- Smirnov
Q1.1	1.89 ± 0.930	2.00	1	5	1.060	0.728	<,001
Q1.2	1.77 ± 0.897	2.00	1	5	1.240	1.257	<,001
Q1.3	1.96 ± 0.985	2.00	1	5	0.926	0.269	<,001
Q1.4	3.26 ± 1.471	4.00	1	5	-0.273	-1.375	<,001
Q1.5	1.68 ± 0.856	1.00	1	5	1.366	1.881	<,001
Q1.6	1.84 ± 1.037	2.00	1	5	1.330	1.224	<,001
Q1.7	1.71 ± 0.884	1.00	1	5	1.365	1.819	<,001
Q1.8	1.61 ± 0.833	1.00	1	5	1.545	2.498	<,001
Q1.9	2.02 ± 0.963	2.00	1	5	0.629	-0.461	<,001
Q1.10	1.39 ± 0.734	1.00	1	5	2.310	6.128	<,001
Q1.11	1.59 ± 0.750	1.00	1	5	1.343	2.069	<,001
Q1.12	4.10 ± 1.057	4.00	1	5	-1.238	1.020	<,001
Q1.13	1.83 ± 0.902	2.00	1	5	0.878	0.156	<,001
Q1.14	1.72 ± 0.856	2.00	1	5	1.253	1.450	<,001
Q1.15	1.63 ± 0.855	1.00	1	5	1.450	1.899	<,001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 33 -Estatísticas Descritivas “Perceção dos Militares quanto ao seu vencimento das Carreiras da FP”

	Média ± Desvio- padrão	Median a	Mínim o	Máxim o	Assimetri a	Curtose	Kolmogorov - Smirnov
Médico	2.94 ± 1.176	3.00	1	5	0.1782	- 1.07467	<,001
Técnico Superior de Saúde	2.91 ± 0.842	3.00	1	5	0.1549	- 0.02652	<,001
Docente Ensino Básico e Secundário	2.41 ± 0.861	2.00	1	5	0.5567	0.05309	<,001
Vigilante da Natureza	2.50 ± 0.792	3.00	1	5	0.0403	- 0.03084	<,001
Técnico Superior	2.76 ± 0.911	3.00	1	5	0.2208	- 0.37672	<,001
Inspetor Técnico	2.91 ± 0.842	3.00	1	5	0.1549	- 0.02652	<,001
Assistente Técnico	2.42 ± 0.802	2.00	1	5	0.2688	0.00987	<,001
Tesoureiro-Chefe	2.80 ± 0.838	3.00	1	5	0.2964	0.31501	<,001
Diplomata	4.05 ± 1.048	4.00	1	5	-0.9310	0.08350	<,001
Assistente Operacional	2.09 ± 0.899	2.00	1	5	0.5752	0.00324	<,001
Militar	1.61 ± 0.674	2.00	1	5	1.0987	1.92733	<,001
Bombeiros Sapadores	2.12 ± 0.899	2.00	1	5	0.6831	0.29288	<,001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 34 - Estatísticas Descritivas “Percepção dos Cíveis quanto ao seu vencimento das Carreiras da FP”

	Média ± Desvio- padrão	Median a	Mínim o	Máxim o	Assimetri a	Curtos e	Kolmogorov - Smirnov
Médico	3.23 ± 1.273 2.93 ±	3.00	1	5	-0.0604	-1.0689	<,001
Técnico Superior de Saúde	1.043	3.00	1	5	-0.1361	-0.7346	<,001
Docente Ensino Básico e Secundário	2.78 ± 1.014	3.00	1	5	0.1537	-0.5569	<,001
Vigilante da Natureza	2.38 ± 0.841	2.00	1	5	0.2305	-0.0425	<,001
Técnico Superior	2.73 ± 1.002	3.00	1	5	0.1007	-0.7177	<,001
Inspetor Técnico	3.06 ± 0.938	3.00	1	5	-0.0553	-0.3759	<,001
Assistente Técnico	2.27 ± 1.020	2.00	1	5	0.5811	-0.3667	<,001
Tesoureiro-Chefe	2.84 ± 1.004	3.00	1	5	0.0715	-0.3456	<,001
Diplomata	4.02 ± 1.209	5.00	1	5	-0.9607	-0.2198	<,001
Assistente Operacional	2.23 ± 1.080	2.00	1	5	0.6359	-0.5480	<,001
Militar	2.45 ± 1.011	2.00	1	5	0.5352	-0.0378	<,001
Bombeiros Sapadores	2.22 ± 0.909	2.00	1	5	0.3052	-0.3768	<,001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

A normalidade das variáveis são princípios fundamentais para a realização da análise fatorial (Hair, 2011). Assim, de acordo com o valor do *p-value* do *Kolmogorov-Smirnov* constata-se que as respostas nos diversos itens não têm uma distribuição normal ($p < ,001$). Contudo, segundo Kim (2013), para amostras superiores a 500 indivíduos, o valor absoluto da assimetria deve ser inferior a 2 e o valor absoluto da curtose inferior a 7 ($| \text{assimetria} | < 2 \wedge | \text{curtose} | < 7$) para garantir uma distribuição normal. Assim, os itens em questão cumprem todos com os dois requisitos, à exceção da questão Q 1.10 com um valor absoluto de 2,31, sendo que o maior valor absoluto da assimetria a cumprir o requisito é de 1,54 da questão Q 1.8 e da curtose é de 6,12 da questão Q 1.10.

Para uma amostra de tamanho médio ($50 < n < 300$), analisando o valor da curtose, se o valor absoluto, for maior que 3,29 com um nível de significância de 0,05, então a hipótese nula deve ser rejeitada e pode-se concluir que a distribuição da amostra não é normal, sendo que o maior valor absoluto que se verifica na Tabela n.º 34 é -0,0378 que significa que a distribuição da amostra em questão pode ser considerada normal. Por fim, realizando testes de normalidade mul-tivariada (Tabela n.º 35), o teste de Henze-Zirkler =

1,30, $p < 0,39$ e o teste Shapiro-Wilk versão multivariada = 0,99, $p < 1,00$, indicam uma distribuição normal ($p > ,05$) (Kim, 2013).

Tabela n.º 35 - Teste de normalidade multivariada de Henze-Zirkler e Shapiro-Wilk

Teste de Henze-Zirkler e de Shapiro-Wilk		
Henze-Zirkler	1,30	< ,39
Shapiro-Wilk	0,99	< ,99

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 36 - Matriz de Correlações quanto à “Valorização Profissional”

		Matriz de Correlações "Valorização Profissional"						
		Q 1.5	Q 1.6	Q 1.7	Q 1.8	Q 1.10	Q 1.11	Q 1.13
Q 1.5	R de Pearson	—						
	p-value	—						
Q 1.6	R de Pearson	0.423	—					
	p-value	< .001	—					
Q 1.7	R de Pearson	0.454	0.558	—				
	p-value	< .001	< .001	—				
Q 1.8	R de Pearson	0.501	0.487	0.594	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	—			
Q 1.10	R de Pearson	0.379	0.405	0.417	0.396	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
Q 1.11	R de Pearson	0.528	0.521	0.556	0.513	0.518	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
Q 1.13	R de Pearson	0.348	0.374	0.389	0.391	0.396	0.511	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 37 - Matriz de Correlações quanto à “Justiça Salarial”

		Matriz de Correlações “Justiça Salarial”					
		Q 1.1	Q 1.2	Q 1.3	Q 1.9	Q 1.14	Q 1.15
Q 1.1	R de Pearson	—					
	p-value	—					
Q 1.2	R de Pearson	0.836	—				
	p-value	< .001	—				
Q 1.3	R de Pearson	0.699	0.726	—			
	p-value	< .001	< .001	—			
Q 1.9	R de Pearson	0.482	0.443	0.402	—		
	p-value	< .001	< .001	< .001	—		

Q 1.14	R de Pearson	0.701	0.674	0.578	0.489	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—	
Q 1.15	R de Pearson	0.730	0.708	0.611	0.490	0.759	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 38 - Matriz de Correlações quanto à “Satisfação Salarial”

Matriz de Correlações “Satisfação Salarial”			
		Q 1.4	Q 1.12
Q 1.4	R de Pearson	—	
	p-value	—	
Q 1.12	R de Pearson	0.239	—
	p-value	< .001	—

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 39 - Matriz de Correlações quanto à Parte III dos questionário aos militares e Parte II do questionário aos Civis

Matriz de Correlações													
		Médico	Técnico Superior de Saúde	Docente Ensino Básico e Secundário	Vigilante da Natureza	Técnico Superior	Inspetor Técnico	Assistente Técnico	Tesoureiro Chefe	Diplomata	Assistente Operacional	Militar	Bombeiros Sapadores
Médico	R de Pearson	—											
	p-value	—											
Técnico Superior de Saúde	R de Pearson	0.410	—										
	p-value	< .001	—										
Docente Ensino Básico e Secundário	R de Pearson	0.277	0.399	—									
	p-value	< .001	< .001	—									
Vigilante da Natureza	R de Pearson	0.035	0.381	0.359	—								
	p-value	0.300	< .001	< .001	—								
Técnico Superior	R de Pearson	0.456	0.576	0.446	0.257	—							
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	—							
Inspetor Técnico	R de Pearson	0.410	1.000	0.399	0.381	0.576	—						
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—						
Assistente Técnico	R de Pearson	0.117	0.443	0.305	0.464	0.422	0.443	—					

	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—					
Tesoureiro Chefe	R de Pearson	0.327	0.566	0.314	0.319	0.463	0.566	0.434	—				
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
Diplomata	R de Pearson	0.378	0.359	0.129	0.059	0.281	0.359	0.039	0.335	—			
	p-value	< .001	< .001	< .001	0.074	< .001	< .001	0.242	< .001	—			
Assistente Operacional	R de Pearson	0.045	0.211	0.176	0.420	0.221	0.211	0.595	0.296	-0.085	—		
	p-value	0.176	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.011	—		
Militar	R de Pearson	0.161	0.114	0.182	0.158	0.105	0.114	0.160	0.120	-0.045	0.246	—	
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	0.002	< .001	< .001	< .001	0.175	< .001	—	
Bombeiros Sapadores	R de Pearson	0.173	0.255	0.256	0.300	0.170	0.255	0.242	0.203	0.090	0.239	0.421	—
	p-value	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.007	< .001	< .001	—

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

APÊNDICE H – FIABILIDADE DOS QUESTIONÁRIOS

Fiabilidade: Segundo Field (2009), do ponto de vista estatístico, a forma convencional de analisar a fiabilidade implica que itens individuais (ou um grupo de itens) devem produzir resultados semelhantes. Assim, a consistência interna de cada dimensão foi avaliada através da análise do coeficiente alfa de Cronbach (α). Posto isto, um coeficiente alfa de Cronbach (α) entre 0,7 e 0,8 é considerado adequado para demonstrar a fiabilidade de uma escala. Valores consideravelmente inferiores podem indicar uma escala pouco fiável. Ao analisar os valores apresentados na Tabela n.º 40, verifica-se uma boa consistência interna, dado que os valores variam entre 0,822 no mínimo e 0,888 no máximo.

Tabela n.º 40 - Valores de consistência interna da “Perceção dos Militares quanto ao seu vencimento”

α de Cronbach		
Q1.1	0.822	Bom
Q1.2	0.822	Bom
Q1.3	0.826	Bom
Q1.4	0.888	Bom
Q1.5	0.830	Bom
Q1.6	0.829	Bom
Q1.7	0.827	Bom
Q1.8	0.830	Bom
Q1.9	0.835	Bom
Q1.10	0.837	Bom
Q1.11	0.827	Bom
Q1.12	0.883	Bom
Q1.13	0.836	Bom
Q1.14	0.823	Bom
Q1.15	0.822	Bom

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Em seguida, procedeu-se à análise da consistência interna relativa à “Perceção dos Militares quanto ao Vencimento das carreiras da Função Pública”, através do coeficiente alfa de Cronbach. Segundo Hill e Hill (2008), os valores do coeficiente alfa podem ser interpretados da seguinte forma: **Inaceitável:** se o valor for menor ou igual a 0,6; **Fraco:** se o valor estiver entre 0,6 (exclusivo) e 0,7 (inclusive); **Razoável:** se o valor estiver entre 0,7 (exclusivo) e 0,8 (inclusive); **Bom:** se o valor estiver entre 0,8 (exclusivo) e 0,9 (inclusive) e **Excelente:** se o valor for igual ou superior a 0,9.

Tabela n.º 41 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Militares quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”

	α de Cronbach	
Médico	0.823	Bom
Técnico Superior de Saúde	0.794	Razoável
Docente Ensino Básico e Secundário	0.815	Bom
Vigilante da Natureza	0.817	Bom
Técnico Superior	0.803	Bom
Inspetor Técnico	0.794	Razoável
Assistente Técnico	0.811	Bom
Tesoureiro-Chefe	0.805	Bom
Diplomata	0.833	Bom
Assistente Operacional	0.825	Bom
Militar	0.830	Bom
Bombeiros Sapadores	0.824	Bom

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Segundo a Tabela n.º 41, a carreira de Técnico Superior de Saúde e Inspetor Técnico apresentam o menor valor (0.794). Ainda assim e de acordo com DeVellis (1991), todos os valores são aceitáveis, uma vez que os seus valores são maiores que 0,6.

De seguida, analisou-se a consistência interna a partir da análise do coeficiente alfa de Cronbach do questionário “A Percepção dos Civis quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”. Sendo que interpretando os valores da Tabela n.º 42, encontram-se no parâmetro de “Bom”.

Tabela n.º 42 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Cíveis quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”

α de Cronbach		
Médico	0.835	Bom
Técnico Superior de Saúde	0.814	Bom
Docente Ensino Básico e Secundário	0.830	Bom
Vigilante da Natureza	0.833	Bom
Técnico Superior	0.822	Bom
Inspetor Técnico	0.815	Bom
Assistente Técnico	0.831	Bom
Tesoureiro-Chefe	0.824	Bom
Diplomata	0.846	Bom
Assistente Operacional	0.840	Bom
Militar	0.845	Bom
Bombeiros Sapadores	0.837	Bom

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

APÊNDICE I – FATORES DO QUESTIONÁRIO

Validade: foi conduzida uma análise fatorial exploratória da Parte II, que abrange as perguntas relacionadas à Percepção dos Militares quanto ao vencimento por si auferido. O objetivo desta análise foi verificar a presença de fatores subjacentes a esta dimensão do estudo, utilizando a rotação VARIMAX. Esta técnica visa maximizar a dispersão das cargas dentro dos fatores, resultando em agrupamentos mais interpretáveis de variáveis, conforme descrito por Field (2009).

Adicionalmente, realizou-se uma análise fatorial confirmatória. Esta análise teve como objetivo validar a estrutura fatorial proposta e comparar os resultados com estudos anteriores que utilizaram estas medidas. A análise fatorial confirmatória é uma técnica estatística que visa verificar se a estrutura fatorial teórica proposta pelos investigadores é apropriada para explicar os dados recolhidos. Desta forma, foi possível avaliar a consistência dos resultados obtidos neste estudo em comparação com estudos anteriores, contribuindo para a validação das medidas utilizadas.

Com a introdução das 15 questões do questionário, a validade da análise fatorial foi realizada primeiramente através análise da significância geral da matriz de correlação pelo do teste de Bartlett, onde obteve o resultado qui-quadrado 7310; gl: 105; $p = ,001$. Posteriormente, foi verificada o grau de inte-relações entre as questões e a adequação da amostra (Tabela n.º 43), através do KMO (Kaiser-Meyer-Olkin). Hair (2011) recomenda um $KMO > ,50$, tendo sido obtido um valor de 0,947 neste estudo, encontrando-se assim na faixa que justifica o uso da análise fatorial.

Tabela n.º 43 - Valores de consistência interna da “Percepção dos Civis quanto ao vencimento das carreiras da Função Pública”

Teste de KMO e de Esfericidade de Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		0.947
	χ^2	7310
Teste de esfericidade de Bartlett	gl	105
	p	< .001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 44 - Cargas Fatoriais da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”

	1	2	3	Singularidade
Q 1.1	0.330	0.808		0.183
Q 1.2	0.330	0.817		0.184
Q 1.3	0.306	0.743		0.350
Q 1.4			-0.390	0.846
Q 1.5	0.492	0.438		0.559
Q 1.6	0.616			0.525
Q 1.7	0.673	0.351		0.423
Q 1.8	0.649	0.322		0.473
Q 1.9	0.362	0.375		0.689
Q 1.10	0.560			0.598
Q 1.11	0.640	0.377	0.349	0.327
Q 1.12			-0.396	0.767
Q 1.13	0.488			0.651
Q 1.14	0.505	0.560	0.343	0.314
Q 1.15	0.515	0.586	0.365	0.257

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 45 - Extração de Fatores da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”

Fatores					
Fator	Indicador	Estimativas	Erro-padrão	Z	p
Valorização Profissional	Q 1.5	0.570	0.0263	21.70	< .001
	Q 1.6	0.699	0.0318	22.00	< .001
	Q 1.7	0.648	0.0263	24.59	< .001
	Q 1.8	0.580	0.0253	22.94	< .001
	Q 1.10	0.430	0.0233	18.42	< .001
	Q 1.11	0.604	0.0214	28.18	< .001
	Q 1.13	0.519	0.0288	18.04	< .001
Justiça Salarial	Q 1.1	0.825	0.0246	33.50	< .001
	Q 1.2	0.786	0.0240	32.81	< .001
	Q 1.3	0.750	0.0283	26.51	< .001
	Q 1.9	0.534	0.0303	17.62	< .001
	Q 1.14	0.701	0.0238	29.47	< .001
	Q 1.15	0.727	0.0233	31.22	< .001
Satisfação Salarial	Q 1.4	0.447	0.0687	6.51	< .001
	Q 1.12	0.831	0.0961	8.64	< .001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 46 - Representatividade dos Fatores do questionário da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”

Fator	Valor próprio	% de Variância total	% acumulada
1	3.454	23.02	23.0
2	3.425	22.84	45.9
3	0.975	6.50	52.4

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 47 - Análise Confirmatória dos Fatores do questionário da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento

Medidas de Ajustamento			
CFI	TLI	SRMR	RMSEA
0.936	0.923	0.0364	0.0768

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 48 - Ajustamento dos Fatores do questionário da “Percepção dos Militares quanto ao seu Vencimento”

Teste ao Ajustamento Exato		
χ^2	gl	p
450	95	< .001

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

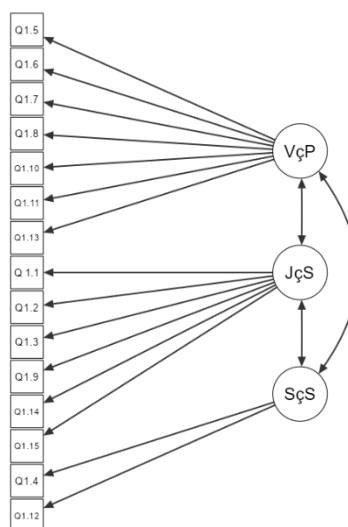


Figura n.º 4 - Relacionamento entre as variáveis

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

APÊNDICE J – ANÁLISE QUALITATIVA DOS DADOS DOS QUESTIONÁRIOS

Tabela n.º 49 – Frequências da Questão 10 e Questão 5 dos Questionários

Frequências

Situação	Questão 10 e Questão 5	Contagens	% do Total	% acumulada
Militar	Sim, concordo	418	40.9 %	40.9 %
	Não concordo	432	42.3 %	83.2 %
	Quer fundamentar a sua opinião?	52	5.1 %	88.3 %
Civil	Sim, concordo	47	4.6 %	92.9 %
	Não concordo	67	6.6 %	99.4 %
	Quer fundamentar a sua opinião?	6	0.6 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

Tabela n.º 50 - Frequências da Questão 11 e Questão 6 dos Questionários

Frequências

Situação	Questão 11 e Questão 6	Contagens	% do Total	% acumulada
Militar	Formação e Qualificação	1	0.1 %	0.1 %
	Risco envolvido na profissão	379	37.1 %	37.2 %
	Responsabilidade	176	17.2 %	54.5 %
	Formação e Qualificação	66	6.5 %	60.9 %
	Outro	63	6.2 %	67.1 %
	Horário de Trabalho	217	21.3 %	88.3 %
Civil	Formação e Qualificação	1	0.1 %	88.4 %
	Risco envolvido na profissão	51	5.0 %	93.4 %
	Responsabilidade	17	1.7 %	95.1 %
	Formação e Qualificação	22	2.2 %	97.3 %
	Outro	16	1.6 %	98.8 %
	Horário de Trabalho	12	1.2 %	100.0 %

Fonte: Elaboração Própria com recurso ao Jamovi

401 respostas



Figura n.º 5 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas

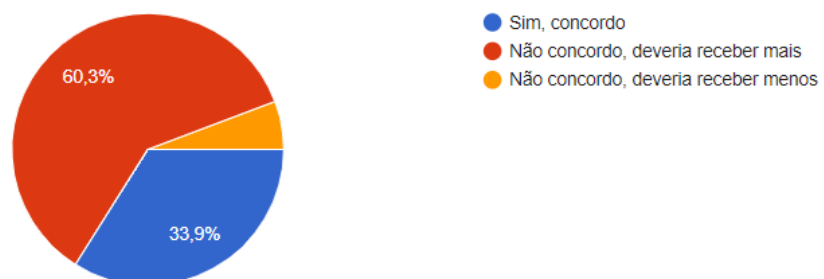


Figura n.º 6 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 3º e 4º ano) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas

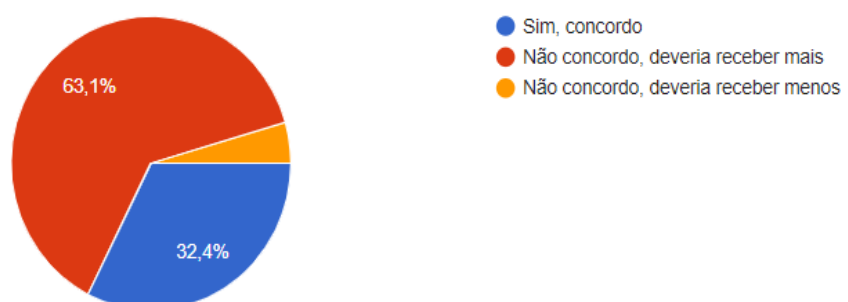


Figura n.º 7 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário, tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas

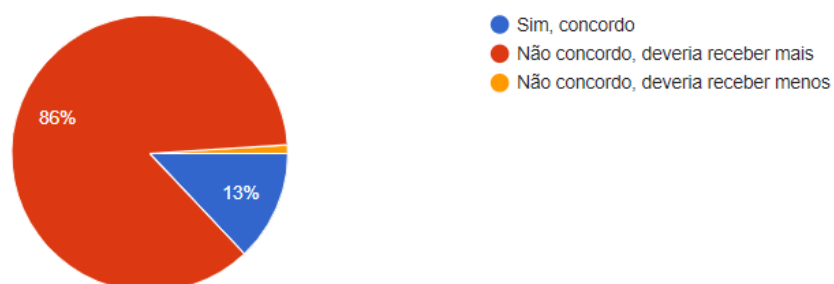


Figura n.º 8 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Vigilante da Natureza (especialista) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas



Figura n.º 9 - Um Alferes deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas



Figura n.º 10 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas

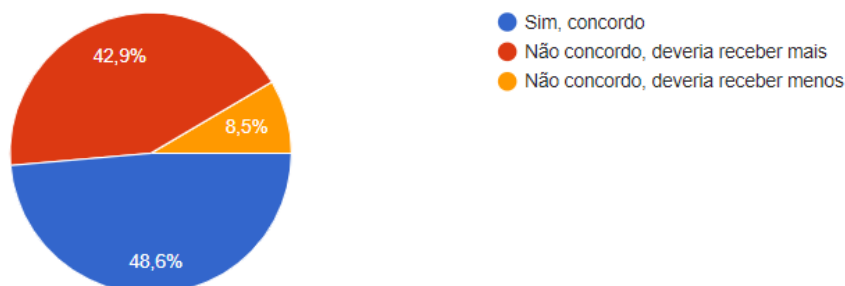


Figura n.º 11 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas

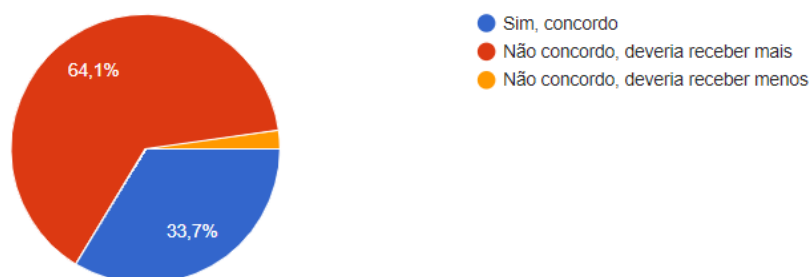


Figura n.º 12 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico (especialista principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas



Figura n.º 13 - Um Capitão deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas



Figura n.º 14 - Um Major-General deveria auferir o mesmo que um Médico (Assistente Graduado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

401 respostas



Figura n.º 15 - Um Major-General deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas



Figura n.º 16 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Assistente Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

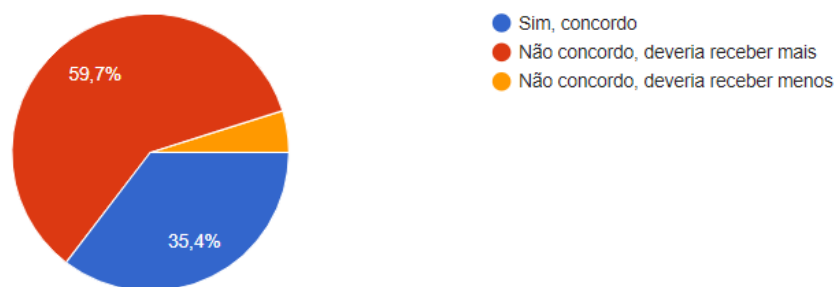


Figura n.º 17 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas



Figura n.º 18 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

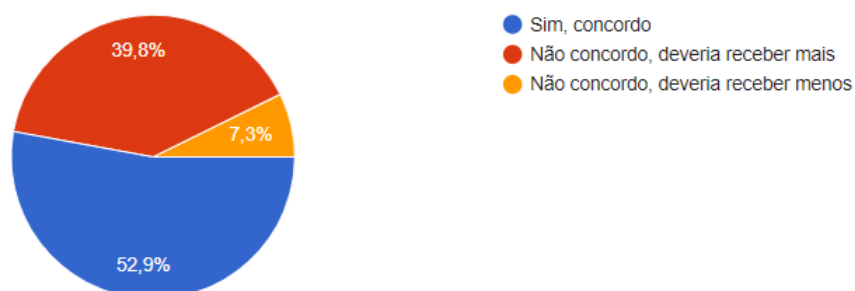


Figura n.º 19 - Um 2º Sargento deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

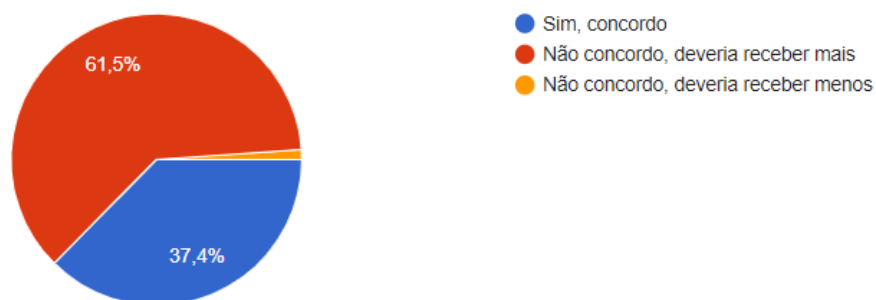


Figura n.º 20 - Um Sargento-ajudante deveria auferir o mesmo que um Tesoureiro-Chefe tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

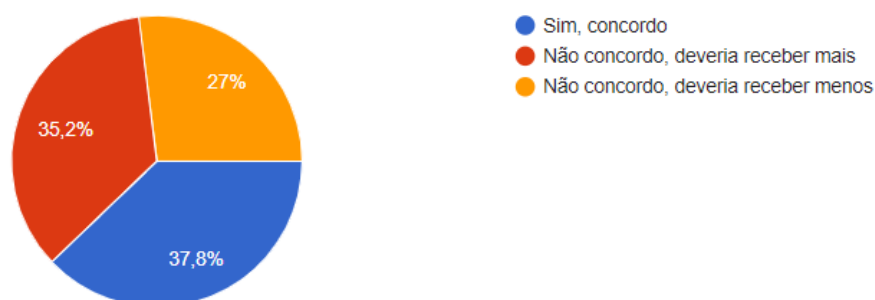


Figura n.º 21 - Um Sargento-ajudante deveria auferir o mesmo que um Diplomata (Adido) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

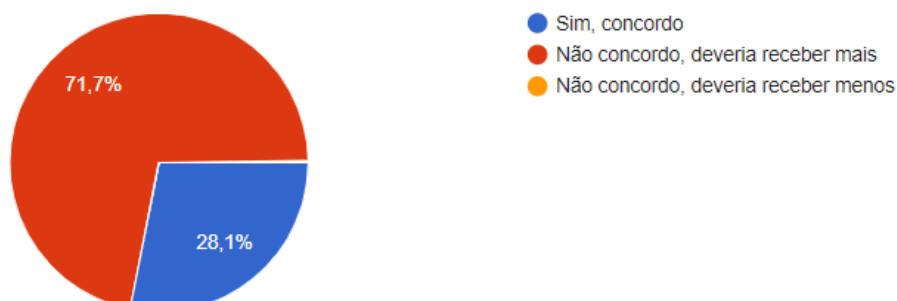


Figura n.º 22 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Técnico Superior tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

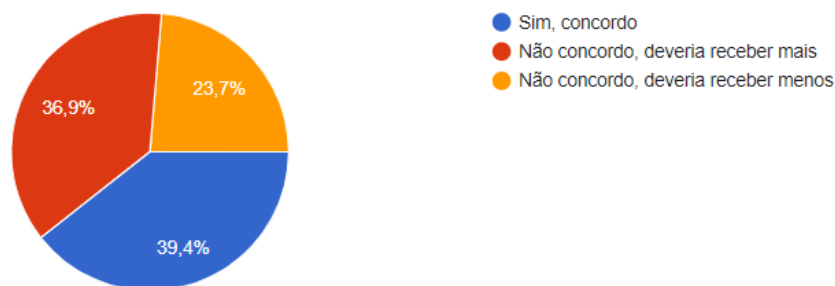


Figura n.º 23 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas

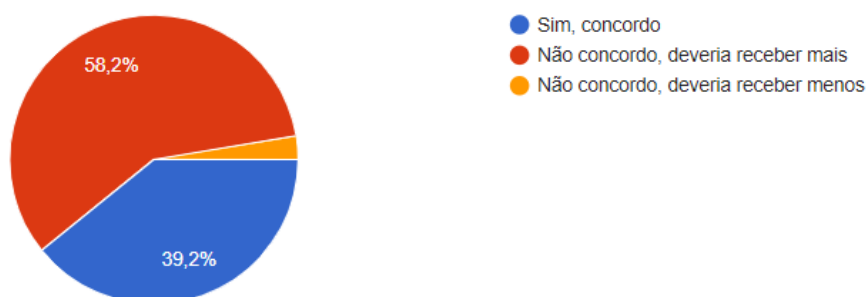


Figura n.º 24 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Inspetor Técnico (na categoria de Especialista Principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

452 respostas



Figura n.º 25 - Um Sargento-mor deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

87 respostas

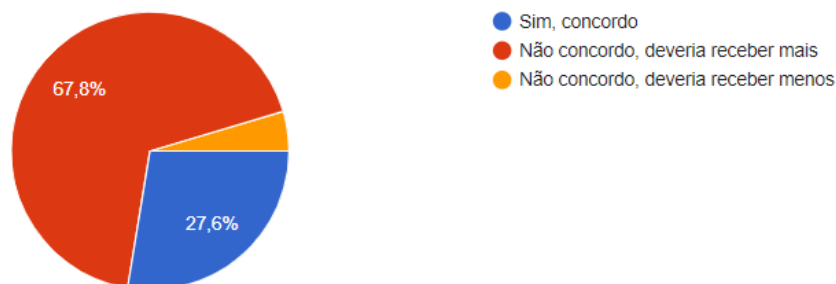


Figura n.º 26 - Um Soldado deveria auferir o mesmo que um Assistente Operacional tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

87 respostas



Figura n.º 27 - Um Soldado deveria auferir o mesmo que um Vigilante da Natureza tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

87 respostas

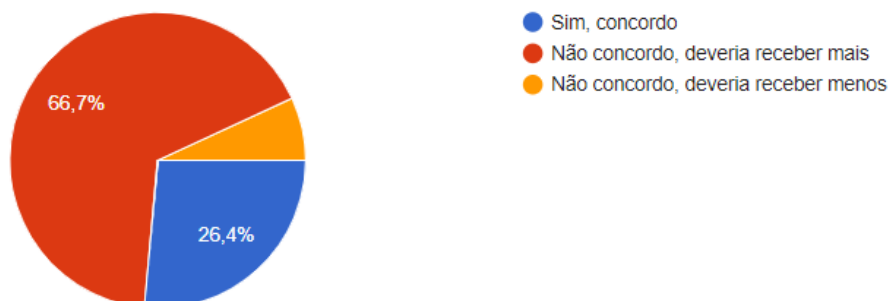


Figura n.º 28 – Um Primeiro-cabo deveria auferir o mesmo que um Assistente Técnico tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

87 respostas



Figura n.º 29 - Um Primeiro-cabo deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

87 respostas

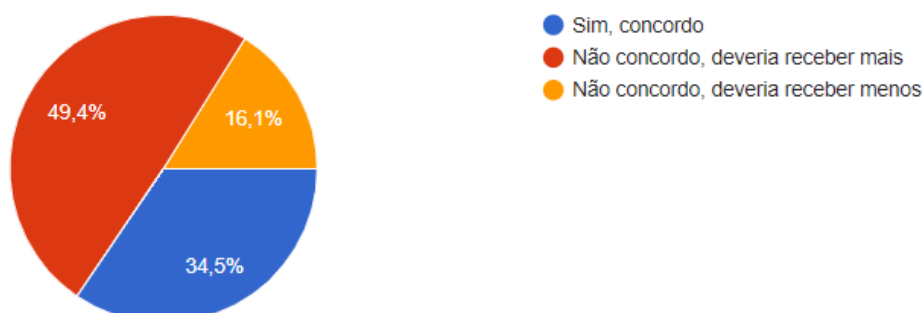


Figura n.º 30 - Um Cabo deveria auferir o mesmo que um Docente do Ensino Básico e Secundário tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

87 respostas

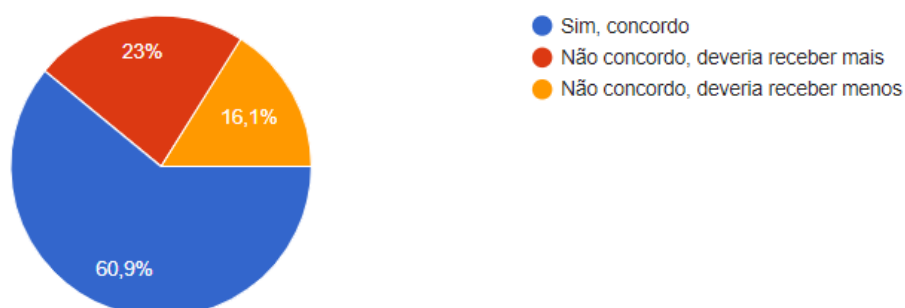


Figura n.º 31 - Um Cabo deveria auferir o mesmo que um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

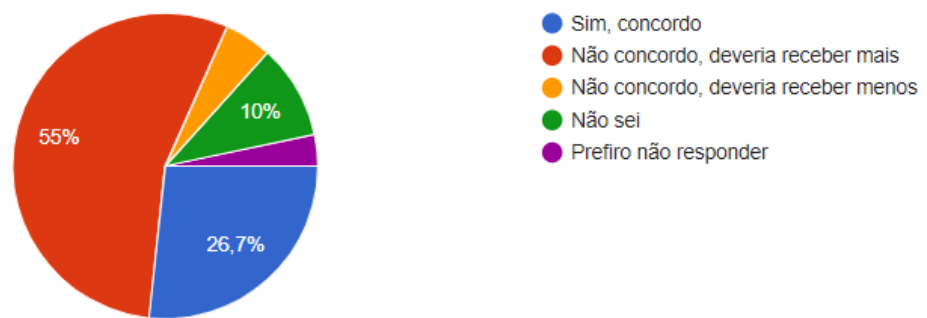


Figura n.º 32 - Um Médico- Clínico Geral (que trabalhe a tempo completo) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

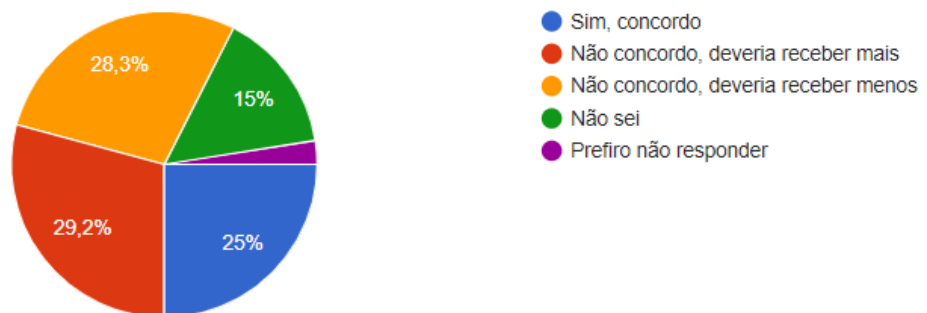


Figura n.º 33 - Um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 3º e 4º ano) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

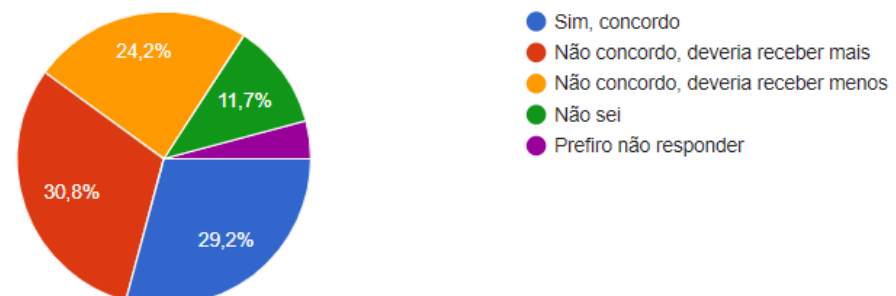


Figura n.º 34 - Um Docente do Ensino Básico e Secundário deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes), tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

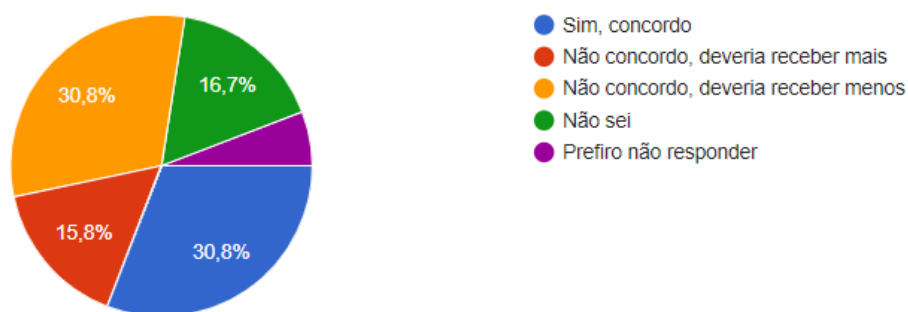


Figura n.º 35 - Um Vigilante da Natureza (especialista) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

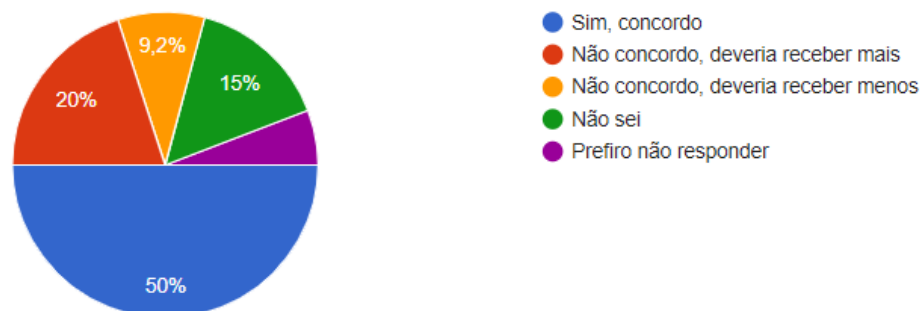


Figura n.º 36 - Um Bombeiro Sapador (Chefe de 2ª classe) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Alferes) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

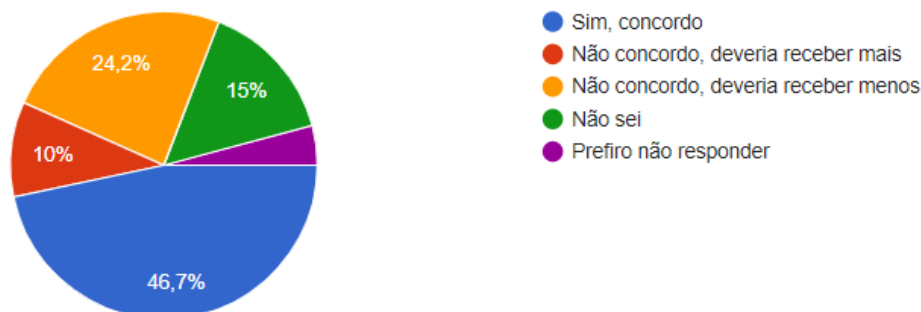


Figura n.º 37 - Um Técnico Superior deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

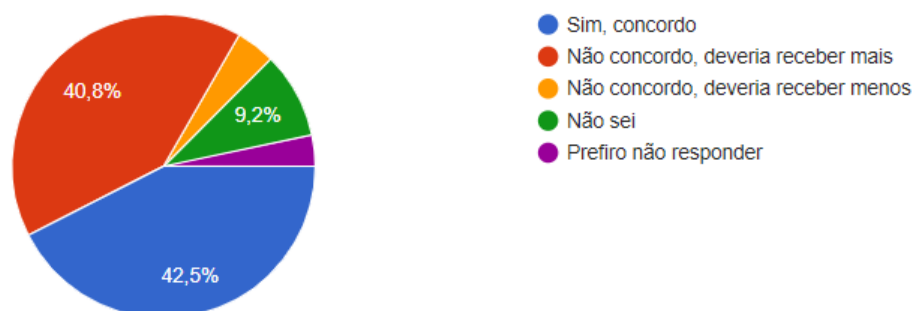


Figura n.º 38 - Um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

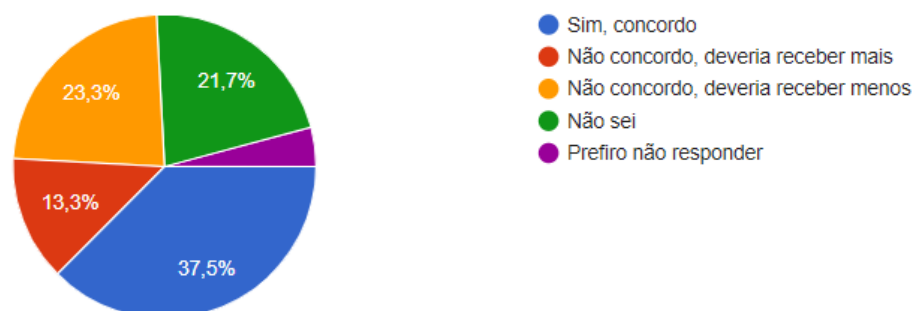


Figura n.º 39 - Um Inspetor Técnico (especialista principal) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

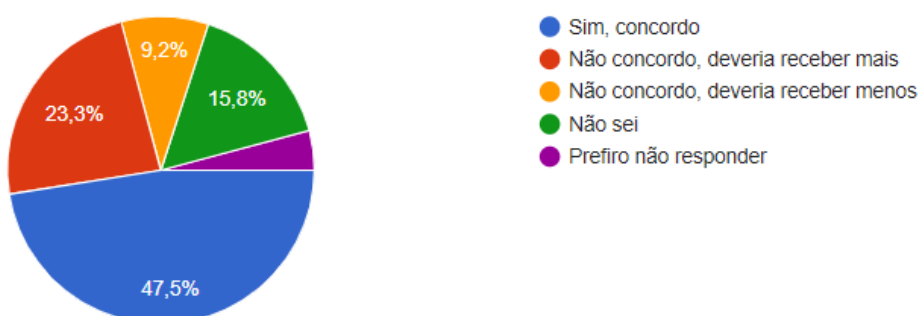


Figura n.º 40 - Um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Capitão) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

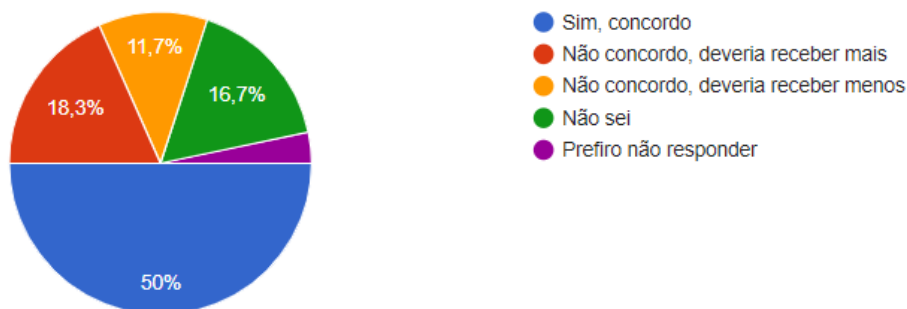


Figura n.º 41 - Um Médico (Assistente Graduado) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Major-General) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

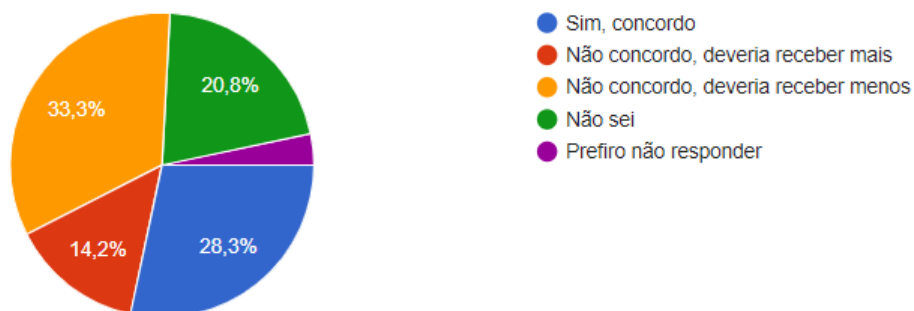


Figura n.º 42 - Um Técnico Superior de Saúde (Assessor Superior) deveria auferir o mesmo que um Oficial (posto de Major-General) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

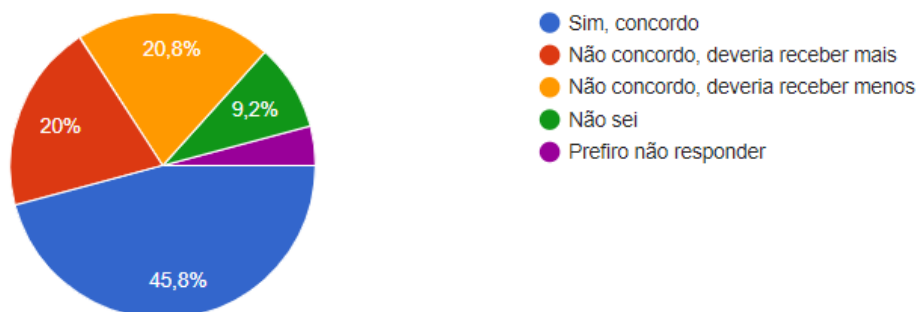


Figura n.º 43 - Um Assistente Técnico deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

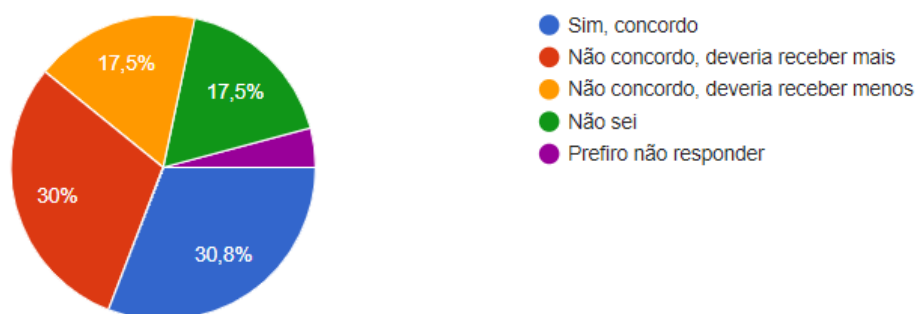


Figura n.º 44 - Um Inspetor Técnico deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

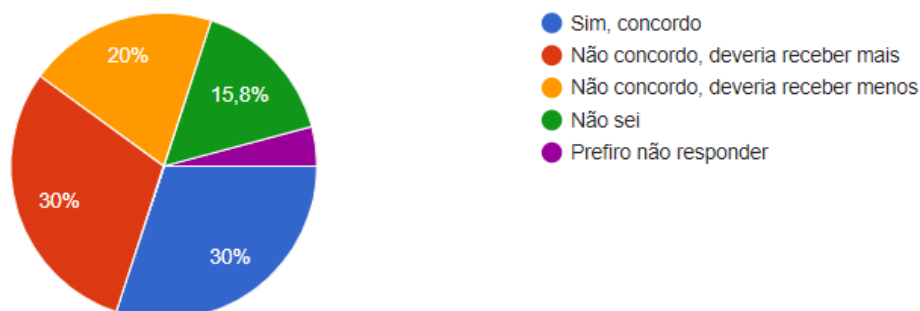


Figura n.º 45 - Um Técnico Superior de Saúde (Estagiário de 1º e 2º ano) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

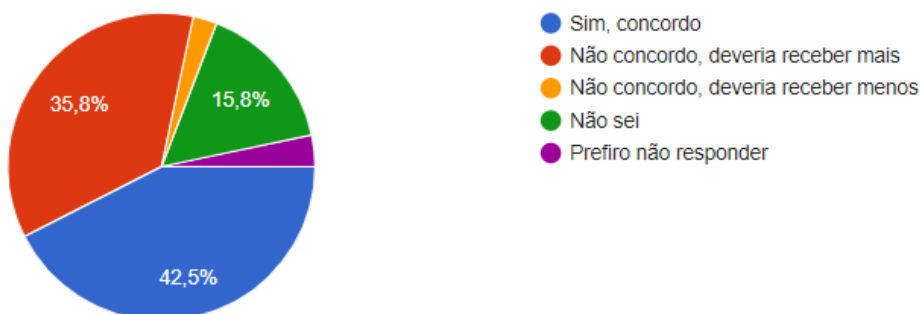


Figura n.º 46 - Um Bombeiro Sapador (Subchefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de 2º Sargento) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

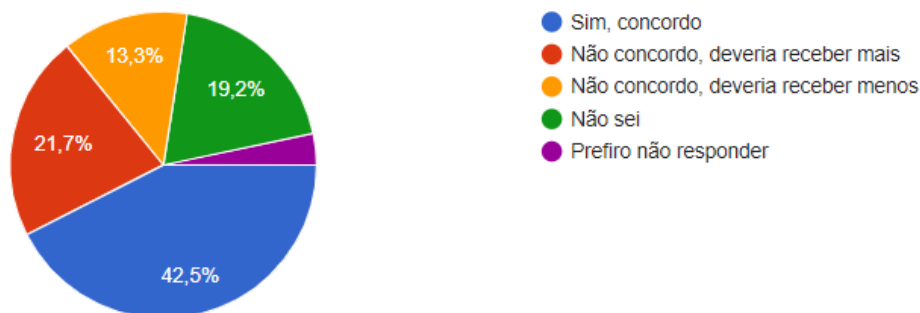


Figura n.º 47 - Um Tesoureiro-Chefe deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de Sargento-ajudante) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

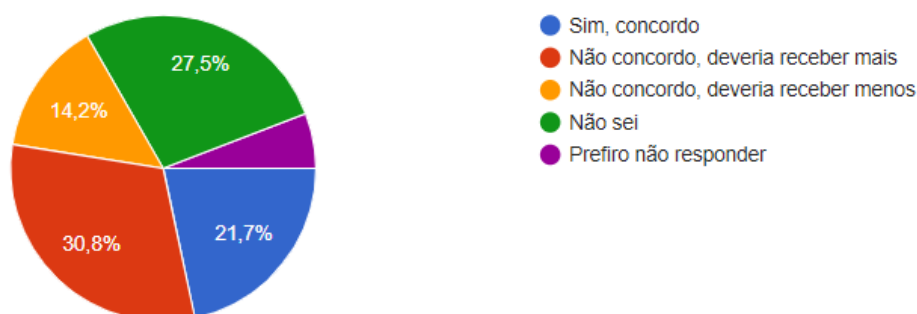


Figura n.º 48 - Um Diplomata (Adido) deveria auferir o mesmo que um Sargento (posto de Sargento-ajudante) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

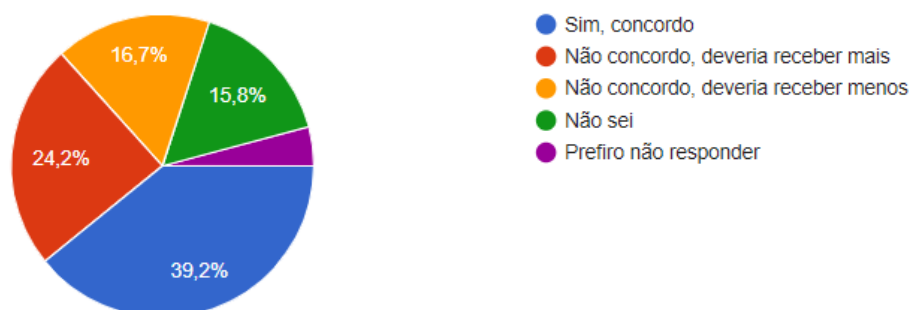


Figura n.º 49 - Um Técnico Superior deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

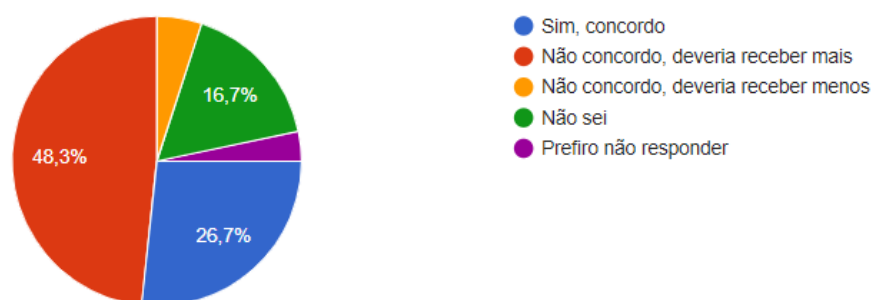


Figura n.º 50 - Um Médico- Clínico Geral (que trabalhe 35H/Semana) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

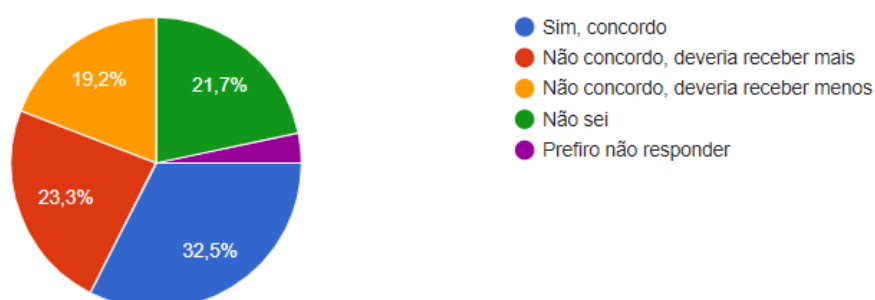


Figura n.º 51 - Um Inspetor Técnico (na categoria de Especialista Principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

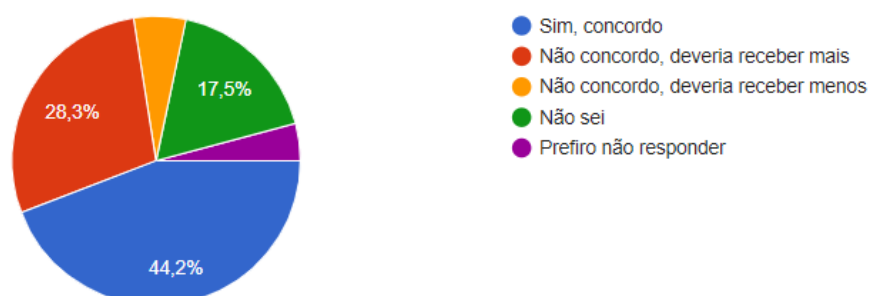


Figura n.º 52 - Um Bombeiro Sapador (Chefe-principal) deveria auferir o mesmo que um Sargento (no posto de Sargento-mor) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

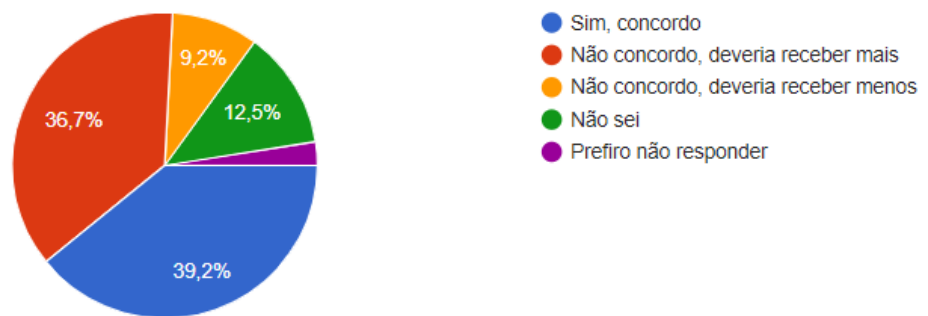


Figura n.º 53 - Um Assistente Operacional deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Soldado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

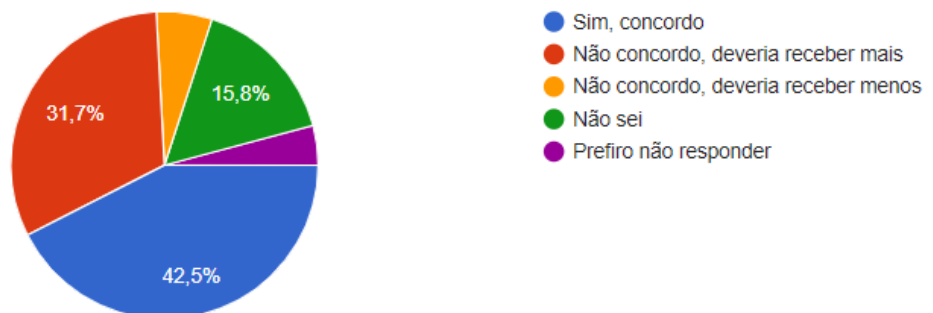


Figura n.º 54 - Um Vigilante da Natureza deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Soldado) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

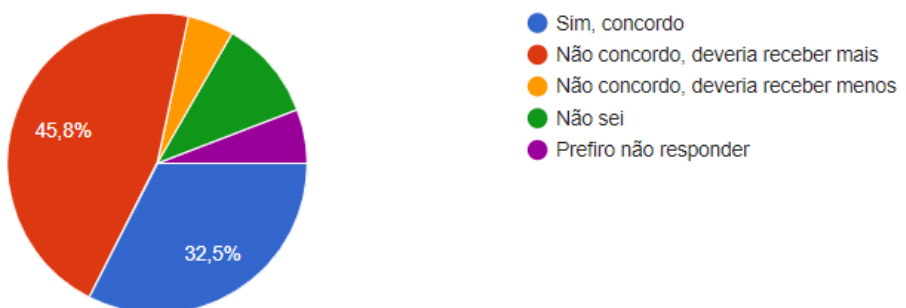


Figura n.º 55 - Um Assistente Técnico deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Primeiro-cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

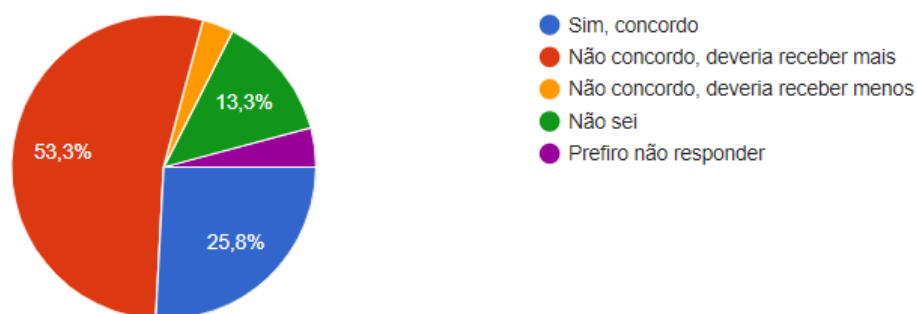


Figura n.º 56 - Um Docente do Ensino Básico e Secundário deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Primeiro-cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

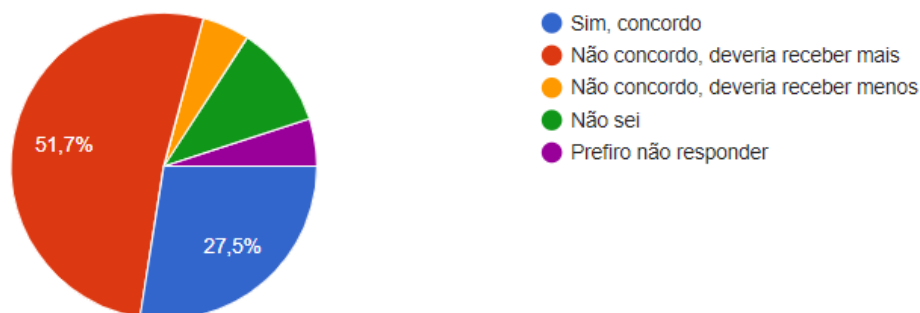


Figura n.º 57 - Um Docente do Ensino Básico e Secundário deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

120 respostas

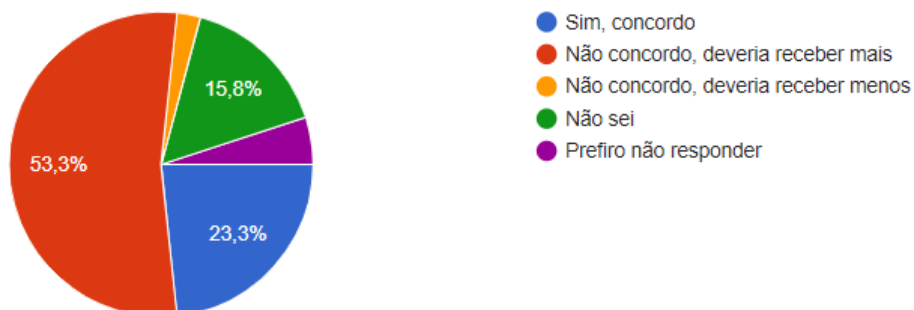


Figura n.º 58 - Um Bombeiro Sapador (Subchefe de 1ª classe) deveria auferir o mesmo que um Praça (no posto de Cabo) tendo em conta a sua formação, habilitação, função, responsabilidade e risco?

Fonte: Google Forms

ANEXOS

ANEXO A – SISTEMA REMUNERATÓRIO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Nível remuneratório	Valor atual do montante pecuniário (€)	Nível remuneratório	Valor atual do montante pecuniário (€)
1	a)	59	3 723,24 €
2	a)	60	3 778,53 €
3	a)	61	3 833,82 €
4	a)	62	3 889,10 €
5	821,83 €	63	3 944,44 €
6	869,84 €	64	3 999,72 €
7	922,47 €	65	4 055,02 €
8	961,40 €	66	4 110,30 €
9	1 017,56 €	67	4 165,60 €
10	1 070,19 €	68	4 220,90 €
11	1 122,84 €	69	4 276,21 €
12	1 175,46 €	70	4 331,49 €
13	1 228,09 €	71	4 386,79 €
14	1 280,72 €	72	4 442,08 €
15	1 333,35 €	73	4 497,38 €
16	1 385,99 €	74	4 552,67 €
17	1 438,62 €	75	4 607,95 €
18	1 491,25 €	76	4 663,26 €
19	1 543,88 €	77	4 718,55 €
20	1 596,52 €	78	4 773,86 €
21	1 649,15 €	79	4 829,14 €
22	1 701,78 €	80	4 884,45 €
23	1 754,41 €	81	4 939,74 €
24	1 807,04 €	82	4 995,04 €
25	1 861,25 €	83	5 050,34 €
26	1 915,46 €	84	5 105,63 €
27	1 969,68 €	85	5 160,92 €
28	2 023,89 €	86	5 216,22 €
29	2 078,11 €	87	5 271,51 €
30	2 132,32 €	88	5 326,81 €
31	2 186,53 €	89	5 382,11 €
32	2 240,74 €	90	5 437,41 €
33	2 294,95 €	91	5 492,69 €
34	2 349,15 €	92	5 547,99 €
35	2 403,37 €	93	5 603,28 €
36	2 457,57 €	94	5 658,58 €
37	2 511,81 €	95	5 713,88 €
38	2 566,01 €	96	5 769,18 €
39	2 620,23 €	97	5 824,48 €
40	2 674,43 €	98	5 879,78 €
41	2 728,65 €	99	5 935,07 €
42	2 783,21 €	100	5 990,36 €
43	2 838,52 €	101	6 045,65 €
44	2 893,81 €	102	6 100,94 €
45	2 949,11 €	103	6 156,25 €
46	3 004,40 €	104	6 211,54 €
47	3 059,69 €	105	6 266,84 €
48	3 114,98 €	106	6 322,12 €
49	3 170,28 €	107	6 377,42 €
50	3 225,58 €	108	6 432,73 €
51	3 280,88 €	109	6 488,03 €
52	3 336,16 €	110	6 543,31 €
53	3 391,46 €	111	6 598,60 €
54	3 446,76 €	112	6 653,89 €
55	3 502,05 €	113	6 709,20 €
56	3 557,35 €	114	6 764,49 €
57	3 612,64 €	115	6 819,79 €
58	3 667,94 €		

Notas:

Atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro.

a) - Base Remuneratória da Administração Pública (BRAP em 2024 = 821,83 €).

Figura n.º 59 - Figura– SRAP

Fonte: (DL n.º 108/2023; SRAP, 2014)

ANEXO B - MEDIDAS DE VALORIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Carreira	Categoria	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	Número de posições remuneratórias
Técnico superior...	[...]	[...]	[...]	11
Assistente técnico...	[...]	[...]	[...]	[...]
	[...]	[...]	[...]	[...]
Assistente operacional...	[...]	[...]	[...]	[...]
	[...]	[...]	[...]	[...]
	[...]	[...]	[...]	[...]

Figura n.º 60 - Número de Posições Remuneratórias da Carreira de Técnico Superior

Fonte: (DL n.º 13/2024)

ANEXO C - NÍVEIS REMUNERATÓRIOS DAS CARREIRAS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Carreira de técnico superior

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias...	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a
Níveis remuneratórios da tabela única...	16	21	26	30	34	38	42	46	50	54	58

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Níveis remuneratórios da tabela única	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Categoria de assistente operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Níveis remuneratórios da tabela única	5	6	7	8	9	10	11	12

Figura nº 61 - Níveis Remuneratórios das Carreiras Gerais da AP

Fonte: (DR n.º 84-F/2022)

ANEXO D – TABELA REMUNERATÓRIA DOS MILITARES DAS FORÇAS ARMADAS

POSTO	PR	NÍVEL	R/BASE	SCM	TOTAL
CEM's/ALM/GEN	1	89	5.382,11 €	1.178,42 €	6.558,53 €
VCEM's	1	75	4.807,95 €	1.021,59 €	5.829,54 €
VALM / TGEN	1	69	4.276,21 €	955,24 €	5.231,45 €
	2	73	4.497,38 €	999,48 €	5.496,86 €
CALM / MGEN	1	60	3.778,53 €	855,71 €	4.634,24 €
	2	64	3.999,72 €	899,94 €	4.899,66 €
COM / BGEN	1	58	3.667,94 €	833,59 €	4.501,53 €
	2	59	3.723,24 €	844,65 €	4.567,89 €
CMG / COR	1	48	3.114,98 €	723,00 €	3.837,98 €
	2	53	3.391,46 €	778,29 €	4.169,75 €
	3	57	3.612,64 €	822,53 €	4.435,17 €
CFR / TCOR	1	41	2.728,65 €	645,73 €	3.374,38 €
	2	43	2.838,52 €	667,70 €	3.506,22 €
	3	45	2.949,11 €	689,82 €	3.638,93 €
	4	46	3.004,40 €	700,88 €	3.705,28 €
CTEN / MAJ	1	35	2.403,37 €	580,67 €	2.984,04 €
	2	37	2.611,81 €	602,36 €	3.114,17 €
	3	39	2.620,23 €	624,05 €	3.244,28 €
	4	40	2.674,43 €	634,89 €	3.309,32 €
1TEN / CAP	1	29	2.078,11 €	515,62 €	2.593,73 €
	2	30	2.132,32 €	526,46 €	2.658,78 €
	3	31	2.188,53 €	537,31 €	2.723,84 €
	4	32	2.240,74 €	548,15 €	2.788,89 €
	5	33	2.294,95 €	558,99 €	2.853,94 €
2TEN / TEN	1	21	1.649,15 €	429,83 €	2.078,98 €
	2	23	1.754,41 €	450,88 €	2.205,29 €
	3	24	1.807,04 €	461,41 €	2.268,45 €
STEN / GMAR /	1	18	1.491,25 €	398,25 €	1.889,50 €
ALF	2	19	1.543,88 €	408,78 €	1.952,66 €
ASP	1	9	1.017,56 €	303,51 €	1.321,07 €

Figura n.º 62 - Tabela Remuneratória dos Oficiais das FFAA

Fonte: Associação de Praças (2024)

POSTO	PR	NÍVEL	R/BASE	SCM	TOTAL
SMOR	1	29	2,078.11 €	515.62 €	2,593.73 €
	2	32	2,240.74 €	548.15 €	2,788.89 €
SCH	1	26	1,915.46 €	483.09 €	2,398.55 €
	2	27	1,969.68 €	493.94 €	2,463.62 €
	3	28	2,023.89 €	504.78 €	2,528.67 €
SAJ	1	22	1,701.78 €	440.36 €	2,142.14 €
	2	23	1,754.41 €	450.88 €	2,205.29 €
	3	24	1,807.04 €	461.41 €	2,268.45 €
	4	25	1,861.25 €	472.25 €	2,333.50 €
1SAR	1	18	1,491.25 €	398.25 €	1,889.50 €
	2	19	1,543.88 €	408.78 €	1,952.66 €
	3	20	1,596.52 €	419.30 €	2,015.82 €
	4	21	1,649.15 €	429.83 €	2,078.98 €
2SAR	1	16	1,385.99 €	377.20 €	1,763.19 €
	2	17	1,438.62 €	387.72 €	1,826.34 €
SSAR / FUR	1	9	1,017.56 €	303.51 €	1,321.07 €
	2	10	1,070.19 €	314.04 €	1,384.23 €
	3	11	1,122.84 €	324.57 €	1,447.41 €
2SSAR / 2FUR	1	8	961.40 €	292.28 €	1,253.68 €

Figura n.º 63 - Tabela Remuneratória dos Sargentos das FFAA

Fonte: Associação de Praças (2024)

POSTO	PR	NÍVEL	R/BASE	SCM	TOTAL
CMOR	1	20	1,596.52 €	419.30 €	2,015.82 €
	2	21	1,649.15 €	429.83 €	2,078.98 €
CAB / CAB SEC	1	14	1,280.72 €	356.14 €	1,636.86 €
	2	15	1,333.35 €	366.67 €	1,700.02 €
	3	16	1,385.99 €	377.20 €	1,763.19 €
	4	17	1,438.62 €	387.72 €	1,826.34 €
	5	18	1,491.25 €	398.25 €	1,889.50 €
	6	19	1,543.88 €	408.78 €	1,952.66 €
1MAR / CAB ADJ	1	9	1,017.56 €	303.51 €	1,321.07 €
	2	10	1,070.19 €	314.04 €	1,384.23 €
	3	11	1,122.84 €	324.57 €	1,447.41 €
	4	12	1,175.46 €	335.09 €	1,510.55 €
	5	13	1,228.09 €	345.62 €	1,573.71 €
	6	14	1,280.72 €	356.14 €	1,636.86 €
2MAR /	1	7	922.47 €	284.49 €	1,206.96 €
1CAB	2	8	961.40 €	292.28 €	1,253.68 €
1GRT / 2CAB	1	6	869.84 €	273.97 €	1,143.81 €
2GRT / SOLD	1	5	821.83 €	264.37 €	1,086.20 €
	2	6	869.84 €	273.97 €	1,143.81 €
GRT REC / SOLD REC	1	5	821.83 €		821.83 €

Figura n.º 64 - Tabela Remuneratória dos Praças das FFAA

Fonte: Associação de Praças (2024)