



## **ACADEMIA MILITAR**

### **Especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas no Exército Português: Potencialidades no Recrutamento, Retenção e Reinserção**

**Nuno de Santa Maria Fernandes Manoel da Cunha e Silva**

Trabalho de Investigação Aplicada

### **Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Cavalaria**

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Paraquedista Rui Miguel Coelho Borges

Coorientador: Major de Cavalaria Luís Gonzaga Botelho Fernandes

#### **Júri**

Presidente: Professor Auxiliar Nuno Alexandre Antunes Martins Pessanha Santos

Arguente: Tenente-Coronel de Cavalaria Rui Jorge Neves Moura

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Paraquedista Rui Miguel Coelho Borges

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Cavalaria Jorge Figueiredo Marques

**junho de 2025**



## **ACADEMIA MILITAR**

### **Especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas no Exército Português: Potencialidades no Recrutamento, Retenção e Reinserção**

**Nuno de Santa Maria Fernandes Manoel da Cunha e Silva**

Trabalho de Investigação Aplicada

### **Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Cavalaria**

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Paraquedista Rui Miguel Coelho Borges

Coorientador: Major de Cavalaria Luís Gonzaga Botelho Fernandes

#### **Júri**

Presidente: Professor Auxiliar Nuno Alexandre Antunes Martins Pessanha Santos

Arguente: Tenente-Coronel de Cavalaria Rui Jorge Neves Moura

Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria Paraquedista Rui Miguel Coelho Borges

Diretor de Curso: Tenente-Coronel de Cavalaria Jorge Figueiredo Marques

**junho de 2025**

## EPÍGRAFE

*“Success is not fatal, failure is not fatal: it is the courage to continue that counts.”*

Winston Churchill

# DEDICATÓRIA

Aos meus pais, irmãos e avós.

## AGRADECIMENTOS

Este Trabalho de Investigação Aplicada é o culminar de cinco anos de um percurso difícil, desafiador, mas sem dúvida recompensador, que tem como objetivo a formação dos Oficiais dos Quadros Permanentes do Exército Português.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao meu orientador, o Exmo. Tenente-Coronel de Infantaria Paraquedista Rui Borges, por ter estado sempre disponível para me orientar na elaboração do presente trabalho, partilhando a sua experiência e conhecimento, e cuja ajuda foi fulcral para a realização do mesmo.

Agradeço também ao Exmo. Tenente-Coronel de Cavalaria Jorge Marques, na qualidade de Diretor de Curso, por ter acompanhado o meu curso nestes últimos dois anos, e por ter estado sempre pronto a ajudar e aconselhar cada um de nós.

Agradeço também a todos os militares e entidades que estiveram envolvidos nos questionários durante a realização do trabalho.

A todos os meus camaradas do curso General Adolfo Almeida Barbosa, especialmente ao meu Curso de Cavalaria, pelos bons momentos, pelas amizades criadas, pela camaradagem e pela entreaajuda fundamental para a ultrapassagem de todos os obstáculos com que nos deparámos ao longo destes últimos cinco anos.

Por fim, agradeço à minha família por todo o amor e incentivo.

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo avaliar as potencialidades da inserção das especialidades de condutor de viaturas blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, com foco nos domínios do recrutamento, retenção e reinserção dos militares. O trabalho partiu da constatação do elevado número de militares da categoria de Praça que abandonam precocemente as fileiras devido à limitação temporal dos contratos atualmente em vigor.

Para cumprir este objetivo, foi adotada uma metodologia de natureza mista, assente na análise documental e na aplicação de um inquérito por questionário a 115 militares condutores de viaturas Leopard 2 A6, PANDUR II 8x8 e M113, pertencentes a várias Unidades do Exército Português. O tratamento dos dados foi complementado com estudos prévios sobre o Regime de Contrato Especial e as suas aplicações funcionais.

Os resultados demonstram que a maioria dos condutores ingressa por gosto pela condução e considera que a integração da sua especialidade no Regime de Contrato Especial poderia não só aumentar a atratividade da carreira como também melhorar as condições de retenção. Verificou-se ainda que muitos militares considerariam permanecer mais tempo ao serviço caso tivessem acesso aos benefícios deste regime de contrato. Além disso, foi identificado um forte potencial de reinserção na vida civil, sobretudo em áreas como transportes e logística, graças às competências adquiridas durante o serviço.

Conclui-se, portanto, que a integração das especialidades de condutor de viaturas blindadas no Regime de Contrato Especial representa uma oportunidade para otimizar os investimentos em formação, melhorar a gestão de recursos humanos e reforçar a continuidade operacional do Exército Português.

**Palavras-chave:** Condutor, Viaturas Blindadas, Exército Português, Regime de Contrato Especial

## ABSTRACT

This study aimed to assess the potential of including armored vehicle driver specialties of the Portuguese Army in the Special Contract Regime, focusing on the areas of recruitment, retention and reintegration of military personnel. The work was based on the observation of the high number of soldiers in the enlisted category who leave the ranks early due to the time limits of the contracts currently in force.

To achieve this objective, a mixed methodology was adopted, based on documentary analysis and the application of a questionnaire survey to 115 military drivers of Leopard 2 A6, PANDUR II 8x8 and M113 vehicles, belonging to various Units of the Portuguese Army. The data processing was complemented with previous studies on the Special Contract Regime and its functional applications.

The results show that most drivers join because they enjoy driving and believe that integrating their specialty into the Special Contract Regime could not only increase the attractiveness of the career but also improve retention conditions. It was also found that many military personnel would consider remaining in service longer if they had access to the benefits of this contract regime. In addition, a strong potential for reintegration into civilian life was identified, especially in areas such as transport and logistics, thanks to the skills acquired during service.

It can therefore be concluded that the integration of armored vehicle driver specialties into the Special Contract Regime represents an opportunity to optimize investment in training, improve human resources management and reinforce the operational continuity of the Portuguese Army.

**Keywords:** Driver, Armored Vehicles, Portuguese Army, Special Contract Regime

## ÍNDICE GERAL

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 1 – FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO 2 – REGIME DE CONTRATO ESPECIAL.....</b>	<b>7</b>
2.1. Definição.....	7
2.2. Motivos de Implementação.....	7
2.3. Vantagens.....	9
2.4. Condições de Admissão.....	9
2.5. Situações Funcionais.....	10
<b>CAPÍTULO 3 – ESPECIALIDADE DE CONDUTOR DE VIATURAS BLINDADAS NO EXÉRCITO PORTUGUÊS.....</b>	<b>14</b>
3.1. Categoria de Praça.....	14
3.2. Descrição da Especialidade.....	15
3.3. Funções e Responsabilidades.....	15
3.4. Requisitos de Ingresso e Formação.....	15
3.5. Perspetivas de Carreira.....	16
<b>CAPÍTULO 4 – POTENCIALIDADES NO RECRUTAMENTO.....</b>	<b>17</b>
4.1. Fatores de Atração para a Carreira Militar.....	17
4.2. Estratégias de Recrutamento Específicas para Condutores de Viaturas Blindadas.....	18
<b>CAPÍTULO 5 – POTENCIALIDADES NA RETENÇÃO.....</b>	<b>20</b>
5.1. Fatores de Motivação e Satisfação Pessoal.....	20
5.2. Condições de Trabalho e Benefícios.....	20
<b>CAPÍTULO 6 – POTENCIALIDADES NA REINSERÇÃO.....</b>	<b>22</b>
6.1. Habilidades e Competências Transferíveis.....	22
6.2. Apoio à Reinserção na Vida Civil.....	23
<b>PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO.....</b>	<b>26</b>
<b>CAPÍTULO 7 – METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS.....</b>	<b>26</b>
7.1. Objetivos e Questões de Investigação.....	26
7.2. Tipo de Estudo, Abordagem e Método Científico.....	28

7.3. Técnicas e Instrumentos de Recolha de Dados.....	28
7.4. Amostra: Composição e Justificação.....	28
<b>CAPÍTULO 8 – RESULTADOS.....</b>	<b>31</b>
8.1. Resultados dos Questionários.....	31
<b>CAPÍTULO 9 – DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....</b>	<b>39</b>
9.1. Análise dos Questionários.....	39
<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>46</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura n.º 1</b> <i>Caracterização da amostra quanto ao sexo e idade.....</i>	30
<b>Figura n.º 2</b> <i>Caracterização da amostra quanto ao posto e tempo de serviço.....</i>	30
<b>Figura n.º 3</b> <i>Caracterização da amostra quanto à viatura conduzida e presença numa FND.....</i>	30
<b>Figura n.º 4</b> <i>Motivos para a escolha da especialidade de condutor de viaturas blindadas.....</i>	31
<b>Figura n.º 5</b> <i>Caracterização da amostra quanto à experiência na condução de viaturas pesadas antes de ingressar no Exército.....</i>	32
<b>Figura n.º 6</b> <i>Possíveis melhorias no recrutamento de novos condutores de viaturas Blindadas.....</i>	32
<b>Figura n.º 7</b> <i>Ponderação em rescindir ou não renovar contrato no Exército e principais motivos.....</i>	33
<b>Figura n.º 8</b> <i>Motivos pela permanência no Exército como condutor de viaturas blindadas.....</i>	34
<b>Figura n.º 9</b> <i>Inserção da especialidade de condutor de viaturas blindadas no RCE como solução para maior retenção dos militares.....</i>	34
<b>Figura n.º 10</b> <i>Valorização das competências adquiridas na função no mercado de trabalho civil.....</i>	35
<b>Figura n.º 11</b> <i>Competências adquiridas na função de condutor de viaturas blindadas transferíveis para o mercado de trabalho.....</i>	36
<b>Figura n.º 12</b> <i>Necessidade de um maior número de programas de apoio à transição para a vida civil por parte do Exército.....</i>	36
<b>Figura n.º 13</b> <i>Consideração da amostra em seguir carreira na área dos transportes, caso o Exército facilitasse a sua entrada em empregos relacionados com a mesma .....</i>	37
<b>Figura n.º 14</b> <i>Agrupamento das sugestões dos inquiridos para potenciais melhorias na experiência de um condutor de viaturas blindadas.....</i>	38

## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela n.º 1</b> <i>Objetivos Específicos da Investigação</i> .....	3
<b>Tabela n.º 2</b> <i>Estrutura do TIA</i> .....	4
<b>Tabela n.º 3</b> <i>Efetivos Autorizados, Existências e Diferenças ao fim do Ano</i> .....	8
<b>Tabela n.º 4</b> <i>Saídas de militares em RC/RV de 2018 a 2024</i> .....	8
<b>Tabela n.º 5</b> <i>Múltiplos Fatores de Atração</i> .....	17
<b>Tabelan.º 6</b> <i>Ações de Divulgação do Exército direcionadas para o Recrutamento</i> .....	19
<b>Tabela n.º 7</b> <i>Candidatos inscritos entre 2015 e 2024, cuja última profissão se insere no Grupo “0”</i> .....	24
<b>Tabela n.º 8</b> <i>Profissão pretendida pelos candidatos inscritos entre 2015 e 2024, cuja última profissão se insere no Grupo “0”</i> .....	25
<b>Tabela n.º 9</b> <i>Relação entre o Objetivo Geral e a Questão Central</i> .....	27
<b>Tabela n.º 10</b> <i>Relação entre os Objetivos Específicos e as Questões Derivadas</i> .....	27
<b>Tabela n.º 11</b> <i>Condutores de Viaturas Blindadas e respetivas U/E/O</i> .....	29

## LISTA DE APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICES.....	I
APÊNDICE A – INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO.....	I
APÊNDICE B – RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES À PERGUNTA 19 DO QUESTIONÁRIO.....	VI
APÊNDICE C – RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES À PERGUNTA 20 DO QUESTIONÁRIO.....	XI
APÊNDICE D - ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DO LEOPARD 2 A6.....	XII
APÊNDICE E – ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA VBR PANDUR II 8X8.....	XIV
APÊNDICE F - ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA VBTP M113.....	XVIII

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

**1CAB – 1º Cabo**

**2CAB – 2º Cabo**

**APA – American Psychological Association**

**ART – Artilharia**

**BIMec - Batalhão de Infantaria Mecanizado**

**BIPes - Batalhão de Infantaria Pesado**

**BMI - Brigada Mista Independente**

**CADJ – Cabo Adjunto**

**CAV – Cavalaria**

**CC - Carro de Combate**

**CIOFE – Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego**

**CNQ - Catálogo Nacional de Qualificações**

**CPCb - Curso de Promoção a Cabo**

**CSEC – Cabo de Secção**

**DGRHDN - Direção-Geral de Recursos Humanos da Defesa Nacional**

**EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas**

**ERec - Esquadrão de Reconhecimento**

**FA - Força Aérea**

**FFAA - Forças Armadas**

**FND - Força Nacional Destacada**

**GCC - Grupo de Carros de Combate**

**IB - Instrução Básica**

**ICV - Infantry Carrier Vehicle**

**IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional**

**INF – Infantaria**

**LSM - Lei do Serviço Militar**

**OE - Objetivo Específico**

**OG - Objetivo Geral**

**QC - Questão Central**

**QCav - Quartel da Cavalaria**

**QD - Questões Derivada**

**QNQ - Quadros Nacional de Qualificações**  
**QP - Quadros Permanentes**  
**RC - Regime de Contrato**  
**RCE - Regime de Contrato Especial**  
**RC6 - Regimento de Cavalaria nº6**  
**RH - Recursos Humanos**  
**RI13 - Regimento de Infantaria nº13**  
**RI14 - Regimento de Infantaria nº14**  
**RV - Regime de Voluntariado**  
**RSO - Redes Sociais Online**  
**SEN - Serviço Efetivo Normal**  
**SOLD - Soldado**  
**SM - Serviço Militar**  
**TIA - Trabalho de Investigação Aplicada**  
**TO - Teatro de Operações**  
**U/E/O - Unidades, Estabelecimentos e Órgãos**  
**VBR - Viatura Blindada de Rodas**  
**VBTP - Viatura Blindada de Transporte de Pessoal**

## INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) está enquadrado na área da Organização, Tática e Logística, e encontra-se integrado na estrutura curricular referente ao ciclo de estudos do Mestrado Integrado em Ciências Militares, na especialidade de Cavalaria, estando subordinado ao tema “Especialidades de Conductor de Viaturas Blindadas no Exército Português: Potencialidades no Recrutamento, Retenção e Reinserção”.

De acordo com os números partilhados pelo Comando do Pessoal do Exército, este último tem assistido a um decréscimo do efetivo desde 2018, com maior ênfase na categoria de Praças, uma vez que há cada vez mais militares a sair das fileiras do que a ingressar nas mesmas, especialmente os que se encontram em regime de contrato (comunicação pessoal, 14 de março de 2025).

A motivação para a escolha do tema deste trabalho de investigação surgiu em julho de 2023, no decorrer do Exercício Leão 23 no Campo Militar de Santa Margarida, onde ao executar uma operação integrada num Pelotão de Carros de Combate (CC), e em conversa com militares da categoria de Praças, nomeadamente os respetivos condutores, ficou explícito que a maioria desses militares iriam terminar, e alguns rescindir o contrato brevemente, não tendo a possibilidade de desempenhar a sua função proficientemente, devido ao seu regime contratual de curta duração.

Aliado a esse motivo, está a importância do uso de viaturas blindadas em contexto operacional, tal como afirma Monteiro (2012), que refere que nos últimos anos os Teatros de Operações (TO) têm vindo a variar a sua especificidade, o que leva a que os sistemas de armas e o emprego tático dos mesmos, em particular do CC, tenda a evoluir de igual modo, adaptando-se aos novos TO. À semelhança de Monteiro, Amador (2016) realça a importância desta tipologia de viaturas, em especial da Viatura Blindada de Rodas (VBR) PANDUR II 8x8, que confere um grande nível de proteção balística à guarnição, e tem uma elevada flexibilidade, autonomia e mobilidade, características imprescindíveis no campo de batalha. Estas afirmações, assim como muitas outras, reafirmam a importância da utilização deste tipo de viaturas no Exército Português e, conseqüentemente, a necessidade dos cursos que capacitam os militares portugueses a conduzir as mesmas, corroborando o porquê da necessidade deste estudo, que se destina a explorar as potencialidades do curso de conductor de viaturas blindadas, no âmbito do recrutamento, retenção e reinserção.

Atualmente, os cursos para a especialidade de condutores de viaturas blindadas são apenas ministrados a militares que estão a desempenhar funções na categoria de Praças que, por circunstância do seu regime de contrato, têm um período limitado em que podem servir o Exército. Para além disso, estes são abertos duas vezes por ano, como no caso dos cursos de condutor das viaturas PANDUR II 8x8, e são bastante dispendiosos a nível de desgaste das viaturas e do combustível necessário para as mesmas, tendo como exemplo o curso de condutor do CC Leopard 2 A6, que tem um custo de aproximadamente 45000€ às Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (U/E/O), de acordo com os respetivos referenciais de curso.

Pelo exposto, é de todo o interesse do Exército Português, que haja uma maior atração de novos militares e uma maior rentabilização de custos a níveis logísticos e organizacionais.

Desta forma, é um objetivo deste trabalho de investigação vir a constituir-se como contributo importante para a alteração do cenário atual, na medida em que se pretende, por um lado, demonstrar o desperdício de recursos e, por outro, potenciar a retenção de talento e de conhecimento que, atualmente, são manifestamente negligenciadas.

Assim, de maneira a poder estender o período de serviço dos militares habilitados com a especialidade de condutor de viaturas blindadas no Exército, a rentabilizar as competências destes mesmos cursos e a fazer com que estes se tornem mais atrativos para os militares, surge o Objetivo Geral (OG): “Avaliar as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial (RCE), no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção”.

Com base no OG, nasce a Questão Central (QC): “Quais as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção?”, cuja resposta vai ser fundamental para se chegar a uma conclusão.

Contudo, e de forma que a presente investigação siga uma abordagem sequencial, assim como que o OG seja alcançado, foram definidos quatro Objetivos Específicos (OE), indicados na Tabela 1:

**Tabela n.º 1 - Objetivos Específicos da Investigação**

<b>OE1</b>	Descrever as formas de prestação de serviço no Exército Português.
<b>OE2</b>	Descrever em que consiste o Regime de Contrato Especial.
<b>OE3</b>	Analisar as especialidades de condutor de viaturas blindadas e a sua importância.
<b>OE4</b>	Analisar as potencialidade das especialidades de condutor de viaturas blindadas no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção.

Em termos de formatação, este TIA está em conformidade com a Norma de Execução Permanente 522/2.<sup>a</sup> publicada pela Academia Militar em 24 de junho de 2024 e com a 7.<sup>a</sup> edição das Normas American Psychological Association (APA). Relativamente à sua estrutura, este encontra-se dividido em duas partes, sendo a primeira de cariz teórico, e a segunda de cariz prático.

Conforme evidencia a Tabela 2, a Parte I diz respeito ao enquadramento teórico, importante para a compreensão do estudo a ser desenvolvido, estando subdividida em seis Capítulos:

1. Formas de Prestação de Serviço;
2. Regime de Contrato Especial
3. Especialidades de Condutores de Viaturas Blindadas no Exército Português;
4. Potencialidades no Recrutamento;
5. Potencialidades na Retenção;
6. Potencialidades na Reinserção.

Já a Parte II, consiste na explicação de toda a metodologia adotada para esta investigação, assim como no trabalho de campo realizado e na análise dos resultados obtidos, estando subdividida em três Capítulos:

7. Metodologia, Materiais e Métodos;
8. Resultados;
9. Discussão de Resultados.

Nesta mesma parte encontram-se ainda as Conclusões e Recomendações referentes à investigação realizada, seguidas das Referências Bibliográficas que constam no presente trabalho. Como forma de acréscimo, na parte pós-textual deste TIA, estão presentes todos os Apêndices e Anexos relevantes para o mesmo.

Tabela n.º 2 - Estrutura do TIA

<b>Trabalho de Investigação Aplicada</b>		
Introdução		
<b>Parte I - Enquadramento Teórico</b>		
<b>Capítulo 1</b>	<b>Capítulo 2</b>	<b>Capítulo 3</b>
Formas de Prestação de Serviço	Regime de Contrato Especial	Especialidades de Condutores de Viaturas Blindadas no Exército Português
<b>Capítulo 4</b>	<b>Capítulo 5</b>	<b>Capítulo 6</b>
Potencialidades no Recrutamento	Potencialidades na Retenção	Potencialidades na Reinserção
<b>Parte II - Enquadramento Metodológico e Trabalho de Campo</b>		
<b>Capítulo 7</b>	<b>Capítulo 8</b>	<b>Capítulo 9</b>
Metodologia, Materiais e Métodos	Resultados	Discussão de Resultados
Conclusões e Recomendações		
Referências Bibliográficas		
Apêndices e Anexos		

## **PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO 1 – FORMAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO**

O Exército Português, à semelhança de outros exércitos europeus, deixou de recorrer à conscrição para a obtenção dos efetivos necessários para o seu sistema de forças, alegando motivos de natureza geoestratégica, sociocultural, política, tecnológica e funcional (Santos, 2012).

Desta forma, o Serviço Militar (SM) foi gradualmente deixando de ser de carácter obrigatório, designado por Serviço Efetivo Normal (SEN), a partir de 1999, após a publicação da Lei do Serviço Militar (LSM), Lei nº 174/99, a 21 de setembro do mesmo ano, através do artigo 59.º da mesma.

Com a abolição do SEN, foi estabelecido um prazo não superior a quatro anos para a transição do sistema de conscrição para o regime de voluntariado.

Assim, atualmente e em tempo de paz, todos os cidadãos têm um conjunto de obrigações militares, como o recenseamento e a participação no Dia da Defesa Nacional. Já em situações de emergência nacional, como uma guerra ou uma crise, os mesmos são chamados a prestar serviço militar ou cívico de carácter excepcional. São exemplos a mobilização militar (chamada de cidadãos em reserva de recrutamento, caso nunca tenham prestado serviço nas FFAA, ou disponibilidade, caso já tenham prestado serviço nas FFAA) e o serviço cívico (funções não militares, mas ligadas à defesa nacional exercidas pelos cidadãos em áreas como a saúde, proteção civil, logística, segurança e defesa, e educação e sensibilização cívica).

Segundo a LSM, o recrutamento militar é definido como o conjunto de operações necessárias à obtenção de Recursos Humanos (RH) para ingresso nas FFAA, compreendendo quatro tipos de prestação de serviço efetivo (período em que o cidadão presta serviço nas FFAA integrando as fileiras militares):

1. Serviço Efetivo em Regime de Contrato (RC)
2. Serviço Efetivo em Regime de Voluntariado (RV)
3. Serviço Efetivo nos Quadros Permanentes (QP)
4. Serviço Efetivo decorrente de Convocação ou Mobilização

O serviço efetivo em RV “[...] corresponde à assunção voluntária de um vínculo às

FFAA por um período de 12 meses, incluindo o período de instrução, findo o qual o militar pode ingressar no serviço efetivo em regime de contrato", conforme o estabelecido no n.º 5 do art.º 3.º da LSM.

O serviço efetivo em RC traduz-se na “[...] prestação de serviço militar voluntário por parte dos cidadãos durante um período de tempo limitado, sendo o mínimo dois anos e o máximo seis anos, com vista à satisfação das necessidades das Forças Armadas ou ao eventual ingresso do militar em regime de contrato nos quadros permanentes.” de acordo com o n.º 4 do art.º 3.º da LSM.

O serviço efetivo nos QP “[...] corresponde à prestação de serviço pelos cidadãos que, tendo ingressado voluntariamente na carreira militar, se encontrem vinculados às Forças Armadas com carácter de permanência.” Conforme escrito no n.º 3 do art.º 3.º da LSM.

O serviço efetivo decorrente de convocação ou mobilização “[...] compreende o serviço militar prestado na sequência do recrutamento excecional, nos termos previstos na presente lei.” de acordo com o n.º 6 do art.º 3.º da LSM.

Em tempo de paz, o SM é baseado no voluntariado (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, 1999).

Contudo, após a operacionalização do novo modelo de prestação de serviço militar, começaram a ser levantadas questões relacionadas com a quantidade e qualidade dos efetivos recrutáveis para o RC e, mais tarde, com a sua retenção nas fileiras durante um período mínimo indispensável, de modo a assegurar a sustentação do sistema de forças, e a garantir o retorno do investimento efetuado em formação e treino.

Desta forma, o Decreto-Lei n.º 130/2010, de 14 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 147/2015, de 3 de agosto, criou o RCE para as FFAA prolongando a duração da prestação de serviço militar para uma duração máxima de 18 anos. Inicialmente, o RCE foi criado somente para a categoria de Oficiais, para três situações funcionais muito específicas: medicina, pilotagem de aeronaves e assistência religiosa (Diário da República, 2015).

Contudo, a diversidade e a especificidade das necessidades inerentes ao cumprimento da missão das FFAA originaram a necessidade de alargar o RCE para as categorias de Sargentos e Praças e outras áreas funcionais, através do Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro (Diário da República, 2018), e mais tarde a criação dos QP para a categoria de Praças, através do Decreto-Lei n.º 77/2023, de 4 de setembro (Diário da República, 2023).

## **CAPÍTULO 2 – REGIME DE CONTRATO ESPECIAL**

O Exército possui também atualmente o RCE, que “(...) tem como finalidade o cumprimento das missões das FA que aconselhem uma prestação de serviço efetivo de duração mais prolongada, garantindo assim uma maior estabilidade na gestão dos RH (...)”. (Silva, 2017, p. 15).

### **2.1. Definição**

O RCE destina-se a implementar uma forma de prestação de serviço voluntária do serviço militar, onde o serviço conscricional, ou de recrutamento obrigatório, passou a revestir natureza excecional. Perante a diversidade e especificidade das necessidades inerentes à missão das Forças Armadas, para além do regime de voluntariado e do regime de contrato que têm uma duração máxima de um e seis anos, respetivamente, o n.º 3 do artigo 28.º da LSM prevê a possibilidade de existirem regimes de contrato de duração alargada, para situações funcionais cujo grau de formação e treino é complexo e com elevadas habilitações académicas e exigências técnicas. Os contratos de duração alargada são uma garantia de prestação de serviço mais prolongada, de acordo com as necessidades dos ramos das FFAA.

Inicialmente, o RCE era exclusivo para a categoria de Oficiais e tinha a duração mínima de 8 anos e máxima de 18 anos. No entanto, com a implementação das categorias de Sargentos e Praças neste mesmo regime feita pelo decreto-lei 75/2018 de 11 de outubro, ficou definida a nova duração mínima de 4 anos e máxima de 14 anos. Assim, atualmente as durações mínimas e máximas de contrato são 8/18 anos, e 4/14 anos, para as categorias de Oficiais e Sargentos/Praças, respetivamente.

O ingresso para o RCE processa-se mediante abertura de concurso, de entre cidadãos nas situações de reserva de recrutamento e de disponibilidade, bem como de entre os militares que se encontrem a prestar serviço efetivo em regime de voluntariado ou regime de contrato, desde que preenchidas as condições estipuladas.

### **2.2. Motivos de Implementação**

Pereira e Serra (2019) afirmam que o efetivo de praças no Exército Português tem diminuído desde 2014. No ano de 2017 houve 559 rescisões e 238 não renovações de

contrato, tendo em 2018 aumentado para 804 e 324 respetivamente, passando, atualmente, de uma média de retenção de quatro anos e meio para dois anos e cinco meses. Embora em 2018 o efetivo autorizado para a categoria de Praças tenha sido de 9212 militares, no dia 1 de janeiro desse mesmo ano, integravam as fileiras apenas 6308, dos quais 6032 integraram o Mapa de Pessoal do Exército no final do ano.

**Tabela n.º 3 - Efetivos Autorizados, Existências e Diferenças ao fim do ano**

<b>Ano</b>	<b>Efetivo Autorizado</b>	<b>Existências (a 31 de dezembro)</b>	<b>Diferença</b>
2014	10426	8888	-1538
2015	9471	8687	-784
2016	9408	8347	-1061
2017	9212	6308	-2904
2018	9212	6032	-3180

**Fonte: Adaptado de Pereira e Serra (2019)**

Já os dados fornecidos pelo Comando do Pessoal do Exército, demonstram um grande número de saídas de militares da Categoria de Praças em RC/RV, desde 2018 a 2024, sendo os maiores motivos das mesmas o fim do tempo de duração do RC (3866 saídas), a rescisão do RC (1649 saídas), e o ingresso nas forças de segurança (1353 saídas).

**Tabela n.ª 4 - Saídas de militares em RC/RV de 2018 a 2024**

<b>Ano</b>	<b>Saídas</b>
2018	1711
2019	1937
2020	884
2021	1349
2022	1806
2023	1326
2024	912

**Fonte: Dados fornecidos pelo Comando do Pessoal do Exército (14 de março de 2025)**

Assim, em virtude das exigências inerentes ao cumprimento das missões das FA, Silva (2017) afirma que se tornou fundamental adequar o modelo de prestação de serviço para determinadas situações funcionais. De acordo com o próprio preâmbulo do diploma que institui o RCE, “perante a diversidade e especificidade das necessidades inerentes à missão das Forças Armadas, [...] o n.º 3 do artigo 28.º da LSM prevê a possibilidade de existirem regimes de contrato de duração alargada, para situações funcionais cujo grau de formação e treino é complexo e com elevadas habilitações académicas e exigências técnicas” (PCM, 2010).

Desta forma, e devido a todas as dificuldades sentidas pelo Exército Português no recrutamento de novos militares, especialmente na categoria de Praças, e em especial na retenção e rentabilização dos RH já existentes, surgiu a necessidade de criação e consequente implementação de um regime que garantisse o prolongamento do vínculo dos militares com a instituição.

### **2.3. Vantagens**

Este regime apresenta vantagens essencialmente por duas razões: por um lado, permite gerir os RH militares no médio prazo, potenciando uma visão planeada e integrada da gestão dos efetivos militares em face das diferentes formas de prestação de serviço legalmente admitidas, conjugando eficácia e eficiência no cumprimento da missão das FFAA e, por outro lado, garante a prestação de serviço mais prolongada, com contratos de duração alargada, em situações funcionais cujo grau de formação e treino são complexos e com elevadas habilitações académicas e exigências técnicas. (Decreto-Lei nº 130/2010, de 14 de dezembro).

### **2.4. Condições de Admissão**

Um militar para ser admitido à prestação de serviço através do RCE, deve satisfazer os requisitos médicos, físicos e psicológicos, aferidos através de exames, testes e provas de classificação e seleção, assim como os requisitos habilitacionais: é exigido o ensino secundário completo, que corresponde ao nível 3 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, para admissão às categorias de praças e sargentos, e o grau de licenciado, que corresponde ao nível 6 de qualificação do mesmo quadro, para admissão à categoria de oficiais.

## 2.5. Situações Funcionais

De acordo com o Ministério da Defesa Nacional (2024), o RCE contempla 17 áreas funcionais, com as respectivas especialidades, para a Categoria de Praças, sendo elas as seguintes:

▪ Alimentação: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de cozinha/pastelaria, alinhada com o referencial de formação 811183 do Catálogo Nacional de Qualificações (CNQ), para a categoria de Praças, e consiste na preparação do serviço de cozinha, de forma a possibilitar as confeções necessárias de acordo com o receituário em função da programação estabelecida: entradas, pratos principais, sobremesas, bem como a confeção e decoração de bolos e de outros produtos de pastelaria de acordo com as solicitações, e ainda, assegurar a limpeza e arrumação dos espaços, equipamentos e utensílios de serviço, verificar as existências e controlar o seu estado de conservação.

▪ Logística Militar: o militar está habilitado ao exercício, entre outras atividades de âmbito militar, de funções correspondentes à qualificação de técnico/a de logística, alinhada com o referencial de formação 341029 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em efetuar as operações de receção, preparação, armazenagem, expedição e inventariação de mercadorias. Consiste, ainda, em assegurar o adequado funcionamento das atividades logísticas, contribuindo para a otimização dos fluxos de informação, serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados, tendo em conta as normas de qualidade, higiene, segurança e ambiente no trabalho.

▪ Mecânica Auto: o militar está habilitado ao exercício, entre outras atividades de âmbito militar, de funções correspondentes à qualificação de técnico/a de mecânica automóvel, alinhada com o referencial de formação 525089 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em proceder à manutenção, diagnosticar anomalias e efetuar reparações nos diversos sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos de automóveis ligeiros, de acordo com os parâmetros e especificações técnicas definidas pelos fabricantes e com as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis.

▪ Transportes: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de condução de veículos de transporte rodoviário, alinhada com o referencial de formação 840381 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em realizar o transporte

com veículos rodoviários, a nível nacional, europeu e internacional, utilizando técnicas de condução defensiva, económica e ambiental, assegurando o acondicionamento da carga e garantindo a assistência aos passageiros (acomodação, conforto e segurança), em conformidade com a legislação e regulamentação setorial aplicáveis e com as normas de transporte, qualidade, segurança, saúde e ambientais.

▪ Informática: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de informática de sistemas, alinhada com o referencial de formação 481039 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em efetuar a instalação, a configuração e a manutenção de ferramentas, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de software, assegurando a otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

▪ Mecânica Eletrónica: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de eletrónica e telecomunicações alinhada com o referencial de formação 523077 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em efetuar a instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de eletrónica e telecomunicações, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos.

▪ Eletricidade: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de instalações, alinhada com o referencial de formação 522238 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em organizar, orientar e executar, a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com as normas de higiene, segurança e proteção do ambiente e os regulamentos específicos em vigor.

▪ Mecânica de Armamento: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de manutenção industrial de metalurgia e metalomecânica alinhada com o referencial de formação 521051 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em orientar e desenvolver os trabalhos na área da manutenção, relativamente à preparação, inspeção e manutenção de equipamentos e armamento.

▪ Secretariado: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de secretariado, alinhada com o referencial de formação 346036 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em assegurar a organização e execução de atividades de secretariado no apoio à chefia/direção/comando.

▪ Mecânica de Carroçarias: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de reparação e pintura de carroçarias, alinhada com o referencial de formação 525327 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em proceder à reparação, total ou parcial, de carroçarias e chassis de viaturas, e à pintura de veículos de acordo com as especificações técnicas definidas e com as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis.

▪ Multimédia: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de multimédia, alinhada com o referencial de formação 213006 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em conceber e desenvolver sistemas e produtos multimédia através de criação de ecrãs em 2 e 3 dimensões da captação, e digitalizar, tratar e integrar sons e imagens, fixas e animadas, tendo em vista soluções de informação e comunicação.

▪ Refrigeração e Climatização: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de refrigeração e climatização, alinhada com o referencial de formação 522064 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em programar, organizar e coordenar a execução da instalação e da manutenção de sistemas de refrigeração ou de sistemas de climatização, de acordo com as normas de higiene, segurança e ambiente.

▪ Música: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de produção e tecnologias da música, alinhada com o referencial de formação 212362 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste em criar e produzir música, assegurando a parte técnica necessária à execução musical, para diversos fins, incluindo tecnologias digitais.

▪ Gestão Equina: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a de gestão equina, alinhada com o referencial de formação 621330 do CNQ, para a categoria de Praças, e consiste no planeamento e organização de provas hípcas e preparar e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de

proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho.

▪ Saúde: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a auxiliar de saúde do CNQ, para a categoria de praças, e consiste em auxiliar na prestação de cuidados de saúde aos utentes, na recolha e transporte de amostras biológicas, na limpeza, higienização e transporte de roupas, materiais e equipamentos, na limpeza e higienização dos espaços e no apoio logístico e administrativo das diferentes unidades e serviços de saúde, sob orientações do profissional de saúde.

▪ Farmácia: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia do CNQ, para a categoria de praças, e consiste em assegurar a execução de todos os atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, sob o controlo e supervisão do diretor técnico da farmácia, em conformidade com a regulamentação aplicável e as normas de segurança e saúde no trabalho e de qualidade.

▪ Estomatologia: o militar desempenha funções correspondentes à qualificação de técnico/a assistente dentário do CNQ, para a categoria de praças, e consiste em participar na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório dentário, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médico-dentários aos utentes, instrumentando o/a médico/a dentista e/ou médico/a estomatologista e/ou higienistas orais nos tratamentos clínicos e executando as técnicas de higienização, desinfeção e esterilização de todo o material utilizado, espaços e instalações.

## **CAPÍTULO 3 – ESPECIALIDADE DE CONDUTOR DE VIATURAS BLINDADAS NO EXÉRCITO PORTUGUÊS**

A especialidade de condutor de viaturas blindadas está inserida na especialidade de condutor de viaturas pesadas, podendo apenas ser desempenhada por militares pertencentes à categoria de Praça.

### **3.1. Categoria de Praça**

De acordo com o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR), para a categoria das Praças no Exército, está previsto a prestação de serviço em RC ou em RV, e mais recentemente em QP. “Qualquer militar tem direito ao desenvolvimento, valorização e progressão na carreira, tendo em conta as necessidades das FFAA e conciliando a sua preparação, experiência e mérito” (Decreto-Lei n.º 90/2015, Art. 25.º).

Em termos de duração do contrato, de acordo com o EMFAR, a carreira das Praças no Exército pode prolongar-se até um período de seis anos (sete caso o primeiro ano tenha sido feito em RV), podendo progredir nos postos de Soldado (SOLD), 2º Cabo (2CAB), 1º Cabo (1CAB) e Cabo-adjunto (CADJ). Neste diploma não constam as condições de promoção a Cabo de Secção (CSEC), incluindo o tempo de permanência no posto anterior. Já o RCE define que para progredir, um CADJ deverá ter, no mínimo, seis anos de posto e possuir o Nível 4 do QNQ.

A entrada de um militar no Exército, em RV ou RC, é dividida em três fases: a formação inicial que é constituída pela Instrução Básica (IB), de cinco semanas, a Instrução Complementar (IC), de sete semanas, e em seguida o período de formação da especialidade.

Para a progressão é essencial ter um ano de serviço, possuir, no mínimo, o 9.º ano de escolaridade e frequentar o Curso de Promoção a Cabo (CPCb). A avaliação necessária para concorrer ao CPCb é no âmbito do mérito e da aptidão física. No âmbito do mérito, essa avaliação é efetuada pela elaboração de uma Ficha de Avaliação, que é semelhante às efetuadas no final de cada contrato. No âmbito da aptidão física, o militar apenas executa as Provas de Aptidão Física. O curso tem uma duração de quinze dias úteis assente em matérias militares, não contemplando formação profissional ou formação na área de liderança. Habilitado com este curso, o militar será promovido a 2CAB, posto que deverá manter durante um ano para ser promovido a 1CAB. Após três anos, poderá ser promovido a CADJ (Decreto-Lei n.º 90/2015, Art. 270.º).

Aos militares é-lhes atribuída a especialidade na qual recebem formação, e que será desempenhada até ao final da duração do contrato. Contudo, existe a possibilidade de haver alterações de especialidade, mediante a frequência de uma formação específica.

### **3.2. Descrição da Especialidade**

A especialidade de condutor de viaturas blindadas tem como missão “Conduzir todo o tipo de viaturas pesadas de transporte de passageiros e/ou carga, táticas e administrativas, assegurando o transporte de militares, de materiais e de todo o abastecimento, por via terrestre, de acordo com as normas de ambiente, segurança e higiene no trabalho.” (Estado Maior do Exército, 2025).

### **3.3. Funções e Responsabilidades**

De acordo com a página online de recrutamento do Exército Português (s.d.), o militar habilitado com esta especialidade tem como atividades principais e responsabilidades gerais:

- Conduzir diferentes tipos de viaturas pesadas, de transporte de passageiros e/ou carga, táticas e administrativas;
- Garantir a manutenção de viaturas e equipamentos;
- Preparar viaturas e equipamentos para a atividade do serviço de transportes;
- Operar viaturas e equipamentos das várias categorias, incluindo as de transporte de matérias perigosas;
- Prestar assistência e/ou remoção de viaturas e equipamentos avariados ou sinistrados;
- Operar viaturas e equipamentos de combustíveis;
- Assegurar a limpeza das viaturas, equipamentos, ferramentas, locais e áreas de trabalho.

### **3.4. Requisitos de Ingresso e Formação**

A especialidade de condutor de viatura blindada é uma especialidade exclusivamente para a categoria de Praças do Exército Português, cujos requisitos para ingressar nessa mesma categoria são: ter nacionalidade portuguesa; altura mínima de 1,56m para o sexo feminino, 1,60m para o sexo masculino e altura máxima de 1,90m; idade compreendida entre os 18 e os 24 anos caso esteja habilitado com o 9º/12º ano de escolaridade, ou entre os 18 e 27 anos caso esteja habilitado com uma Licenciatura e/ou Mestrado (existe ainda a

possibilidade de o candidato poder concorrer com um limite de idade máximo de 30 anos caso esteja habilitado com um mestrado na especialidade de medicina); não ter sido condenado criminalmente em pena de prisão efetiva, não estar inibido ou interditado do exercício de funções públicas, e ter a condição de apresentar aptidão psicofísica adequada (Estado-Maior do Exército, 2025).

### **3.5. Perspetivas de Carreira**

A carreira é definida como um caminho a seguir, estruturado e organizado, no tempo e no espaço (Van Maanen, 1977). Esta visão sobre o conceito de carreira baseia-se na estrutura, organizada e hierarquizada, de uma organização ou instituição, tal e qual como acontece com o Exército Português ou qualquer outro ramo das FFAA.

Nestas instituições, este caminho é designado como carreira militar que, de acordo com o art.º 27.º do Decreto-Lei n.º 90/2015, consiste no “[...] conjunto hierarquizado de postos, desenvolvida por categorias, que se concretiza em quadros especiais e a que corresponde o desempenho de cargos e o exercício de funções diferenciadas entre si.”.

Ora, um militar que esteja a desempenhar as funções de condutor de viaturas blindadas, tem obrigatoriamente de pertencer à categoria de Praças, apenas podendo exercer a sua função em RC ou RV, o que limita bastante a sua progressão de carreira, uma vez que o seu contrato tem a duração máxima de seis (ou sete) anos.

## CAPÍTULO 4 – POTENCIALIDADES NO RECRUTAMENTO

### 4.1. Fatores de Atração para a Carreira Militar

Para ingressar na carreira militar, é necessário que haja algum fator de atração que motive os candidatos a alistarem-se nas FFAA. Esta última “[...] surge perante a oferta de projetos aliciantes, oportunidades de desenvolvimento contínuo e aquisição de novas competências.” (Borges & Silveira, 2018, p. 60). No entanto, e de acordo com Carreiras (2019, p. 7), “O problema da dificuldade de atração de candidatos para a prestação do serviço militar tem vindo a ser sentido com crescente intensidade em Portugal, mas é comum a muitos países que transformaram os seus sistemas de recrutamento em direção a sistemas exclusivamente voluntários.”

Segundo Cunha et al. (2012, p.225), existem algumas preferências por parte dos candidatos, aquando da escolha de uma carreira, a que chamou de múltiplos fatores de atração, representados na Tabela 5:

**Tabela n.º 5 - Múltiplos Fatores de Atração**

<b>Fatores de Atração</b>
Sucesso Pessoal
Salário Elevado
Salário Fixo vs Remuneração Flexível
Oportunidade de Desenvolvimento e Aprendizagem
Segurança de Emprego
Condições Físicas, Sociais e Humanas Satisfatórias
Tratamento Respeitador e Digno
Trabalho Desafiante
Reconhecimento
Autonomia
Proximidade do Local de Residência
Horário Compatível
Apoio em Momentos de Dificuldades

Fonte: Adaptado de Cunha et al (2012)

Para além de todos os fatores de atração acima enunciados, que explicam as principais razões que levam os jovens a optar pela carreira militar, importa também saber dentro da carreira militar, quais serão os motivos que levam os militares recém ingressados a optar pela especialidade de condutor de viaturas blindadas.

A carreira que mais se assemelha à de condutor de viaturas blindadas dentro do Exército é a de Motorista de Transportes Rodoviários de Mercadorias, mais vulgarmente denominada Camionista.

De acordo com Oliveira (2019), um dos fatores essenciais que atrai as pessoas a escolher esta carreira, é o gosto pela condução e a vocação intrínseca, assim como as vantagens salariais face à escolaridade necessária para exercer a profissão.

Tendo em conta que os vencimentos de um militar são proporcionais ao seu posto dentro do Exército, e não à sua especialidade, talvez o gosto pela condução seja o maior fator que leva os militares a querer ser condutores de viaturas blindadas.

#### **4.2. Estratégias de Recrutamento Específicas para Condutores de Viaturas Blindadas**

De acordo com o 12.º artigo da LSM, o planeamento, direção e coordenação do processo de recrutamento é responsabilidade de um órgão central integrado na estrutura do Ministério da Defesa Nacional (MDN), sem prejuízo das competências cometidas aos ramos das FFAA, sendo que a execução do processo de recrutamento fica a cargo dos centros de recrutamento dos mesmos, que assumirão configurações diversas de acordo com as áreas do país e com as potenciais vocações dos candidatos (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, 1999).

O órgão central na estrutura do MDN com responsabilidade ao nível do recrutamento é a Direção-Geral de Recursos Humanos da Defesa Nacional (DGRHDN).

Segundo Pereira e Serra (2019), o Exército participa em diversas ações de divulgação direcionada para o recrutamento, representadas na Tabela 6:

**Tabela n.º 6 - Ações de Divulgação do Exército direcionadas para o Recrutamento**

<b>Ações de Divulgação</b>
Plano de Divulgação/Comunicação
Gabinetes de Atendimento
Palestras Escolas (Ensino Secundário)
Centros de Emprego
Feira Futurália
Feira Qualifica
Feira de São Mateus
Feira Ovibeja
ExpoFacic
Feira do Pão (Mafra)
Dia do Ramo
Dia de Portugal

**Fonte: Adaptado de Pereira e Serra (2019)**

Apesar de todas as ações de divulgação acima mencionadas, e tendo em conta a evolução tecnológica aos dias de hoje, Morgado e Ranhola (2019, p. 12) afirmam que “No que concerne ao recrutamento, todos os entrevistados concordam que as ferramentas digitais, principalmente as Redes Sociais Online (RSO), são fundamentais para desenvolver a função de recrutamento, nomeadamente na divulgação porque permite uma maior cobertura e alcance do público-alvo e maior atratividade de conteúdos, tudo a custos mais reduzidos.”.

Desta forma, o Exército poderia começar a apostar na divulgação da especialidade de condutor de viaturas blindadas por via das RSO, através de vídeos, fotos e publicações que mostrassem o dia a dia de um militar a desempenhar essa função, quais as viaturas blindadas e respetivos cursos que habilitam um militar a poder conduzi-las, assim como entrevistas a condutores, de modo que estes pudessem explicar os motivos que os levaram a escolher essa especialidade, e quais as vantagens da mesma, potencializando o recrutamento de mais jovens para esta especialidade.

## **CAPÍTULO 5 – POTENCIALIDADES NA RETENÇÃO**

### **5.1. Fatores de Motivação e Satisfação Pessoal**

"O conceito motivação, deriva da expressão latina *movere*, que significa, mover (Cidade, 2013, p. 18).

De acordo com Wiley (1997, cit. por Costa, 2012, p. 4) a motivação pode ser descrita como “um estado interno e individual, porque ocorre no interior de cada indivíduo” de forma intencional e dinâmica, pois os comportamentos que dela derivam são voluntários “resultam da influência de fatores individuais e situacionais” (Costa 2012, p. 4).

A motivação está intimamente relacionada com a atração, já que na maioria das vezes esta última funciona como um gatilho para a motivação: uma pessoa sente-se atraída por um determinado objetivo ou recompensa, e como tal fica motivada a alcançá-lo(a).

Gouveia e Ribeiro (1999) explicam que existem dois tipos de motivação: a motivação intrínseca e extrínseca. A primeira surge quando a atração por uma meta vem do próprio prazer ou satisfação pessoal. Já a motivação extrínseca está relacionada com fatores externos que atraem a pessoa, nomeadamente recompensas, reconhecimento ou o alcance de um estatuto social.

De acordo com Batista e Ribeiro (2018), a atração pelos valores característicos da vida militar e a participação na defesa de Portugal, são os motivos mais significativos para o ingresso em RC na Força Aérea (FA), seguidos da possibilidade de poder continuar os estudos ou obter formação e da possibilidade de obter um salário. Assim, pressupõe-se que estes fatores de motivação para o ingresso na FA sejam semelhantes em grande parte aos do Exército.

Contudo, e segundo Machado (2010, p. 6), não basta atrair os jovens a alistar-se no Exército. Este afirma que “para atrair, reter e desenvolver os RH é preciso que a organização lhes conceda um conjunto de recompensas e oportunidades”.

### **5.2. Condições de Trabalho e Benefícios**

Essas recompensas e oportunidades devem estar relacionadas em grande parte com a remuneração, uma vez que, segundo Araújo (2010), os benefícios que permitam o seu aumento são elementos que irão estimular a motivação e comprometimento das pessoas para com o trabalho, para além de contribuir para a sua retenção na organização.

Para além da remuneração, que de acordo com o Exército Português (s.d.), é equivalente a €665,00 durante o período de formação (IB), findo o qual passará a ser equivalente ao salário correspondente ao posto em que seja graduado, os militares dispõem de inúmeros outros benefícios: durante o período da IB, para além do salário todos os militares têm direito a fardamento, alojamento e alimentação gratuitos. Após o período de instrução, os militares mantêm o direito ao fardamento, alojamento e alimentação nos termos previstos para os militares dos quadros permanentes. De acordo com o Exército Português (s.d.), os militares em RV, RC ou RCE e os respetivos agregados familiares têm direito a assistência médica, medicamentosa, hospitalar e a meios auxiliares de diagnóstico. Todos os militares podem usufruir de participação no uso da rede de transportes públicos do estado português, tendo direito à redução das suas tarifas. Os militares do Exército dispõem de um leque de protocolos com entidades privadas que lhes permitem aceder a determinados produtos e serviços a preços mais vantajosos, nomeadamente nas áreas do apoio domiciliário e lares, arte e cultura, banca e seguros, bens e serviços, cuidados de saúde, desporto, educação e ensino. Os militares têm direito ao suplemento de residência que é atribuído exclusivamente aos militares colocados em Unidades fora da sua Área Geográfica de Prestação de Serviço Preferencial que diste mais de 50Km da localidade da sua residência habitual. Os militares em RC e RCE têm direito, anualmente, ao acesso à formação profissional certificada com uma duração não inferior a 50 horas, tendo ainda garantidas as qualificações escolares e profissionais adequadas ao desempenho da sua função militar, através de formação ministrada nos termos dos princípios estruturantes de cada modalidade que integra o sistema de educação e formação em vigor. Aos militares em RC e RCE é proporcionada a aquisição de qualificações escolares e profissionais que promovam uma adequada transição para o mercado de trabalho. Em caso de candidatura a concursos da Administração Pública, o tempo de serviço efetivo prestado em RV, RC ou RCE é abatido à idade cronológica dos cidadãos, até ao limite de 4 anos. Os militares que tenham prestado serviço efetivo pelo período mínimo de 5 anos em RC têm direito a candidatar-se aos procedimentos concursais comuns reservados aos titulares de uma relação jurídica de emprego público, até ao limite de 4 anos após cessação de contrato.

Os militares que exercem a função de condutor de viaturas blindadas, apenas podem usufruir de alguns destes benefícios durante o período do seu contrato. Caso a sua especialidade fosse incorporada no RCE, alguns destes benefícios podiam ser alargados, motivando-os mais, e prevenindo que estes rescindissem o seu contrato precocemente, potencializando a sua retenção no Exército.

## CAPÍTULO 6 – POTENCIALIDADES NA REINserÇÃO

### 6.1. Habilidades e Competências Transferíveis

Os militares que estejam a prestar serviço no âmbito do RCE, têm certificação da formação desenvolvida pelas FFAA alinhadas com o CNQ, sempre que possível, de acordo com o estabelecido no regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

O Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), que está inserido no CNQ, foi regulamentado pela publicação da Portaria nº 782/2009, de 23 de julho, entrando em vigor a partir de 1 de outubro de 2010, e abrange o ensino básico, secundário e superior, a formação profissional e os processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, quer obtidas por via não formal quer informal. Está estruturado em 8 níveis de qualificação que abarcam todas as qualificações atualmente existentes no nosso sistema educativo e formativo:

- Nível 1: 2º ciclo do ensino básico;
- Nível 2: 3º ciclo do ensino básico obtido no ensino básico ou por percursos de dupla certificação;
- Nível 3: Ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior;
- Nível 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;
- Nível 5: Qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior;
- Nível 6: Licenciatura;
- Nível 7: Mestrado;
- Nível 8: Doutoramento.

Se a especialidade de condutor de viaturas blindadas fosse inserida no RCE, um condutor de viaturas blindadas que desejasse ingressar no mercado de trabalho civil, dentro do mesmo setor, teria mais do que apenas a certificação de formação.

Esse militar também possuiria diversas outras habilidades e competências transferíveis, especialmente para os setores de transportes e logística, nomeadamente experiência na condução de veículos pesados, incluindo categorias C, D e C+E, muitas vezes

em condições adversas e sob pressão, e conhecimento em manutenções de 1º escalão e diagnóstico básico de problemas mecânicos.

Juntamente com estas competências, esse militar estaria em vantagem relativamente a outros profissionais da área que não tivessem sido militares, uma vez que apresentaria competências pessoais típicas de um militar como a disciplina, responsabilidade, pontualidade, resiliência face a ambientes de stress, capacidade de trabalhar em equipa, entre outras.

Todas essas competências poderiam ser úteis e transferíveis para áreas relacionadas com o transporte rodoviário de mercadorias ou passageiros, logística e distribuição em empresas privadas, ou públicas.

## **6.2. Apoio à Reinserção na Vida Civil**

A DGRHDN consiste num serviço central da administração direta do Estado Português, dotado de autonomia administrativa.

De acordo com o decreto regulamentar n.º 5/2025 de 25 de julho, a DGRHDN tem por missão conceber, desenvolver, coordenar, harmonizar e executar as políticas de recursos humanos necessários à defesa nacional e às FFAA, incluindo o recrutamento, e o apoio aos Antigos Combatentes e aos Deficientes Militares.

No que concerne à reinserção de ex-militares no mercado de trabalho civil, a DGRHDN tem como principais formas de apoio a promoção de ações de formação profissional para dotar os militares de competências ajustadas às necessidades do mercado de trabalho civil, assim como a coordenação de programas de reconversão profissional em parceria com entidades públicas e privadas.

Estas formas de apoio são feitas com base em feiras de emprego, estágios e parcerias com empresas, além de programas de orientação profissional e aconselhamento de carreira. A DGRHDN também atua no reconhecimento de competências militares, facilitando a equivalência de qualificações adquiridas na carreira militar para certificações no setor civil e colaborando com organismos de ensino e certificação profissional. No âmbito do apoio social e financeiro, auxilia na obtenção de apoios sociais, incentivos ao emprego e subsídios para ex-militares em fase de transição, além de orientar no acesso a medidas de apoio ao empreendedorismo para aqueles que desejam criar o seu próprio negócio.

Todos os apoios acima mencionados são levados a cabo pelo Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego (CIOFE), que opera sob a alçada da DGRHDN.

Enquanto que esta fornece o suporte institucional e estratégico, o CIOFE atua na execução prática das políticas de transição profissional, garantindo que os ex-militares tenham acesso a oportunidades que valorizem as competências adquiridas durante o serviço militar.

Para além da DGRHDN, existe o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), que de acordo com o Decreto-Lei 143/2012 de 11 de julho, é um organismo público de Portugal responsável pela implementação das políticas de emprego e formação profissional, e que opera sob a tutela do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

As principais funções do IEFP são o apoio ao emprego, através da promoção de incentivo à contratação e criação de postos de trabalho, a gestão de centros de emprego, e a oferta de formações profissionais que ajudam os trabalhadores e desempregados a adquirir novas competências.

De acordo com os dados fornecidos pelo IEFP, entre 2015 e 2024 registaram-se 1559 candidatos cuja última profissão era militar do Exército, especificamente na categoria de Praça das especialidades de Cavalaria (CAV), Infantaria (INF) e Artilharia (ART). No mesmo período, houve 346 candidatos cuja última profissão estava inserida no Grupo 0 do IEFP (Profissões das Forças Armadas) que manifestaram interesse em desempenhar funções de Motorista de Autocarros (1) e Motorista de Veículos Pesados de Mercadorias (2).

**Tabela n.º 7 - Candidatos inscritos entre 2015 e 2024, cuja última profissão se insere no Grupo "0"**

<b>Arma/Ano</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Total</b>
<b>CAV</b>	44	55	51	26	37	15	14	23	19	23	<b>307</b>
<b>INF</b>	106	136	184	87	109	61	41	95	77	122	<b>1018</b>
<b>ART</b>	28	35	54	20	16	12	12	20	13	24	<b>234</b>

**Fonte: Dados fornecidos pelo IEFP (27 de março de 2025)**

**Tabela n.º 8 - Profissão pretendida pelos candidatos inscritos entre 2015 e 2024, cuja última profissão se insere no Grupo "0"**

<b>Profissão/Ano</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Total</b>
<b>Motorista de Autocarros</b>	6	4	8	5	2	2	2	3	4	2	<b>38</b>
<b>Motorista de Veículos Pesados de Mercadorias</b>	33	51	47	24	43	12	20	25	31	22	<b>308</b>

**Fonte: Dados fornecidos pelo IEFP (27 de março de 2025)**

Embora não seja possível garantir que todos os 346 candidatos presentes na Tabela n.º 8 pertencem ao grupo dos 1559 ex-militares inscritos no IEFP desde 2015 a 2024 (Tabela n.º 7), a existência destes dois conjuntos de dados evidencia que existe um número significativo de ex-militares que desempenhavam funções na categoria de Praça que procuram a sua reinserção no mercado de trabalho após a saída do Exército, assim como a procura considerável por profissões ligadas à condução de veículos pesados, o que sugere que esta pode ser uma saída profissional viável para militares que adquiriram competências semelhantes durante o serviço.

## **PARTE II – ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO E TRABALHO DE CAMPO**

### **CAPÍTULO 7 - METODOLOGIA, MÉTODOS E MATERIAIS**

Neste capítulo, vai ser apresentada a estrutura metodológica utilizada para esta investigação, de modo a se poder evidenciar e justificar as escolhas no que diz respeito à estratégia empregue, bem como aos métodos, procedimentos metodológicos e técnicas utilizadas na recolha de dados.

A estrutura metodológica “trata-se de um plano geral de como responderá às perguntas levantadas na investigação, representando um guia conceptual. Esta deverá conter objetivos claros e especificar as fontes de onde se pretende recolher os dados” (Saunders et al., 2009). Desta forma, com base na revisão de literatura realizada, e na análise do RCE e das potencialidades no recrutamento, retenção e reinserção expostas nos capítulos 2, 4, 5 e 6, a presente metodologia visa delimitar um plano estruturado com vista a responder às questões de investigação, especificando os métodos e procedimentos utilizados para a recolha e análise dos dados.

#### **7.1. Objetivos e Questões de Investigação**

Os objetivos da investigação permitem evidenciar o rumo e a direção da investigação, sendo natural a definição de um OG, no qual origina a formulação de outros vários objetivos mais específicos (Saunders et al., 2009).

É neste sentido que Marconi e Lakatos (1990, p. 22) referem que o objetivo, para além de permitir saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar, “...torna explícito o problema, aumentando os conhecimentos sobre determinado assunto”.

Para Fortin (2003, p. 100) o objetivo é um “enunciado declarativo que precisa a orientação da investigação segundo o nível dos conhecimentos estabelecidos no domínio em questão. Especifica as variáveis-chave, a população alvo e o contexto do estudo”.

Desta forma, o OG deste trabalho foca-se em “Avaliar as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção.”, que será alcançado respondendo à QC “Quais as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de

Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção?”, tal como mostra a Tabela 9.

A QC pode também ser utilizada para originar outras questões de investigação mais pormenorizadas, assim como base a partir da qual se pode escrever um conjunto de objetivos de investigação mais específicos (Saunders et al., 2009).

Com isto, foram definidos os OE que foram criados de acordo com as questões derivadas (QD), como evidencia a Tabela 10.

**Tabela n.º 9 - Relação entre o Objetivo Geral e a Questão Central**

<b>Objetivo Geral</b>	<b>Questão Central</b>
Avaliar as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção.	Quais as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção?

**Tabela n.º 10 - Relação entre os Objetivos Específicos e as Questões Derivadas**

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Questões Derivadas</b>
<b>OE1:</b> Descrever as formas de prestação de serviço no Exército Português.	<b>QD1:</b> Quais as formas de prestação de serviço no Exército Português?
<b>OE2:</b> Descrever em que consiste o Regime de Contrato Especial.	<b>QD2:</b> Em que consiste o Regime de Contrato Especial?
<b>OE3:</b> Analisar as especialidades de condutor de viaturas blindadas e a sua importância.	<b>QD3:</b> Qual a importância das especialidades de condutor de viaturas blindadas?
<b>OE4:</b> Analisar as potencialidade das especialidades de condutor de viaturas blindadas no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção.	<b>QD4:</b> Quais as potencialidades das especialidades de condutor de viaturas blindadas no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção?

## **7.2. Tipo de Estudo, Abordagem e Método Científico**

No que diz respeito à metodologia utilizada durante esta investigação, pode começar por aferir-se que o posicionamento é do tipo metodológico, uma vez que está diretamente associado a métodos e técnicas de recolha de dados como os resultados provenientes das análises das respostas do questionário e dos estudos feitos sobre o RCE.

Quanto ao raciocínio, o mesmo considera-se como indutivo, pois a investigação será baseada nestes dados procurando alcançar uma generalização teórica.

No que concerne à estratégia de investigação, a utilizada na análise dos dados provenientes dos questionários será uma estratégia qualitativa. No entanto, posteriormente, aquando do estudo das mesmas, poderá haver respostas que se possam generalizar e agrupar, pelo que, se tal se vier a verificar, será também usada uma estratégia quantitativa. Desta forma, a estratégia geral desta investigação passará a ser mista.

## **7.3. Técnicas e Instrumentos de Recolha de Dados**

Por forma a conseguir avaliar e concluir quanto aos efeitos que a inserção dos cursos de condutor de viaturas blindadas no RCE teria, assim como quais as equivalências que estes cursos poderiam dar aos militares que o possuem, os principais dados analisados serão provenientes do estudo do RCE e da análise de estudos já feitos sobre o RCE nas FFAA.

Relativamente aos instrumentos de recolha de dados para esta investigação, estes serão provenientes de questionários a militares cuja especialidade seja a de condutor de viaturas blindadas.

A plataforma utilizada para reunir e analisar estes dados complementares será o Google Forms.

## **7.4. Amostra: Composição e Justificação**

Para esta investigação foi enviado um questionário apenas aos condutores do CC Leopard 2 A6, VBR PANDUR II 8x8 e Viatura Blindada de Transporte de Pessoal (VBTP) M113, de modo a poder haver uma restrição desta investigação.

Os militares que participaram no questionário pertencem às seguintes U/E/O: Regimento de Cavalaria nº6 (RC6), Regimento de Infantaria nº13 (RI13), Regimento de Infantaria nº14 (RI14), Batalhão de Infantaria Pesado (BIPes), e ao Grupo de Carros de Combate (GCC) e Esquadrão de Reconhecimento (ERec) do Quartel da Cavalaria (QCav).

Segundo os dados fornecidos pelo Comando do Pessoal do Exército (comunicação pessoal, 21 de março de 2025), nas U/E/O supra identificadas, existe um total de 197 condutores. Contudo, importa referir que alguns militares estão habilitados a conduzir mais que uma das viaturas blindadas também acima mencionadas, o que explica o porquê do total de condutores (197) não corresponder à soma dos números apresentados na tabela (220).

**Tabela n.º 11 - Condutores de Viaturas Blindadas e respetivas U/E/O**

U/E/O	Viatura			Total
	Leopard 2 A6	PANDUR	M113	
<b>RC6</b>	0	36	3	<b>39</b>
<b>RI13</b>	0	47	1	<b>48</b>
<b>RI14</b>	0	43	1	<b>44</b>
<b>GCC</b>	19	3	8	<b>23</b>
<b>Erec</b>	9	2	14	<b>16</b>
<b>BIPes</b>	0	7	27	<b>27</b>
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>138</b>	<b>54</b>	<b>220/197</b>

**Fonte: Comando de Pessoal do Exército (21 de março de 2025)**

Os questionários deste TIA foram realizado entre os dias 17 de março de 2025 e 4 de abril de 2025, e a sua amostra é constituída por 115 militares, que equivale a aproximadamente 58% dos 197 condutores acima referidos. Desses 115 condutores, 87.8% são do sexo masculino, e 12.2% do sexo feminino, sendo que quase metade tem uma idade compreendida entre os 21 e os 23 anos, e desempenham funções como 1º Cabo (43.5%).

Dos militares que participaram no questionário, 37.4% desempenham a sua função há um período de tempo compreendido entre 1 a 3 anos, 27.8% entre 3 a 6 anos, 33.9% há menos de um ano e apenas 0.9% desempenham a sua função há mais de um ano.

A maioria dos militares (69.6%) está habilitado a conduzir a VBR PANDUR II 8x8 e já esteve (ou estava à data do questionário) inserido numa Força Nacional Destacada (FND), tendo sido o principal TO a Roménia.

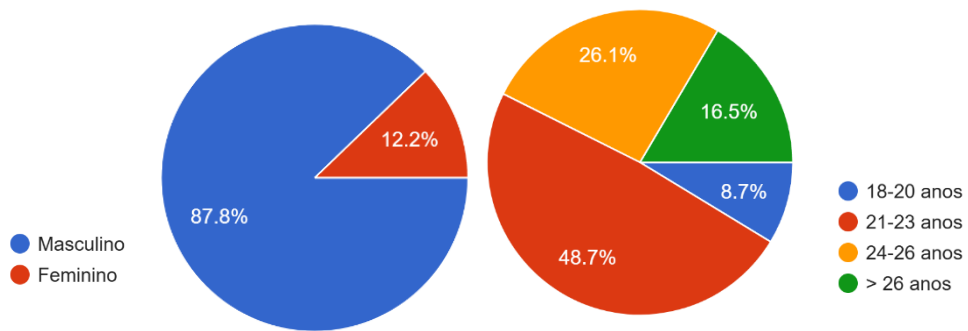


Figura n.º 1 - Caracterização da amostra quanto ao sexo e idade

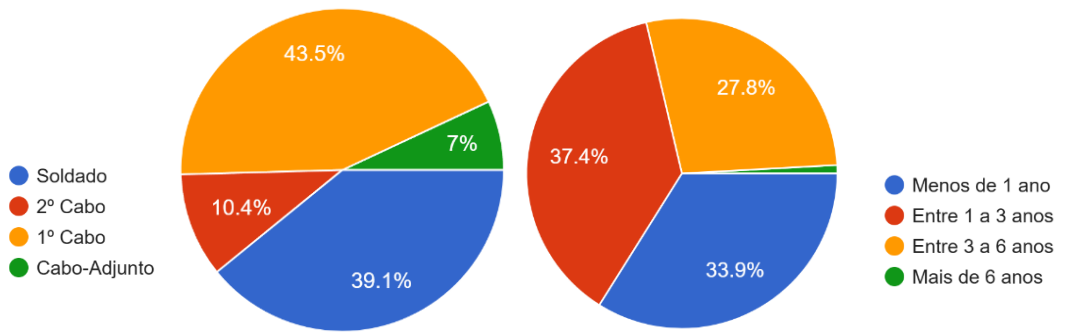


Figura n.º 2 - Caracterização da amostra quanto ao posto e tempo de serviço

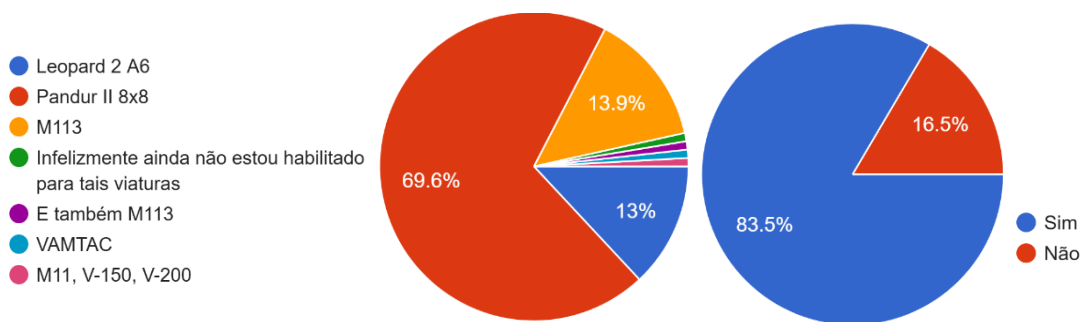


Figura n.º 3 - Caracterização da amostra quanto à viatura conduzida e presença numa FND

## CAPÍTULO 8 – RESULTADOS

### 8.1. Resultados dos Questionários

No que diz respeito aos motivos que levaram os inquiridos a escolher a especialidade de condutor de viaturas blindadas, destaca-se o interesse por veículos blindados, com 89 respostas (77.4%), seguido da oportunidade de progressão na carreira com 36 respostas (31.3%), e da possibilidade de especialização técnica com 24 respostas (20.9%).

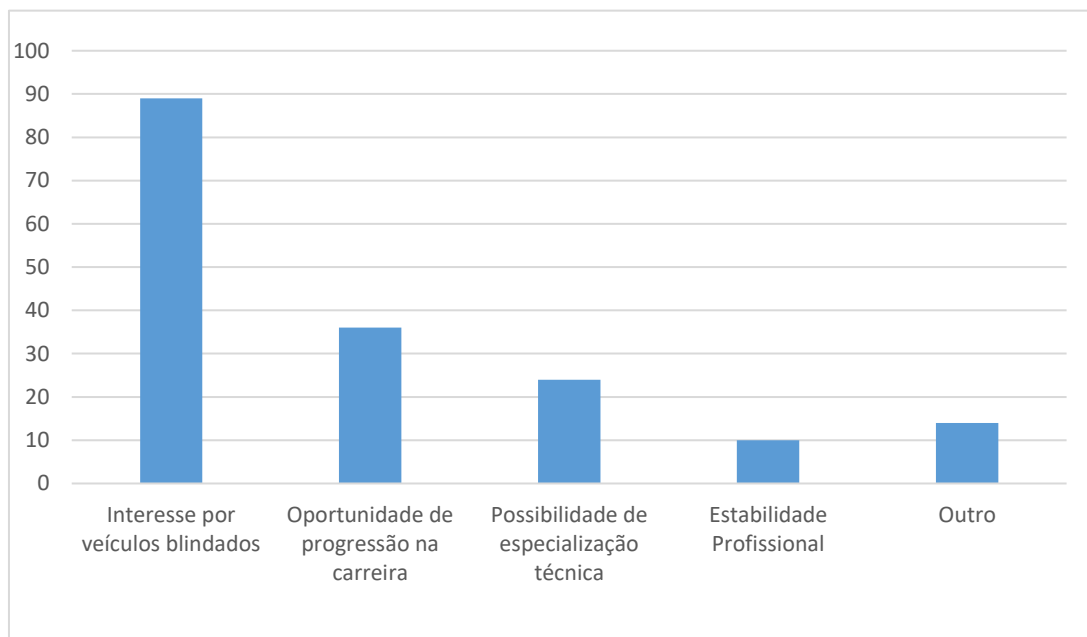
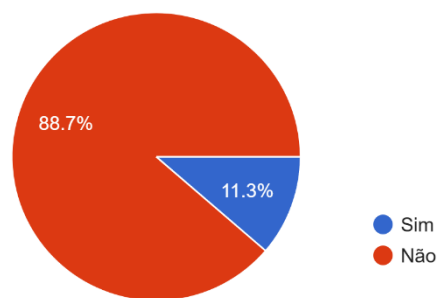


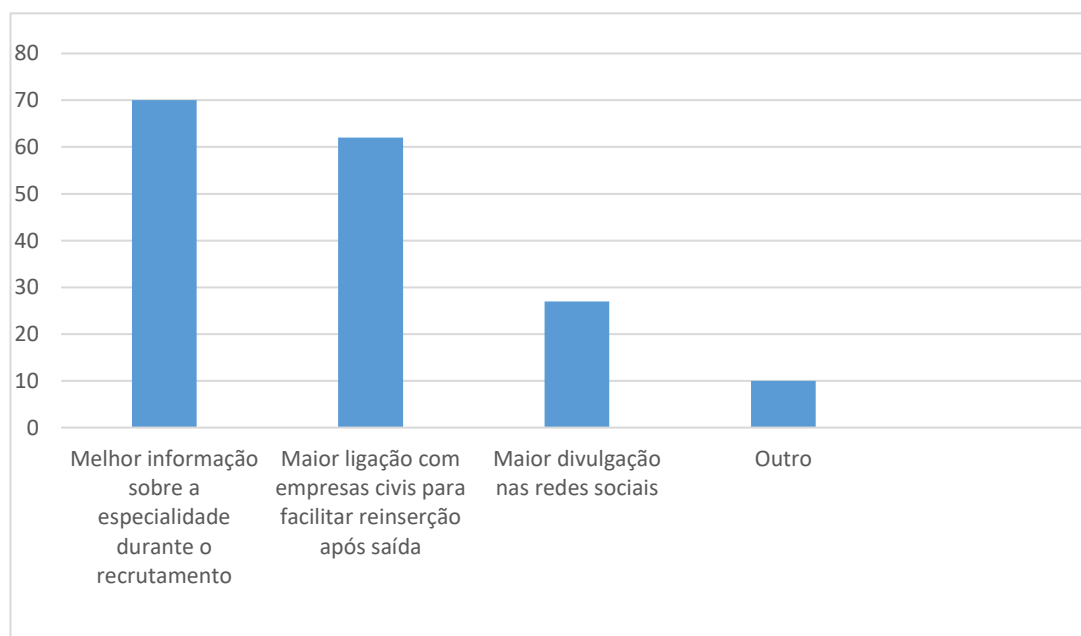
Figura n.º 4 - Motivos para a escolha da especialidade de condutor de viaturas blindadas

Relativamente à experiência na condução de veículos pesados, dos 115 participantes, apenas 13 já tinham tido contacto com este tipo de viaturas antes de ingressarem no Exército, o que corresponde a 11.3% da amostra.



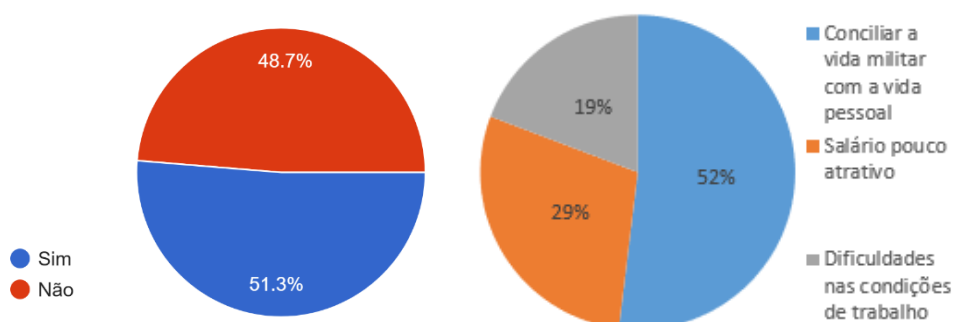
**Figura n.º 5 - Caracterização da amostra quanto à experiência na condução de viaturas pesadas antes de ingressar no Exército**

Já quando confrontados com a pergunta “O que acha que poderia melhorar o recrutamento de novos condutores de viaturas blindadas?”, a maioria dos participantes (60.9%) pensa que uma melhor informação sobre a especialidade durante o recrutamento poderia ser uma boa solução, assim como a existência de uma maior ligação com empresas civis de modo a facilitar a reinserção dos mesmos no mercado de trabalho civil, após a sua saída nas fileiras (53.9%).



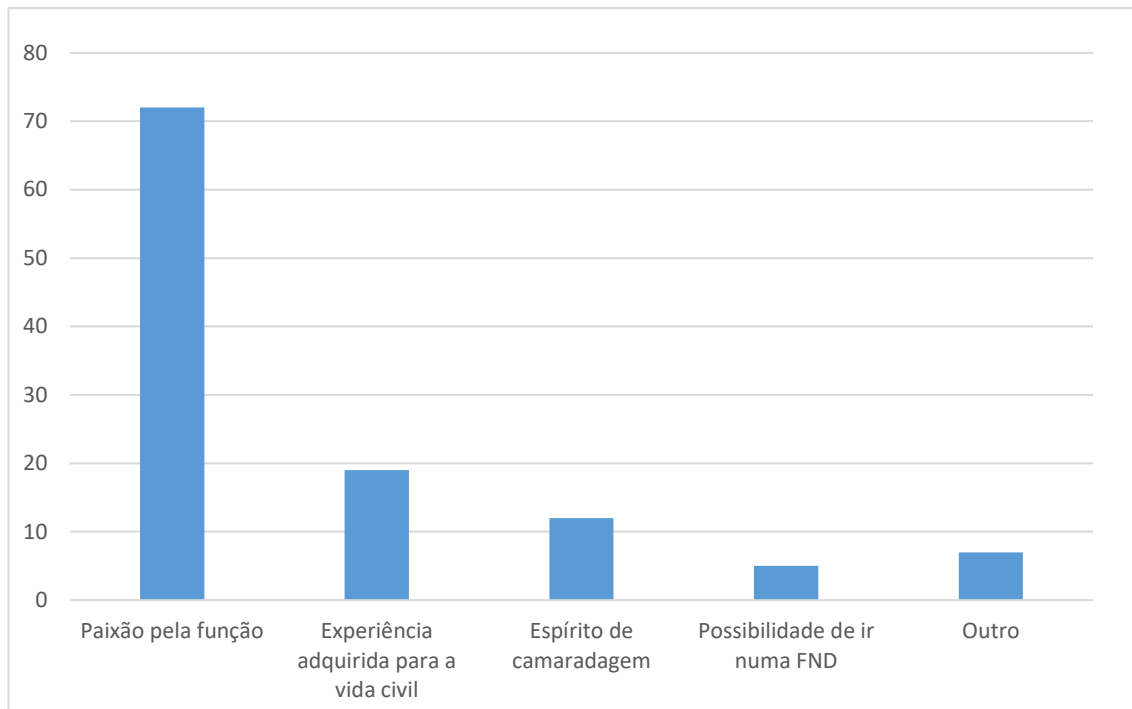
**Figura n.º 6 - Possíveis melhorias no recrutamento de novos condutores de viaturas blindadas**

Em relação à rescisão ou não renovação do contrato no Exército, as respostas dos inquiridos foram bastante divididas, tendo 51.3% confessado já o ter ponderado, enquanto os restantes 48.7% afirmam nunca o ter feito. Dos condutores que responderam afirmativamente, a maioria 52% diz tê-lo feito por não conseguir conciliar a vida militar com a vida pessoal. Os restantes motivos são o salário pouco atrativo (29%) e as dificuldades nas condições de trabalho (19%).



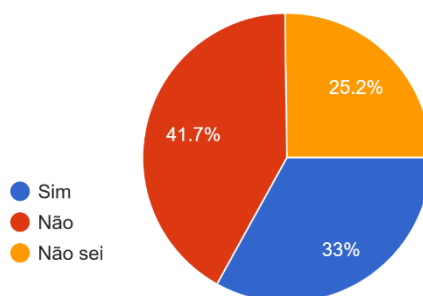
**Figura n.º 7 - Ponderação em rescindir ou não renovar contrato no Exército e principais motivos**

Aos participantes foi-lhes também perguntado o que os motiva mais a permanecer no Exército desempenhando a função de condutor de viaturas blindadas, tendo a grande maioria escolhido a paixão pela função como maior razão (62.6%), seguido da experiência adquirida para a vida civil (16.5%) e do espírito de camaradagem (10.4%). Outro motivo, embora seja o que conta com o menor número de respostas, é a possibilidade de ser destacado numa FND e o dinheiro adquirido conseqüentemente (4.3%).



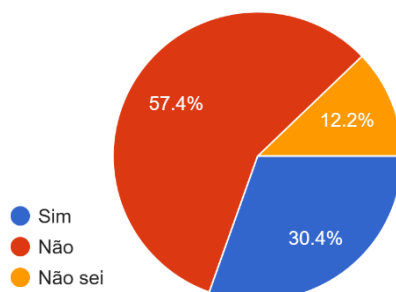
**Figura n.º 8 - Motivos pela permanência no Exército como condutor de viaturas blindadas**

Quando questionados sobre a inserção da sua especialidade no RCE como sendo uma solução para que haja uma maior retenção dos militares, as opiniões foram bastantes divididas, tendo sido a opção negativa aquela que obteve um maior número de respostas (41.7%). Os restantes militares responderam afirmativamente (33%), tendo havido ainda quem afirmasse não ter a certeza (25.2%).



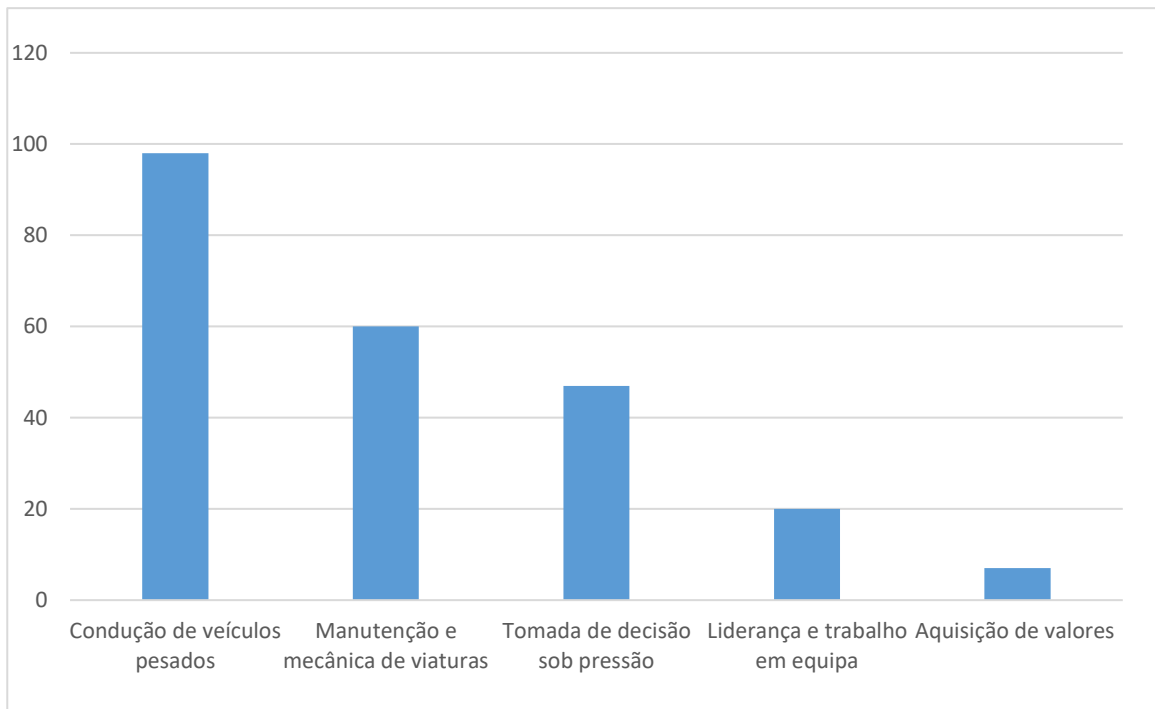
**Figura n.º 9 - Inserção da especialidade de condutor de viaturas blindadas no RCE como solução para maior retenção dos militares**

No que diz respeito às competências adquiridas na função de condutor de viaturas blindadas, a maioria dos participantes acredita que as mesmas não são valorizadas no mercado de trabalho civil (57.4%), 30.4% acredita no contrário, e há ainda quem afirme não saber (12.2%).



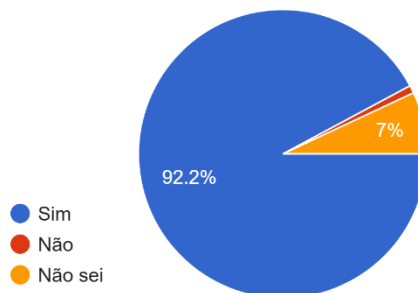
**Figura n.º 10 – Valorização das competências adquiridas na função no mercado de trabalho civil**

Aos inquiridos foi-lhes também pedida a opinião relativamente às competências adquiridas na sua função, que possam ser uma mais-valia no mercado de trabalho civil. Cada militar podia escolher duas opções, tendo a condução de veículos pesados sido a mais escolhida com 98 votos (85.2%), seguida da manutenção e mecânica de viaturas com 60 votos (52.2%), e da tomada de decisão sob pressão com 47 votos (40.9%). Houve ainda quem achasse que a liderança e o trabalho em equipa pudessem ser útil no mercado de trabalho civil, com 20 votos (17.4%), assim como a aquisição de valores morais, éticos e pessoais, com 1 voto (0.9%).



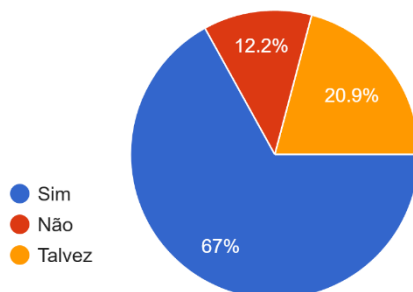
**Figura n.º 11 - Competências adquiridas na função de condutor de viaturas blindadas transferíveis para o mercado de trabalho civil**

Relativamente aos programas de apoio à transição para a vida civil, a grande maioria dos militares acha que deveria haver um maior número dos mesmos (92.2%), contrastando com os 0.9% dos militares que acham que não há necessidade de criação de mais desses programas e com os 7% dos militares que não sabem.



**Figura n.º 12 - Necessidade de um maior número de programas de apoio à transição para a vida civil por parte do Exército**

Ainda sobre o mercado de trabalho civil, a maioria dos condutores (67%) afirma que, após a sua saída das fileiras, consideraria optar por um emprego na área do transporte, caso houvesse a possibilidade de facilitar a entrada no mesmo por parte do Exército.



**Figura n.º 13 - Consideração da amostra em seguir carreira na área dos transportes, caso o Exército facilitasse a sua entrada em empregos relacionados com a mesma**

No final do questionário, os participantes tiveram a oportunidade de deixar a sua opinião relativamente a mudanças que deveriam ser implementadas de forma a melhorar a experiência dos condutores de viaturas blindadas, e as respostas agruparam-se em várias áreas.

As respostas mais comuns dizem respeito à formação, onde houve quem citasse dezenas de vezes que o curso deveria ter uma maior duração, especialmente nas horas de condução, assim como quem pedisse uma maior componente prática nos cursos, mais treinos táticos e em terrenos variados e participação regular em exercícios, a existência de simuladores e estágios de adaptação durante o curso, um maior aprofundamento de formação técnica e mecânica, e foi ainda manifestado o desejo de que o curso fosse ministrado por quem tem contacto real com as viaturas (outros condutores).

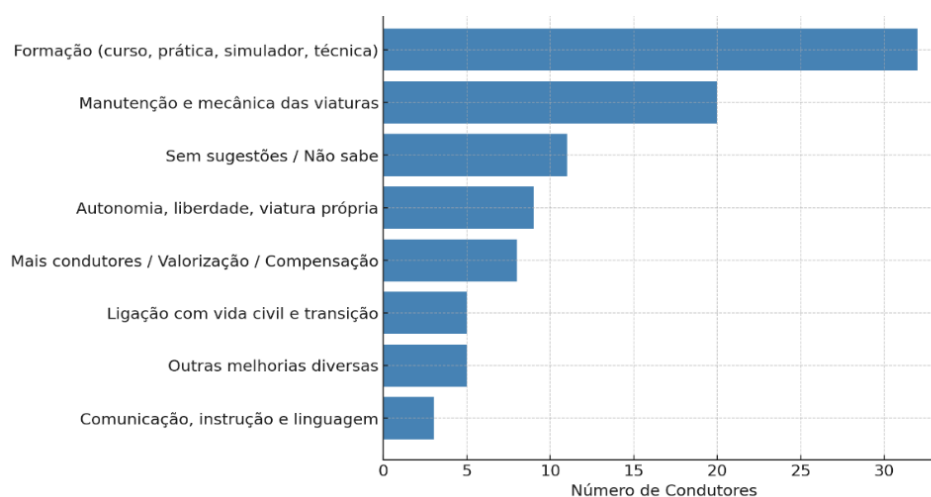
O segundo tema mais abordado foi a manutenção e mecânica das viaturas, onde os participantes manifestaram o seu interesse numa maior melhoria nas viaturas, nomeadamente na modernização das mesmas, substituição de peças e componentes antigas/defeituosas e numa manutenção constante, e não ocasional, assim como melhores condições para que o mesmo possa ser feito (mais materiais, ferramentas e apoio técnico), juntamente com mais tempo destinado ao mesmo. É ainda de salientar uma proposta interessante de um condutor que afirma que a atribuição individual de uma viatura, promove a responsabilidade do militar para com a mesma, e conseqüentemente um maior cuidado e

estima.

Seguido da manutenção veio a maior valorização do militar, como condutor. Os participantes pediram um maior número de vagas para esta especialidade, de forma a haver um aumento de militares a desempenhar esta função, podendo assim haver uma maior divisão da carga de trabalho. Foi também manifestado o interesse numa maior confiança a estes militares, dando-lhes a oportunidade de trabalhar autonomamente na manutenção da viatura, e atribuindo-lhes tarefas mais específicas aquando da realização de exercícios e aprontamentos, assim como durante a FND. Houve ainda quem propusesse a existência de subsídios ou compensações monetárias para cobrir as horas extra em que os militares desempenham a sua função.

O apoio à transição para a vida civil foi também um dos temas abordados, nomeadamente a possibilidade de a um condutor de viaturas blindadas lhe ser atribuída a carta de condução de categoria C (viaturas pesadas), assim como a existência de parcerias com empresas civis, possibilitando os militares, quando terminassem o seu período em RC, a poder frequentar estágios das mesmas a fim de arranjar um emprego dentro da mesma área.

Importa referir que dos 115 participantes, 13 não deram resposta, e 12 alegaram não ter nenhuma sugestão para dar, havendo assim cerca de 22% da amostra que se mostrou indiferente ou indefinida relativamente a esta questão.



**Figura n.º 14 - Agrupamento das sugestões dos inquiridos para potenciais melhorias na experiência de um condutor de viaturas blindadas**

## CAPÍTULO 9 - DISCUSSÃO DE RESULTADOS

### 9.1. Análise dos Questionários

As respostas do questionário feito aos militares condutores de viaturas blindadas das diferentes U/E/O do país, possibilita a análise das perceções, motivações, dificuldades e sugestões dos mesmos, revelando, de igual forma, informações fundamentais para compreender as potencialidades e limitações desta função em termos de recrutamento, retenção e reinserção, tal como proposto no OG deste trabalho.

Começando pelas motivações que levaram os inquiridos a escolher a especialidade de condutor de viaturas blindadas, verificou-se que o principal fator identificado foi o gosto pessoal pela função e pelas viaturas militares. Este dado é particularmente relevante, uma vez que demonstra que a atratividade da especialidade reside sobretudo em motivações intrínsecas, relacionadas com o interesse genuíno na área e na operação de veículos táticos e pesados. Esta atração demonstra uma forte correlação entre a vocação do militar e a função desempenhada, o que pode ser interpretado como um indicador de motivação inicial elevada. Em menor escala, foram também apontados fatores como a possibilidade de progressão na carreira e a especialização técnica, o que demonstra que existe também uma preocupação com a valorização profissional, mesmo dentro de uma especialidade que, por estar associada ao RC, tem limitações estruturais quanto à progressão.

Outro dado de destaque prende-se com a experiência prévia na condução de veículos pesados antes da entrada para o Exército. Apenas uma minoria dos inquiridos afirmou ter tido contacto anterior com este tipo de condução, o que sublinha o papel do Exército neste domínio, enquanto entidade formadora. Esta realidade implica um investimento elevado por parte da instituição, tanto ao nível financeiro como logístico, especialmente em viaturas de elevado custo de operação como os Leopard 2 A6, os PANDUR II 8x8 ou os M113. A ausência de experiência prévia também reforça a importância de garantir que os militares permaneçam ao serviço durante um período suficiente para que este investimento tenha retorno, o que dá particular relevância à análise da retenção e da possível transição para o RCE.

No que respeita às sugestões de melhoria do processo de recrutamento, os inquiridos manifestaram a necessidade de disponibilizar mais informação sobre a especialidade durante o período de recrutamento. Este dado indica que muitos militares só tomam contacto com as reais funções e exigências da especialidade após já estarem inseridos no Exército, o que pode

gerar desalinhamentos de expectativas. Foi igualmente referida, por mais de metade dos participantes, a importância de criar ligações com entidades civis e empresas do setor da condução e logística, o que mostra uma consciência crescente sobre a utilidade prática das competências adquiridas e sobre a necessidade de uma preparação atempada para a transição futura para o mercado de trabalho civil. A aposta em ferramentas de divulgação modernas, como redes sociais, vídeos e testemunhos de militares em funções, também foi sugerida como forma de atrair candidatos mais informados e motivados, em consonância com o que já tinha sido identificado na literatura consultada.

Relativamente à questão da permanência no Exército e das intenções de rescisão ou não renovação de contrato, os resultados revelam uma realidade preocupante: uma parte significativa dos inquiridos já ponderou deixar a instituição antes de atingir o limite do RC. As principais razões apontadas incluem a sobrecarga de trabalho, a falta de valorização profissional, e a ausência de perspetivas de progressão. Estes dados refletem um desajuste entre o esforço e a responsabilidade exigidos pela função e o reconhecimento recebido pelos militares. Por outro lado, os militares que tencionam manter-se na função apontam como principais fatores de permanência o gosto pela atividade, o espírito de camaradagem e a oportunidade de integrar missões no estrangeiro, nomeadamente em FND. Estes dados sugerem que os fatores motivacionais mais fortes continuam a ser de natureza intrínseca e experiencial, o que reforça a ideia de que qualquer política de retenção deve assentar não apenas em alterações contratuais, mas também na valorização do ambiente de trabalho e da experiência militar em si.

Uma das questões centrais do estudo dizia respeito à perceção sobre a inserção da especialidade no RCE como forma de aumentar a retenção. As respostas foram relativamente divididas, mas com uma tendência para a desconfiança: apenas cerca de um terço dos militares acredita que o RCE resolveria os principais problemas da função. Esta perceção pode estar ligada a uma falta de informação sobre o regime em causa, ou à convicção de que as dificuldades sentidas não são única e exclusivamente contratuais, mas sim operacionais, organizacionais e motivacionais. Ainda assim, a existência do RCE poderia, pelo menos em teoria, permitir a permanência mais longa dos militares em funções e, assim, maior rentabilização da formação recebida.

No que diz respeito às competências transferíveis para o mercado de trabalho civil, os resultados mostram uma clara consciência do valor das funções desempenhadas. As mais referidas foram a condução de veículos pesados, a manutenção de primeiro escalão e a capacidade de operar sob pressão, competências que têm aplicação direta em setores como

o dos transportes, da logística e da manutenção automóvel. Este reconhecimento por parte dos próprios militares mostra uma boa percepção do seu potencial no mercado de trabalho, mas também acentua a necessidade de que essas competências sejam formalmente reconhecidas através de certificações, equivalências e parcerias com entidades civis.

De forma praticamente unânime, os inquiridos consideram que existem insuficiências graves nos programas de apoio à transição para a vida civil. Mais de 90% dos militares que participaram neste estudo, afirmaram sentir falta de mecanismos eficazes que facilitem essa transição, desde programas de formação até ligações com empresas e apoio na certificação de competências. Esta percepção evidencia que, apesar dos esforços de entidades como a DGRHDN e o CIOFE, ainda existe um grande caminho a percorrer no que toca à preparação dos militares para a sua vida civil após o fim do vínculo contratual com o Exército. É notória uma preocupação genuína dos militares com o seu futuro profissional, sobretudo após terem adquirido competências valiosas durante o seu tempo de serviço. Não surpreende, por isso, que grande parte dos inquiridos tenha manifestado interesse em seguir uma carreira na área dos transportes, caso o Exército facilitasse essa transição, o que mostra que há uma ligação natural entre a função exercida no contexto militar e determinadas profissões no setor civil.

Por fim, as sugestões deixadas pelos militares abrangem uma vasta gama de aspetos, desde o reforço da formação técnica (com maior ênfase na mecânica das viaturas) até à criação de incentivos como a atribuição individual de viaturas, maior número de vagas para reduzir a sobrecarga de trabalho, acesso facilitado a cartas de pesados e, sobretudo, a formalização de estágios ou programas de transição para empresas civis. Estas propostas refletem não só uma crítica construtiva à situação atual, mas também um conjunto de soluções concretas que poderiam ser operacionalizadas com o envolvimento coordenado entre o Exército, os ministérios competentes e o setor privado.

## CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A presente investigação teve como objetivo avaliar, de forma aprofundada, as potencialidades da inserção das especialidades de Condutor de Viaturas Blindadas do Exército Português no RCE, incidindo sobre três dimensões fundamentais da gestão de recursos humanos militares: recrutamento, retenção e reinserção. A abordagem adotada combinou uma revisão de literatura com uma análise empírica baseada na aplicação de um questionário direcionado a condutores das seguintes viaturas blindadas: Leopard 2 A6, PANDUR II 8x8 e M113: Desta forma, foi possível responder de forma fundamentada não apenas à questão central da investigação, mas também às quatro questões derivadas que sustentam os objetivos específicos.

Respondendo à **QD1** - “*Quais as formas de prestação de serviço no Exército Português?*”, constatou-se que, de acordo com a LSM, o sistema atual se estrutura em quatro modalidades, sendo as três principais a prestação de serviço em Regime de Voluntariado, em Regime de Contrato e nos Quadros Permanentes. O RV estabelece vínculos de curta duração (12 meses), o RC permite vínculos entre 2 e 6 anos e o RCE, criado para responder a funções de maior complexidade técnica e operacional, oferece contratos entre 4 a 14 anos para a categoria de Praças e Sargentos, e 8 a 18 anos para a categoria de Oficiais. Por fim, a prestação de serviço nos QP corresponde à prestação de serviço pelos cidadãos que se encontram vinculados às FFAA com carácter de permanência.

Apesar de atualmente também já ser possível um militar prestar serviço nos QP estando inserido na categoria de Praças, esta forma de prestação de serviço tem muitas semelhanças ao RCE, dado que não complementa todas as especialidades, incluindo a de condutor de viaturas blindadas. Assim, a especialidade de condutor de viaturas blindadas está limitada ao RC, o que restringe a sua valorização e continuidade. Isto acontece uma vez que não é possível exercer esta função para além do limite máximo de seis anos, já que a mesma apenas pode ser desempenhada por militares na categoria de Praças.

Relativamente à **QD2** - “*Em que consiste o Regime de Contrato Especial?*”, a revisão de literatura e os documentos oficiais analisados permitiram concluir que o mesmo visa implementar um modelo de prestação de serviço baseado na voluntariedade, mas com maior estabilidade e duração, aplicado a áreas onde a formação, as qualificações técnicas e a exigência operacional são elevadas. Este regime prevê contratos com duração mínima de 8 e máxima de 18 anos, acesso a formação contínua certificada, direitos e regalias adicionais,

bem como a possibilidade de alinhar a formação militar com o CNQ, facilitando posteriormente a reinserção na vida civil. Apesar de abranger já 17 áreas funcionais, o RCE ainda não contempla a especialidade de condutor de viaturas blindadas, apesar da sua importância tática e do elevado investimento necessário à sua formação. A análise dos dados empíricos reforçou esta lacuna, demonstrando que os condutores identificam o curto tempo de permanência como um dos principais obstáculos à valorização da sua função e à motivação para permanecerem ao serviço. Muitos dos inquiridos relataram situações em que só concluíram os cursos de especialidade na fase final do contrato, não tendo tempo útil para aplicar eficazmente os conhecimentos adquiridos, o que representa não só um desperdício de investimento como um fator de frustração profissional.

No que diz respeito à **QD3** – “*Qual a importância das especialidades de condutor de viaturas blindadas?*”, os dados recolhidos revelaram uma função absolutamente crítica para o cumprimento das missões do Exército. A condução de viaturas blindadas em ambiente operacional exige não só competências técnicas específicas, nomeadamente o domínio de sistemas de navegação, a manutenção básica, a condução defensiva e a operação em terreno variado, como também características comportamentais como a resiliência, a disciplina, a capacidade de decisão sob pressão e o forte espírito de equipa. Para além da complexidade desta função, junta-se a importância das viaturas, como o Leopard 2 A6 ou a PANDUR II 8x8, que representam sistemas de armas fundamentais na doutrina de combate moderna, conferindo proteção balística, mobilidade e capacidade de resposta em contextos hostis. A sua correta operação depende em grande medida da experiência dos condutores, que, atualmente, não conseguem desenvolver competências a longo prazo devido à limitação contratual. Como tal, a não inclusão desta especialidade no RCE contradiz o princípio de rentabilização de recursos e desvaloriza uma função de elevada complexidade técnico-operacional. A análise dos questionários mostrou que os militares reconhecem a relevância estratégica da função, mas sentem que esta não é acompanhada de um reconhecimento institucional correspondente, o que prejudica a sua motivação e disponibilidade para continuar ao serviço.

Finalmente, respondendo à **QD4** - “*Quais as potencialidades das especialidades de condutor de viaturas blindadas no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção?*”, verifica-se que a integração das mesmas no Regime de Contrato Especial geraria benefícios claros e diretos nos três eixos em análise. Em termos de **recrutamento**, permitiria apresentar a função como uma carreira técnica valorizada, com futuro, formação contínua e perspetivas concretas de evolução, o que atrairia jovens com gosto pela condução, vocação para a vida

militar e interesse por veículos blindados/táticos. Este atrativo poderia ser ainda reforçado através da aposta em campanhas digitais, com destaque para as redes sociais e vídeos de testemunhos reais, demonstrando o quotidiano dos condutores e o impacto do seu trabalho. Ao nível da **retenção**, o prolongamento do vínculo contratual proporcionado pelo RCE permitiria consolidar a experiência adquirida, aumentar a motivação, reduzir o número de rescisões e reter talento qualificado. A par disso, a existência de benefícios associados, como o acesso a formação certificada, estabilidade contratual, incentivos financeiros e valorização curricular, contribuiria para a criação de uma cultura de profissionalismo, em que o militar se sente reconhecido e parte integrante de um percurso institucional com sentido e utilidade. Por fim, em relação à **reinserção** na vida civil, o RCE permitiria que os militares saíssem do Exército com certificações formais reconhecidas pelo mercado, facilitando o seu enquadramento em funções técnicas ligadas à condução, manutenção e logística. Os dados do IEFP analisados mostram que muitos ex-militares procuram emprego como motoristas de pesados, pelo que a valorização formal das competências adquiridas no serviço militar contribuiria para uma transição mais digna, eficaz e segura.

Respondendo então de forma direta à **QC - “Quais as potencialidades da inserção das especialidades de Conductor de Viaturas Blindadas do Exército Português no Regime de Contrato Especial, no âmbito do Recrutamento, Retenção e Reinserção?”**, conclui-se que esta medida permitiria alinhar as políticas de recursos humanos do Exército com a realidade operacional e técnica da função em questão, maximizando o retorno do investimento formativo, valorizando o papel dos militares no seio da instituição e assegurando um ciclo virtuoso de atração, permanência e transição para a vida civil. A inclusão desta especialidade no RCE contribuiria não apenas para uma maior eficácia na utilização dos meios humanos e materiais do Exército, mas também para reforçar a atratividade e o prestígio da carreira militar num contexto cada vez mais competitivo. O RCE não deve ser visto apenas como uma extensão temporal do contrato, mas como um modelo de gestão de talento assente na profissionalização, na valorização e na mobilização inteligente dos recursos disponíveis. Assim, esta investigação permite afirmar, de forma fundamentada e consistente, que a inclusão da especialidade de condutor de viaturas blindadas neste regime de contrato, é uma decisão estrategicamente acertada, operacionalmente justificada e institucionalmente necessária, representando um passo essencial para o reforço da prontidão, eficiência e modernização das FFAA Portuguesas, mais concretamente do Exército Português.

Como desafio futuro, seria relevante estudar a possibilidade de criação de um modelo

de serviço de condução ou transportes, transitando e evoluindo desde o RV/RC, passando pelo RCE, e culminando no QP. Outro desafio futuro, e abordando o mesmo tema das viaturas blindadas, seria o estudo da possibilidade de implementação de outras especialidades no RCE que não a de condutor, como por exemplo a de apontador e eventualmente a de municizador, ou até mesmo outras especialidades que nada tivessem a ver com as guarnições dos CC, VBR e VBTP, mas cuja implementação traria benefícios a nível logístico, assim como uma maior rentabilização dos RH no Exército, ou outro ramo das FFAA Portuguesas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Academia Militar. (2024). *NEP 522-2<sup>a</sup>: Normas para a redação de trabalhos finais de investigação (Anexo à NEP 522/2.º/AM de 24 de junho de 2024)* [Norma institucional]. Academia Militar.

Amador, R. O. (2016). *Adequabilidade das VBR PANDUR II 8x8 em território nacional* [Dissertação de Mestrado, Academia Militar].

Araújo, L. C. (2010). *Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional*. Atlas.

Batista, M., & Ribeiro, R. (2018). Estudo 7 – Carreira militar – motivações e expectativas dos militares do regime de contrato na Força Aérea. In L. Santos, M. Sarmento, & C. Fachada (Coords.), *Prestação de serviço militar em regime de contrato nas Forças Armadas Portuguesas: Dificuldades e desafios num contexto em transformação* (Coleção “ARES”, 22, pp. 289-316). Instituto Universitário Militar.

"Borges, J. e Silveira, J., 2018. Evolução de Modelos de Recrutamento nas Organizações Militares. O caso das Forças Armadas Portuguesas, Estudo 1. In: L. Santos e F. Rijo (Coord.). *A problemática do Recrutamento e da Retenção de Efetivos nas Forças Armadas Portuguesas: Perspetiva Complementar ao nível do Diagnóstico e das Medidas Corretivas*. Coleção “ARES”, 26. Lisboa: Instituto Universitário Militar. pp. 15-80."

Carreiras, M. H. C. (2019). Comunicação 1 - Desafios atuais da obtenção de recursos humanos para a prestação de serviço militar em regime de contrato nas Forças Armadas Portuguesas. In L. A. B. Santos (Coord.), *Inovação na gestão de recursos humanos nas Forças Armadas Portuguesas: Os militares em regime de contrato* (Cadernos do IUM, 41, pp. 7-11). Instituto Universitário Militar.

Cidade, M. (2013). *A motivação em época de crise: Uma investigação interpretativista sobre a motivação de profissionais em Portugal durante a crise pós-2008* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica Portuguesa].

Costa, M. (2012). *Motivação e satisfação na Força Aérea Portuguesa* [Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa].

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cardoso, C., Marques, C., & Gomes, J. (2012). *Manual de gestão de pessoas e do capital humano* (2<sup>a</sup> ed.). Edições Sílabo.

Escola Prática de Cavalaria. (2007). *DP 8-32-11 (1) - Manual de chefe de viatura VBR 12,7 mm PANDUR II 8X8*. Exército Português.

Escola Prática de Cavalaria. (2007). *DP 8-32-11 (2) - Manual de condutor de viatura VBR 12,7mm PANDUR II 8X8*. Exército Português.

Escola Prática de Cavalaria. (2007). *DP 8-32-11 - Manual de M113*. Exército Português.

Escola Prática de Cavalaria. (2008). *DP 8-32-11 (4) - VBR PANDUR II 8x8 PCan 30mm (Chefe de Viatura)*. Exército Português.

Estado-Maior do Exército. (s.d.). *Candidatura online*.  
<https://www.exercito.pt/pt/junta-te/candidatura-online>

Estado-Maior do Exército. (s.d.). *Profissão condutor de viaturas militares pesadas*.  
<https://www.exercito.pt/pt/Paginas/Junta-te/profissao-page.aspx?prof=11>

Exército Português. (2014). *(PTE) MT 23-2350 Carro de Combate Leopard 2 A6: Volume 1*.

Exército Português. (s.d.). *Regime de contrato/voluntariado*. Recuperado de  
<https://www.exercito.pt/pt/junta-te/rc-rv>

Fortin, M. F. (2003). *O processo de investigação – Da concepção à realização*. LUSOCIÊNCIA.

Forty, G. (2009). *The illustrated guide to tanks of the world*. Hermes House.

Gonçalves, J. (2010). *M113: O cavalo de batalha da infantaria mecanizada*. Operacional. <https://www.operacional.pt/m113-o-cavalo-de-batalha-da-infantaria-mecanizada/>

Gouveia, V. V., & Ribeiro, M. G. C. (1999). *Motivação intrínseca e extrínseca: Diferenças no sexo e na idade*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.

Machado, M., 2010. *Leopard 2 A6 em Panorâmica*. [Em linha] *Operacional*. Disponível em: <<http://www.operacional.pt/leopard-2-a6-em-panoramica/>>

Marconi, M. A., & Lakatos, E. M. (1990). *Técnicas de pesquisa* (2ª ed. revista e ampliada). Editora Atlas.

Monteiro, V. R. C. (2012). *Os novos teatros de operações e o emprego de esquadrões de carros de combate* [Dissertação de Mestrado, Academia Militar].

Morgado, R., & Ranhola, N. (2019). Estudo 1 – O recrutamento e seleção dos recursos humanos: Critérios e tendências nas organizações atuais. In L. A. B. Santos (Coord.), *Os desafios do recrutamento nas Forças Armadas Portuguesas: O caso dos militares contratados* (Cadernos do IUM, 40, pp. 1-51). Instituto Universitário Militar.

Oliveira, I. S. (2019). *Escassez de oferta de trabalho: Um estudo sobre os motoristas de transportes rodoviários de mercadorias* [Dissertação de mestrado, Universidade do Porto, Faculdade de Economia].

PCM, 2010. *Regime de Contrato Especial (Decreto-Lei n.º130/2010 de 14 de Dezembro)*. Lisboa: Diário da República.

Pereira, C., & Serra, P. (2019). Estudo 2 – O recrutamento nas Forças Armadas e nas Forças de Segurança. In L. A. B. Santos (Coord.), *Os desafios do recrutamento nas Forças Armadas Portuguesas: O caso dos militares contratados* (Cadernos do IUM, 40, pp. 53-119). Instituto Universitário Militar.

Portugal. (2012). *Decreto-Lei n.º 143/2012, de 11 de julho*. Diário da República, 1.ª série, N.º 133.

Portugal. (2025). *Decreto Regulamentar n.º 5/2025, de 25 de julho*. Diário da República n.º 142/2025, Série I.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (1999). *Lei n.º 174/1999, de 21 de setembro*. Diário da República, 1.ª Série.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2010). *Decreto-Lei n.º 130/2010 de 14 de dezembro*. Diário da República.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2015). Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio. *Diário da República*, 1.ª Série, 104, 3198-3253.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2015). *Decreto Regulamentar n.º 8/2015 de 31 de julho*. Diário da República.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2015). *Decreto-Lei n.º 147/2015 de 3 de agosto*. Diário da República.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2018). *Decreto-Lei n.º 75/2018, de 11 de outubro*. Diário da República.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2023). *Decreto-Lei n.º 77/2023, de 4 de setembro*. Diário da República, 1.ª Série, 170, 3-15.

Portugal. Ministério da Defesa Nacional. (2024). *Situações funcionais – Regime de contrato especial*.

Portugal. Ministério da Educação e Ciência. (2009). *Portaria n.º 782/2009, de 23 de julho. Aprova o Quadro Nacional de Qualificações*. Diário da República n.º 141/2009, Série I.

Portugal. *Presidência do Conselho de Ministros*. Diário da República, 1.ª Série, 196, 4930-4936

Santos, L. (2012). *As Forças Armadas e o Mercado de Trabalho*. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares.

Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009) *Research Methods for Business Students*. Pearson, New York.

Silva, R. M. P. (2017). *O Regime de Contrato Especial nas Forças Armadas Portuguesas*. Instituto Universitário Militar.

Tecnologia & Defesa. (2020). *Emprego operacional das viaturas PANDUR II 8x8 portuguesas na República Centro-Africana*.

<https://tecnodefesa.com.br/emprego-operacional-das-viaturas-pandur-ii-8x8-portuguesas-na-republica-centro-africana/>

Van Maanen, J. (Ed.). (1977). *Organizational careers: Some new perspectives*. Wiley.

# APÊNDICES

## APÊNDICE A – INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

### INQUÉRITO POR QUESTIONÁRIO

Agradecemos a sua disponibilidade para participar neste questionário, desenvolvido no âmbito do Trabalho de Investigação Aplicada "Especialidades

de Condutor de Viaturas Blindadas no Exército Português: Potencialidades no Recrutamento, Retenção e Reinserção".

Este estudo tem como objetivo compreender de que forma a inclusão das especialidades de condutor de viaturas blindadas no Regime de Contrato Especial poderia atrair um maior número de militares para essa função, além de avaliar se resultaria numa otimização de custos nos âmbitos logísticos e organizacionais.

O questionário é composto por 20 questões e tem um tempo médio de resposta de 5 minutos.

A sua participação é voluntária e anónima, sendo que nenhuma resposta permite a identificação de qualquer participante. Todos os dados reunidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos e detalhados de forma agregada, garantindo a total confidencialidade das informações fornecidas.

Para qualquer esclarecimento, poderá entrar em contacto através do e-mail: [silva.nsmfmc@academiamilitar.pt](mailto:silva.nsmfmc@academiamilitar.pt)

Obrigado pela sua colaboração e tempo dedicados para responder a este questionário!

1. Qual é o seu sexo?

-  Masculino

-  Feminino

2. Qual a sua idade?

- 18-20 anos
- 20-22 anos
- 22-24 anos
- 24-26 anos
- > 26 anos

3. Qual é o seu posto atual?

- Soldado
- 2º Cabo
- 1º Cabo
- Cabo-adjunto

4. Há quanto tempo desempenha a função de condutor de viaturas blindadas?

- Menos de 1 ano
- Entre 1 e 3 anos
- Entre 3 e 6 anos
- Mais de 6 anos

5. Qual(is) o(s) tipo(s) de viatura blindada que conduz? (Pode escolher mais de uma opção)

- Leopard 2 A6
- Pandur II 8x8
- M113
- Outra (especificar): \_\_\_\_\_

6. Já esteve (ou está) em alguma Força Nacional Destacada?

- Sim
- Não

7. Se respondeu “Sim” na pergunta anterior, onde esteve destacado?

- [ ] República Centro Africana
- [ ] Roménia
- [ ] Eslováquia
- [ ] Outra (especificar): \_\_\_\_\_

8. O que o motivou a escolher a especialidade de condutor de viaturas blindadas?

(Escolha até 2 opções)

- [ ] Interesse por veículos blindados
- [ ] Estabilidade profissional
- [ ] Oportunidade de progressão na carreira
- [ ] Possibilidade de especialização técnica
- [ ] Outra (especificar): \_\_\_\_\_

9. Antes de ingressar no Exército, já tinha experiência na condução de veículos pesados?

- [ ] Sim
- [ ] Não

10. O que acha que poderia melhorar o recrutamento de novos condutores de viaturas blindadas? (Escolha até 2 opções)

- [ ] Maior divulgação nas redes sociais
- [ ] Melhor informação sobre a especialidade durante o recrutamento
- [ ] Maior ligação com empresas civis para facilitar reinserção após saída
- [ ] Outra (especificar): \_\_\_\_\_

11. Já ponderou rescindir ou não renovar o contrato?

- [ ] Sim
- [ ] Não

12. Se respondeu 'Sim', qual foi o principal motivo?

- Salário pouco atrativo
- Falta de progressão na carreira
- Dificuldades nas condições de trabalho
- Conciliar a vida militar com a vida pessoal
- Outra (especificar): \_\_\_\_\_

13. O que mais o motiva a permanecer na função de condutor de viaturas blindadas?

- Paixão pela função
- Espírito de camaradagem
- Experiência adquirida para a vida civil
- Outra (especificar): \_\_\_\_\_

14. Acredita que o Regime de Contrato Especial (RCE) pode ser uma solução para aumentar a retenção dos condutores de viaturas blindadas?

- Sim
- Não
- Talvez (explique porquê): \_\_\_\_\_

15. Considera que as competências adquiridas na sua função são valorizadas no mercado de trabalho civil?

- Sim
- Não
- Não sei

16. Quais competências adquiridas nesta função acha que poderiam ser úteis na vida civil? (Escolha até 2 opções)

- Condução de veículos pesados
- Manutenção e mecânica de viaturas
- Liderança e trabalho em equipa
- Tomada de decisão sob pressão
- Outra (especificar): \_\_\_\_\_

17. Acha que o Exército deveria ter mais programas de apoio à transição para a vida civil?

- Sim
- Não
- Não sei

18. Se houvesse a possibilidade de facilitar o acesso a empregos na área de transporte após a saída do Exército, consideraria essa opção?

- Sim
- Não
- Talvez

19. Que mudanças implementaria para melhorar a experiência dos condutores de viaturas blindadas no Exército? (Resposta aberta) - \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

20. Tem mais alguma sugestão ou comentário sobre a especialidade de condutor de viaturas blindadas? (Resposta aberta) - \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **APÊNDICE B - RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES À PERGUNTA 19 DO QUESTIONÁRIO**

1. “.”
2. "Nada a referir"
3. "Nada a referir"
4. "Mais condutores"
5. "Não sei"
6. "Não sei"
7. "Mais condução"
8. "Ter mais liberdade para conduzir em todos os tipos de terreno"
9. "Mais condutores."
10. "Facilitarem o acesso aos militares aos cursos. Sou socorrista faz este ano 4 anos. desde que fui colocado na minha antiga unidade que me dei como disponível e com interesse em tirar qualquer tipo de carta quer a C como de pandur mas nunca deram valor a essa minha disponibilidade e vontade, optando por enviar camaradas que não tinham interesse chumbando estes nos psicotécnicos de forma propositada."
11. "Mais formação em mecânica"
12. "Mais possibilidade de treino de condução tática"
13. "Mais investimento na melhoria dessas viaturas"
14. "Melhores condições de manutenção das viaturas"
15. "Melhoramento de viaturas"
16. "Nenhuma"
17. "Algum tipo de compensação e arranjar alguma equivalência neste tipo de cursos a quando passar-mos para o mundo civil."
18. "Consideração"
19. "Mais valorização dos condutores"
20. "Dar a carta a toda a gente com carta b civil, facilitando e dar mais folga aos resto dos condutores."
21. "Mais tempo de curso, mais horas de condução durante o curso!"
22. "Mais liberdade em horário para que o condutor se foque mais em resolução de problemas da viatura, limpeza da viatura."

23. "Ex: enquanto a seção está a treinar áreas edificadas ou outra coisa qualquer o condutor poderia estar a fazer uma pequena limpeza interior a viatura ou a verificar níveis ou outro tipo de problema."
24. "Porque a má utilização das viaturas leva ao desgaste e a outros problemas no futuro."
25. "Para melhor pratica e experiência deveria haver mais Manutencoes nas viaturas com mecânicos qualificados"
26. "Mais prática nos cursos dados"
27. "Mais horas de condução."
28. "Mais horas em manutenção."
29. "Ligação a empresas civis e projetos ligados ás viaturas."
30. "Nada a Referir"
31. "Melhorar a transição com ajuda do exército para a vida civil"
32. "Melhoria nas viaturas e facilitação na sua manutenção (modernização de ambas)"
33. "Implementava uma metrologia mais cativante, pois ter que saber os nomes técnicos dos comutadores que se encontram dentro da viatura, não serve de nada para o dia a dia. E sim fazia sentido, saber na prática o que faz cada um, numa linguagem corrente. Como por exemplo "comutador de velocidade de aquecimento do compartimento do pessoal", para que esta explicação completa para um simples "liga o aquecido/ ar condicionado da retaguarda. Faz mais sentido para que serve do que dizer o nome técnico."
34. "Melhor manutenção das mesmas"
35. "Mais horas de condução nos cursos"
36. "Cursos com componentes mais práticas do que teóricas."
37. "Treinos em offroad"
38. "Novas viaturas e mais recursos para arranjar e trabalhar nas viaturas"
39. "Ter uma viatura atribuída não rotativa. Podendo assim levar mais a sério a manutenção e paixão pela condução e cuidado da viatura."
40. "Uma capota em cima do lugar do condutor para usar em tempo chuvoso"
41. "Tipos de condução em várias cenários diferentes"
42. "Um curso mais abrangente onde um condutor termine o curso saiba realmente conduzir e com muito mais conhecimento sobre as viaturas a qual ficou habilitado a conduzir"
43. "Aumento de salários e de efetivos"
44. "Viaturas mais modernizadas e material bom para poder se trabalhar"

45. "Mais exercícios aonde houve a partilha de conhecimentos entre os mesmos para existir um bolo com maior quantidade e experiência"
46. "Melhores viaturas"
47. "Exercícios somente direcionados à condução e prática da condução em variadas situações e ambientes."
48. "Mais formação"
49. "Os condutores ter mais formação na parte da manutenção da mesma"
50. "Mais tempo de condução tática"
51. "Ter formação com empresas de pesados na vida civil e dar com mais facilidade o adr aos militares e dar o cam para a vida civil depois do exército acho que era atraente para todos os militares"
52. "Mais treino para ganhar desembaraço tático"
53. "Viaturas melhores"
54. "Mecânica aprofundada"
55. "Melhorar o estado das viaturas"
56. "Mais tempo de condução no curso"
57. "Nada"
58. "Nao sei"
59. "Maiores oportunidades na vida civil"
60. "Maior profundidade nos temas durante o curso, maior atribuição de responsabilidades ao condutores e liberdades, durante as FND atribuir tarefas só para os condutores quando á trabalho a fazer porque as viaturas ficam sempre para segundo plano durante o planeamento do comando das companhias/ forças"
61. "Ntr"
62. "Mais utilização das viaturas em todo o terreno"
63. "Melhores viaturas"
64. "Missões adequadas ao ganho de experiência na mesma"
65. "Melhoria das viaturas"
66. "Mais aulas de instrução prática"
67. "Após o término do curso, se assim for opção do militar, não deixar de desempenhar a função de condutor de viaturas blindadas."
68. "E ter mais meios para que as viaturas estejam nas suas devidas condições para as podermos operar na sua totalidade."

69. "Contratos mais prolongados, mais oportunidades de condução, possibilidade de condução todo tipo de viaturas, mais confiança aos condutores"
70. "Mais condução para os condutores sem ser no âmbito de exercícios. Por exemplo, fazer saídas semanais com as viaturas"
71. "Mais treino de condução com as mesmas"
72. "Mais condução bastava. Conduzir apenas em exercício não é suficiente"
73. "Melhor manutenção das viaturas"
74. "Melhores condições de manutenção das viaturas"
75. "Mais oportunidades no simulador"
76. "Maior informação acerca da especialidade."
77. "Mais operacionalidade"
78. "Mais horas de condução durante o curso nas várias situações que podem acontecer em exercícios, etc (por ex. Desatascar a viatura)"
79. "Mais formação técnica"
80. "Mais tempo de curso porque os condutores saem apenas com duas horas de condução só."
81. "Que as viaturas tivessem mais manutenção porque existem muitas que estão paradas á imenso tempo devido a problemas"
82. "Melhores condições para tratarmos as viaturas"
83. "O curso de pandur ser mais tempo"
84. "Mais formação"
85. "O condutor ter a sua 'própria' viatura após concluir o curso"
86. "Maior tempo de formação"
87. "Instrução mais detalhada focada na mecânica da viatura em curso / Condução mais regular para condutores que de momento não estejam a exercer a função"
88. "Conduzir mais vezes"
89. "Nenhuma"
90. "Viaturas blindadas com melhores condições"
91. "Melhor formação, a nível prático, mais tempo de condução, mais treino a nível operacional usando a viatura"
92. "Garantir pelo menos que todos saíssem com a carta categoria C"
93. "Mais tempo de curso; curso instruído por camaradas que têm contacto com a viatura regularmente;"
94. "Material novo e simuladores"

95. "Mais ajuda em campos que não deviam ser executados por condutores"
96. "Um estágio de adaptação durante o curso, as horas de condução são poucas"
97. "Participação em exercícios"
98. "Dar um subsídio aos condutores"
99. "Horas de condução"
100. "Mais tempo de formação de condução, mais introdução das viaturas em exercícios e desenvolvimento de mais condutores"
101. "Aquisição de viaturas mais modernas"
102. "Nenhumas"

## APÊNDICE C - RESPOSTAS DOS PARTICIPANTES À PERGUNTA 20 DO QUESTIONÁRIO

1. “.”
2. "Nada a referir"
3. "Nada a referir"
4. "Não"
5. "Todos os condutores pandur terem carta C. Já foi implementado no exército, mas existem condutores que tiraram o curso (como no meu caso) antes dessa regra ser implementada e ainda não possuem carta C."
6. "Nao"
7. "Todos os condutores deviam ter carta C"
8. "Nada a comentar."
9. "Nada a Referir"
10. "A sugestão foi dada na pergunta acima."
11. "não"
12. "O condutor devir ter mais tempo de formação em todo terreno com elas por exemplo ter formação de TT com as Pandur em terrenos parecidos com o campo de santa margarida"
13. "Acho que um subsídio de risco para viaturas blindadas acho que não seria mau pois é uma viatura muito pesada e se bate pode ser ferir para o resto da vida ou até morrer obrigado"
14. "Regularização do curso de chefes de viatura, não se justifica um praça socorrista poder chefiar uma viatura e outro de campanha com todo o tempo a trabalhar nas viaturas não o puder durante movimentos administrativos"
15. "O chefe de viatura deverá assinar o boletim da viatura/ termo de responsabilidade, já que supostamente o chefe de viatura é que toma as decisões pela mesma"
16. "Cabos adjuntos QP deviam poder ser chefes de viatura. Tal como acontece na pandur Mev"
17. "Melhor para brisas da pandur"
18. "o curso podia ser melhorado"
19. "NTR"

## **APÊNDICE D - ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DO LEOPARD 2 A6**

### **ORIGEM DO LEOPARD 2 A6**

O Leopard 2 A6 é um Carro de Combate que, segundo Forty (2009), explicado de maneira simplificada, é um meio de transporte com um grande poder de fogo sobre o campo de batalha e confere proteção do fogo inimigo direto. Este CC teve a sua origem no início da década de 70, na Alemanha, entrando em serviço no ano de 1979, substituindo o anterior Leopard, passando a ser o principal CC das FA alemãs (Silva et al., 2022).

A versão A6 é a versão mais recente, destacando-se das anteriores pelo uso de blindagem de terceira geração, constituída por materiais compostos do tipo “add on”, com um reforço adicional da torre na parte frontal, pela sofisticação dos seus sistemas eletrónicos e aparelhos de pontaria, e pela sua peça L55 de 120mm. Todos estes atributos conferem a este CC grande poder de fogo, proteção e sobrevivência.

### **CARACTERÍSTICAS DO LEOPARD 2 A6**

De acordo com o Manual Técnico do CC Leopard 2 A6 (Exército Português, 2014), o Leopard 2 A6 é um CC de classe média, com um peso total, em ordem de batalha, de 59,90 toneladas, que possui um trilho vivo, suspensão com barras de torção, roletes guia e um sistema elétrico de rotação da torre, capaz de fazer rodar a torre 360° em 9 segundos. Está equipado com um motor a diesel de 12 cilindros, dispostos numa configuração em “V”, com 1500 cavalos e uma cilindrada de 47600cm<sup>3</sup>, podendo atingir uma velocidade máxima de 68km/h. Tem um reservatório com uma capacidade de armazenamento de 1160L que lhe confere uma autonomia de 340km/220km em estrada ou todo-o-terreno, respetivamente.

A sua guarnição é composta por quatro elementos (chefe de carro, apontador, municionador e condutor) e no que diz respeito à sua divisão, esta é feita em duas partes: o casco e a torre, estando compartimentada em quatro: compartimento de combate, motor, condução e trem de rodagem.

Relativamente aos sistemas de pontaria, o CC Leopard 2 A6 está equipado com três: um periscópio panorâmico PERI R17-A2, que permite ao Chefe de Carro observar a 360°; um sistema principal de pontaria EMES 15-A2, que permite a observação, o seguimento e a identificação de alvos; e um sistema secundário de pontaria FERO Z18-A3, que funciona como backup em caso de falha do EMES 15-A2. A níveis de armamento, este CC tem uma

peça L55 com um calibre de 120mm de alma lisa, uma metralhadora coaxial FN Modelo 3 com um calibre de 7,62mm, uma metralhadora ligeira (ML) antiaérea FN MAG Modelo 2000 também com um calibre de 7,62mm e ainda um sistema lança potes de fumos com um calibre de 66mm. Ainda relativamente aos sistemas de pontaria, é importante referir que este CC está equipado com uma câmara térmica, auxiliando o apontador na tarefa de deteção de alvos durante a noite, durante os crepúsculos matutinos e vespertinos ou em outros períodos de visibilidade reduzida. Em casos de emergência, consoante o tipo da mesma, pode fazer uso do sistema automático de deteção e extinção de incêndios, do sistema hidráulico de selagem, que impede a entrada de água no compartimento do motor, e do sistema de proteção Nuclear, Biológico e Químico (NBQ) e de ventilação.

# APÊNDICE E - ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA VBR PANDUR

## II 8X8

### ORIGEM DAS VBR PANDUR II 8X8

As VBR PANDUR II 8x8 têm como ascendente a VBR PANDUR I, criada pela empresa austríaca *Steyer-Daimler-Puch* e são utilizadas pelas FA Áustria, Eslovénia, Portugal e República Checa. Em 2005 Portugal assinou um contrato que previa a aquisição de 240 unidades, mas mais tarde, devido a cortes orçamentais, foram adquiridas apenas 188 unidades (Tecnologia & Defesa, 2020). A distribuição das VBR Pandur II 8x8 começou em 2010, e estas vieram em vários modelos:

- ICV (Infantry Carrier Vehicle) - A PANDUR II 8x8 é uma VBR, que visa garantir mobilidade tática terrestre, conferindo flexibilidade às forças médias, facultando-lhes proteção blindada (Exército Português, 2024).

- IFV (Infantry Fighting Vehicle) - Esta versão é equipada com uma torre, cujo armamento consiste num canhão automático MK 30-2 (30 mm x 173), uma metralhadora coaxial 7,62 mm e uma metralhadora ligeira 7,62 m, montada em reparo, na torre do chefe de viatura (EME, 2008).

- RWS (Remote Weapon System) – Esta versão da VBR PANDUR destaca-se por possuir uma metralhadora pesada FN .50 M2HB com um calibre de 12,7 mm, operável em 360° a partir do interior da viatura. A RWS é de comando elétrico e, em caso de falha, pode ser operada manualmente. Está equipada com um sistema térmico de aquisição e designação de alvos, complementado por um sistema de intensificação de imagem e por um telémetro laser (EME; 2008).

- CPV (Command Post Vehicle) - Esta versão da VBR PANDUR apresenta uma guarnição de seis homens, entre eles o condutor, o operador rádio e quatro elementos do Estado-Maior (EM). Dispõe de quatro postos de trabalho guarnecidos com os equipamentos de comunicações e informações adequados (EME, 2008).

- RV (Recovery Vehicle) - Esta versão está equipada com uma grua telescópica, com capacidade de elevação até 2000 quilogramas, operada através de um comando à distância.

Também apresenta um projetor de iluminação, um guincho com dispositivo desmultiplicador de cadernal, garantindo assim uma força de tração mínima de 24 toneladas, um gerador elétrico, um aparelho de soldar e um compressor de ar. Esta viatura é destinada ao apoio às operações, nomeadamente na vertente da manutenção. (EME, 2008).

- MEV (Medical Evacuation Vehicle) - A guarnição da versão ambulância da VBR PANDUR é composta pelo condutor e dois militares paramédicos. Dispõe da capacidade de serem instaladas quatro macas, bem como todo o material médico de auxílio e assistência para o tratamento e evacuação de feridos (EME, 2008).

- ATGM (Anti-Tank Guided Missile) - A PANDUR II 8x8 na configuração Anti-Tank Guided Missile Vehicle (ATGM) foi concebida para dotar as forças com maior capacidade de poder de fogo, contra outras viaturas blindadas nos Teatros de Operações (TO) onde são empenhadas, contando no seu armamento com um sistema de lançamento de mísseis TOW Improved Target Acquisition System (ITAS), dispondo de um lançador instalado num pedestal, montado em plataforma rotativa e com campo de tiro 360°. (EME, 2008).

- REC (Reconnaissance Vehicle) - A PANDUR II 8x8 na configuração Reconnaissance Vehicle (REC) foi concebida para dotar as forças com maior capacidade vigilância dos TO onde são empenhadas, contando para isso com um evoluído sistema de radar de vigilância terrestre, marítima e aérea de baixa altitude, modelo BOR-A 550, e um sensor de acompanhamento da situação. Este radar está instalado num mastro telescópico e tem a capacidade de deteção, localização, classificação automática e seguimento de alvos quer de dia quer de noite. Possui ainda um sistema topográfico dinâmico designado WIN-MAP, no qual o comandante pode registar e utilizar os dados disponibilizados para designação de alvos e pedido de fogos (EME, 2008).

- CV (Communication Vehicle) - (CV) foi concebida para dotar as forças com maior capacidade de Comunicações nos TO onde são empenhadas, contando para isso com um sistema de antenas mais capacitadas para esse desempenho otimizado. Esta VBR pode estabelecer ligações com outras redes tácticas, através de link's rádio multi canal e em alternativa através de ligações por fibra óptica e DSL (Digital Subscriber Line). Possui um mastro telescópico operado automaticamente, que pode atingir a altura de dez metros. Possui

também cablagem e suportes para instalar antenas, e um gerador eléctrico autónomo, APU, instalado na parte superior, com capacidade para alimentar os sistemas de comunicações e o sistema de ar condicionado, com o motor da viatura parado (EME; 2008).

## **CARACTERÍSTICAS DA VBR PANDUR II 8X8**

Embora as VBR PANDUR II 8x8 apresentem várias versões, esta caracterização vai incidir na sua versão base (ICV).

De acordo com o Manual de Chefe de Viatura de Auto Blindado VBR PANDUR II 8x8 Transporte Pessoal c/reparo p/MP Browning 12,7mm (2008), esta VBR garante mobilidade tática terrestre, conferindo flexibilidade às forças médias, facultando-lhes proteção blindada. Possui uma silhueta reduzida e tem a possibilidade de ser aerotransportada por uma aeronave do tipo C-130.

Tem um peso total, em ordem de batalha, de 18,5 toneladas (não podendo exceder as 22,5 toneladas), 4 eixos (2 direcionáveis) e 6 rodas motrizes (ou 8, quando opera no modo 8x8).

Está equipado com um motor a diesel turbo de 6 cilindros, dispostos numa configuração em linha a 4 tempos, com 455 cavalos de potência e uma cilindrada de 8900cm<sup>3</sup>, podendo atingir uma velocidade máxima de 105km/h em estrada pavimentada, e 70km/h em todo-o-terreno. Tem um reservatório com uma capacidade de armazenamento de 350L (mais 27L de reserva) que lhe confere uma autonomia de 600km em estrada pavimentada (a 60km/h com 18500kg).

Possui uma caixa automática de 6 velocidades e a sua guarnição é composta por 10 elementos (chefe de viatura, condutor e 8 atiradores).

A VBR PANDUR está equipada com o sistema Automatic Drivetrain Management (ADM), que faz com que seja possível seleccionar os eixos que executam a tração, deixando os restantes eixos suspensos, o que vai garantir uma melhor gestão da potência do motor, e prevenir o desgaste e eventuais avarias do mesmo. Já o Central Tire Inflation System (CTIS) possibilita o sistema o ajuste automático da pressão dos pneus, garantindo uma maior aderência ao solo.

A níveis de proteção e blindagem, o casco confere proteção balística contra ameaças de nível 1 (Munições 7,62 ou 5,56 mm disparadas a 30 m e rebentamentos de granadas 155mm a 100m) e proteção antiminas para ameaças de nível 2a (Minas Anticarro de 6kg detonadas sob os rodados). As placas de blindagem (ADD-ON) garantem proteção balística

até ameaças de nível 4 (munições 14,5 mm Armor Piercing disparadas a 200m e rebentamentos de granadas 155mm a 25m) e proteção anti mina para ameaças de nível 3a (Minas Anticarro de 8kg detonadas sob os rodados) (EME, 2008).

A VBR está ainda equipada com um sistema de detecção de ameaças (Threat Detection System), que dá uma indicação visual ao condutor de uma possível ameaça laser (direta ou através de reflexo) de que a sua viatura esteja a ser alvo, e ainda um sistema de proteção NBQ (EME, 2008).

Por fim, no que diz respeito ao armamento, a versão ICV da VBR PANDUR II 8x8, possui um reparo para uma Metralhadora Pesada (MP) Browning 12,7 mm (MPM2HB 12,7 mm), operável a partir do exterior da viatura, podendo também possuir, em substituição da MP, a possibilidade de montagem da ML HK-21 7,62 mm. Está também equipada com um sistema lança potes de fumos com um calibre de 40mm.

## APÊNDICE F - ORIGEM E CARACTERÍSTICAS DA VBTP M113

### ORIGEM DO M113

As VBTP M113 são uma família de veículos blindados de origem norte americana, e que atualmente estão ao serviço de inúmeros países.

Em Portugal, foram adquiridas em 1976, com a chegada dos primeiros exemplares durante o processo da constituição da 1ª Brigada Mista Independente (BMI) do Exército, e demonstradas publicamente em 1977, na Avenida da Liberdade, em Lisboa, durante o primeiro desfile militar comemorativo do “25 de abril de 1974”, conforme relatado pelo Jornal do Exército em maio desse mesmo ano: “...seguiu-se o desfile, pela primeira vez em Portugal, de uma formação da Brigada Mista Independente (em organização em Santa Margarida). Foram apresentadas 20 viaturas M-113, anfíbias, preparadas para darem protecção contra radiações atómicas, com um peso de cerca de 13 toneladas, de grade mobilidade em todo o terreno e que podem transportar, no seu interior, 10 atiradores...”.

Ainda em 1977, foi também criado o 1º Batalhão de Infantaria Mecanizado (BIMec), que recebeu lotes sucessivos destas viaturas, provenientes do Exército Alemão e Americano.

Estas viaturas foram também distribuídas para outras subunidades da 1ª BMI, embora apenas se tenha conseguido a aquisição de mais exemplares, vinte anos depois das primeiras aquisições, em 1996, através da entrada em vigor da 2ª Lei de Programação Militar de modo a se poder criar o 2º BIMec da então BMI. (Gonçalves, 2010).

Atualmente o Exército dispõe de pouco mais de 400 destas viaturas em várias versões, sendo as principais as seguintes:

- M113 A1/A2 – Estas são as versões bases das VBTP M113, que possuem capacidade anfíbia limitada, podendo ser aerotransportadas. A sua principal função é o transporte de pessoal, podendo cada uma destas viaturas levar no seu interior 11 militares, incluindo o condutor. As versões A1 e A2 são muito semelhantes, diferindo apenas no número de amortecedores (4 e 6, respetivamente), no local do radiador e ventoinha, e poucos mais pormenores.

- M106 – Esta viatura é a viatura porta Morteiro 107mm. O morteiro pode fazer fogo dentro da viatura, ou ser montado e disparado fora dela. Esta versão dispõe de dois KITS:

um do completo do morteiro para quando este faz fogo apeado, e de outro para quando faz fogo montado, que vem acompanhado de uma plataforma giratória. Dispõe ainda de um local para acondicionamento das munições e outro para acondicionamento das espoletas. A sua guarnição é de 6 militares, incluindo o condutor.

- M125 – Esta versão é muito idêntica ao M106, diferindo apenas no morteiro que nela vai inserido, o Morteiro 81mm.

- M577 – Esta viatura é também conhecida como Viatura Posto de Comando. Pode transportar 5 militares, incluindo o condutor, e possui um compartimento de carga mais alto. No seu interior, tem luzes brancas ou vermelhas, ficando estas vermelhas quando se abre a porta. Possui também um local para montar cartas e não leva a metralhadora pesada Browning 12.7mm montada.

- M901 ITV (Improved TOW Vehicle) – Esta viatura é um blindado que incorpora o sistema de lança mísseis TOW (Tube-launched, Optically tracked Wire-guided). Possui um sistema de mecanismos de elevação e de direção que permite a elevação do próprio sistema, podendo disparar 2 mísseis TOW sem o seu recarregamento. A viatura tem a capacidade de transporte de 10 mísseis.

### **CARACTERÍSTICAS DO M113**

Apesar das diferentes versões, esta caracterização vai basear-se nas versões M113 A1 e A2.

Segundo consta no Manual do M113 (Escola Prática de Cavalaria, 2007), o M113 é uma viatura blindada todo o terreno de lagartas e trilho morto, já que não possui roletes de apoio. Consegue fazer travessia de lagos e rios de pequeno corrente (2 milhas/hora). O seu motor é a diesel a dois tempos, com seis cilindros em “V” e com uma potência de 210 de cavalos às 2800 rotações por minuto.

Tem uma capacidade de armazenamento de combustível de 360L e um consumo médio de 80L aos 100km.

Esta viatura consegue ultrapassar obstáculos verticais de 61cm e 35cm (frente e retaguarda, respetivamente), trincheiras de 1,67m, tem uma inclinação lateral de 30% e o seu raio de viragem é 7m.

Tem 2 baterias de 12V, e pode ser lançado de paraquedas, à exceção do M577. Consegue atingir uma velocidade máxima de 64km/h em terreno plano, e o seu peso vazia e carregada é de 9537kg e 11156kg, respetivamente, para a versão M113 A1, e 10133kg e 11752kg para a versão M113 A2.

Em termos de armamento, leva uma metralhadora pesada Browning 12.7mm que vai montada na parte superior da escotilha do chefe de viatura, e a sua guarnição é de 13 militares, incluindo o condutor e apontador.