

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

2008/2009



TII

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

INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR NOS REGIMES DE CONTRATO E DE VOLUNTARIADO. A PERSPECTIVA DOS MILITARES DA FORÇA AÉREA

ANTÓNIO MANUEL PEREIRA DOS SANTOS
CAP/TPAA



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR NOS
REGIMES DE CONTRATO E DE VOLUNTARIADO. A
PERSPECTIVA DOS MILITARES DA FORÇA AÉREA**

CAP/TPAA António Manuel Pereira dos Santos

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2008/2009

Lisboa 2009



INSTITUTO DE ESTUDOS SUPERIORES MILITARES

**INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR NOS
REGIMES DE CONTRATO E DE VOLUNTARIADO. A
PERSPECTIVA DOS MILITARES DA FORÇA AÉREA**

CAP/TPAA António Manuel Pereira dos Santos

Trabalho de Investigação Individual do CPOS/FA 2008/2009

Orientador: TCOR/TMMA Vale de Lima

Lisboa 2009



Agradecimentos

A realização deste trabalho só foi possível com a ajuda de várias pessoas, às quais não posso deixar de agradecer:

Em primeiro lugar ao meu orientador, o Sr. TCOR Vale de Lima, pela preciosa ajuda, apoio e disponibilidade.

Aos Srs. COR/António Delfim; TCOR/José Cruz e TCOR/Lobo da Fonseca, pelas entrevistas concedidas.

Ao Sr. TEN/Victor Almeida um agradecimento muito especial pela sua generosa ajuda.

A todas as pessoas que colaboraram na distribuição e recepção dos questionários.

A todos os militares que voluntariamente se disponibilizaram a responder ao questionário.

Finalmente, à Florinda por toda a compreensão e incentivos dados.



Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento.....	3
a. Redução no tempo de Serviço Militar Obrigatório	3
b. Os Regimes (RV) e (RC) e os primeiros incentivos.....	5
c. Da conscrição à semi-profissionalização	5
d. A Lei do Serviço Militar.....	7
2. O Regulamento de Incentivos.....	8
3. Resultados do Estudo Empírico.....	13
a. Caracterização da amostra	14
b. Análise de resultados	16
Conclusões.....	25
Bibliografia.....	31
Anexos.....	33



Índice de Anexos

Anexo A – Corpo de Conceitos	A-1
Anexo B – Questionário	B-1 a B-2
Anexo C – Entrevista com o Chefe do Centro de Recrutamento da Força Aérea, Coronel António Delfim.....	C-1
Anexo D – Entrevista com o Ex-Chefe do Departamento de Selecção e Classificação do Centro de Recrutamento da Força Aérea, Tenente Coronel José Cruz	D-1
Anexo E – Entrevista com o Chefe da Repartição de Carreiras e Promoções da Direcção de Pessoal da Força Aérea, Tenente Coronel Lobo da Fonseca.....	E-1



Resumo

Após o final da Guerra Fria, os países da Europa Ocidental procederam a grandes se destaca o fim do Serviço Militar Obrigatório (SMO), dando este lugar ao voluntariado, a que Portugal não fugiu à regra.

Terminado o SMO, houve a necessidade de atrair jovens voluntários para as FFAA os quais devem possuir os requisitos de disponibilidade e capacidade, entre outros. Nesse sentido, a Lei do Serviço Militar (LSM), prevê a necessidade de criar um conjunto de medidas de incentivos suficientemente atractivas que levem os jovens a optar pela prestação do serviço militar nos regimes de voluntariado e de contrato. Para concretizar o preceituado na LSM, foi aprovado o Regulamento da LSM (RLSM) que contém, em anexo, o Regulamento de Incentivos (RI).

Desta forma, este trabalho tem como objectivo geral apresentar um estudo que, tendo como referência as Praças da Força Aérea (FA), em Regime de Contrato (RC), permita saber se as medidas de incentivos estabelecidas legalmente estarão a ser exploradas, de acordo com o esperado, por parte destes militares.

Para concretizar esse objectivo, recorreu-se ao método de investigação em Ciências Sociais proposto pelo Instituto de Estudos Superiores Militares (IESM). Este método inicia-se com uma pergunta de partida, da qual resultam outras, procurando-se, assim, dar as respostas através das hipóteses formuladas.

Na pesquisa foi aplicado um questionário às Praças colocadas na Base Aérea N.º 5 (BA5) e nas Unidades sediadas no Complexo do Lumiar. Paralelamente, foram efectuadas entrevistas exploratórias a várias entidades, bem como, consulta a legislação e “sites” da internet relacionados com o tema.

Este Trabalho de Investigação Individual (TII) permitiu concluir que, na generalidade, as medidas de incentivos legalmente em vigor estão a ser bem aproveitadas por parte das Praças em RC, da FA, e que, desses incentivos, o mais atractivo é a possibilidade desses militares poderem ingressar nos Quadros Permanentes (QP) de Oficiais e Sargentos.



Abstract

After the end of the Cold War, the western European countries have had major changes in the Armed Forces (FFAA) becoming professional. There was the end of compulsory military service (CMS), giving place to armed forces based on volunteers. Portugal has followed the same path.

With the end of the CMS, there was the need to attract volunteers for the FFAA. Young people which should meet the requirements for availability and capacity, among others. Accordingly, the Law of Military Service (LMS) provided for the need to create a series of measures to create attractive incentives that would lead young people to choose the military service, as volunteers or under contract. To meet the requirements, in the LMS, the Regulation of the LSM contains, in Annex, the Regulation of Incentives.

Thus, this work aims is to present a general answer, considering the military serving under contract, to the question to what extent they are taking advantage of the incentives.

The method of research in social sciences proposed by the Institute of Higher Military Studies (IESM) is used to guide this search. This method begins with a starting question, already mentioned above, which result in others that are answered through the assumptions made.

A questionnaire survey was applied to the Corporals stationed on Air Base No. 5 and on the units based in the Lumiar Complex. In addition, exploratory interviews with several entities were conducted. The law and internet sites related to the theme were also checked.

This Research (TII) has concluded that, in general, the incentives are being well utilized by the Corporals and that the one they consider as the most attractive is the possibility to become part of the permanent staff of the Air Force.



Palavras-chave

Conscrição, Medidas de Incentivos, Profissionalização, Regime de Contrato, Regime de Incentivos, Regime de Voluntariado, Regulamento de Incentivos, Serviço Efectivo Normal, Serviço Militar Obrigatório.



Lista de abreviaturas

BA5 - Base Aérea N.º 5

CEMFA – Chefe do Estado-Maior da Força Aérea

CFMTFA – Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea

CFS/QP – Curso de Formação de Sargentos do Quadro Permanente

CMDT – Comandante

CPESFA – Comando de Pessoal da Força Aérea

CRFA – Centro de Recrutamento da Força Aérea

DDN – Dia de Defesa Nacional

DL – Decreto – Lei

DN – Defesa Nacional

DP – Direcção de Pessoal

EMFA -Estado Maior da Força Aérea

EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas

EMGFA – Estado Maior General das Forças Armadas

FA – Força Aérea

FFAA – Forças Armadas

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional

IESM – Instituto de Estudos Superiores Militares

LSM – Lei do Serviço Militar

MDN – Ministério da Defesa Nacional

QP – Quadros Permanentes

RC – Regime de Contrato

RCP – Repartição de Carreiras e Promoções

RHL – Recursos Humanos e Logística

RI – Regulamento de Incentivos

RLSM – Regulamento da Lei do Serviço Militar

RV – Regime de Voluntariado

SEN – Serviço Efectivo Normal

SM – Serviço Militar

SMO – Serviço Militar Obrigatório

UNIVA – Unidade de Inserção na Vida Activa



Introdução

“A prestação do serviço efectivo nos regimes de contrato e de voluntariado deve, de acordo com as necessidades das Forças Armadas, ser incentivada pelo Estado.”

Lei do Serviço Militar

Na actual conjuntura internacional, após as transformações sofridas, desde o colapso do bloco soviético até ao ataque terrorista de 11 de Setembro de 2001 às torres do World Trade Center, em Nova Iorque, nos Estados Unidos da América, constata-se uma transformação no tipo de conflitos armados clássicos entre Estados que resulta essencialmente de dois factores: o primeiro advém do facto de, desde o fim da Segunda Guerra Mundial, ter passado a existir uma tendência alargada de considerar a guerra como um instrumento ilegítimo da política externa dos Estados, o segundo factor deve-se à inovação tecnológica. Esta transformação conduziu a grandes reestruturações nas Forças Armadas (FFAA) de alguns Países Ocidentais, nomeadamente, na Bélgica, Espanha, França e Holanda e teve reflexos no Serviço Militar Obrigatório (SMO).¹

Em 1990, Portugal preocupou-se em adaptar a sua política de defesa militar às mudanças efectuadas ao nível da política internacional, identificando os novos conceitos que serviriam de base para o processo de modernização das FFAA. A este propósito, SIMÃO, Veiga (1996) referiu: *“A profissionalização nas Forças Armadas é um passo objectivamente justificado pela necessidade de criar novas formas de resposta para as exigências estratégicas que a globalização impõe e que a defesa dos interesses nacionais aconselha”*². Basicamente, esse processo visou a criação de umas FFAA com menos efectivos, mas mais flexíveis, melhor equipados e treinados, capazes de actuarem em vários cenários e sob diversas dependências, estando, em simultâneo, aptos a defender a Pátria e a participarem em missões externas, tais como, operações de apoio à paz, de cooperação e também outras de interesse público.

O caminho para a profissionalização das FFAA iniciou-se com a implementação de um modelo que tinha por base um sistema misto, semi-profissionalizado, do Serviço Militar, assente nas novas formas de prestação de serviço em RV e RC.

¹ Extraído e adaptado do Seminário *“A prestação do Serviço Militar”*. NARCISO, Raimundo (1996). Disponível na Internet em: <<http://www.geocities.com/CapitolHill/9219/IDN-96.htm?200917>>

² Página Livro Branco da Profissionalização das Forças Armadas (cop. 2009). *A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas*. Disponível na Internet em: <<http://www.geocities.com/CapitolHill/9219/livro.htm?200917>>



A obtenção e retenção de efectivos para a prestação do serviço militar em RV foi um dos grandes desafios com que se deparou o processo de implementação do sistema misto, semi-profissionalizado, das FFAA.

Após o término do SMO, no mês de Novembro de 2004, as FFAA continuaram a ter problemas no recrutamento, desta vez, o de cativar os jovens voluntários, em número suficiente, para integrarem as fileiras para que pudessem funcionar em pleno. Este problema foi notório sobretudo no que diz respeito ao recrutamento de pessoal destinado à classe de Praças.

Para fazer face a esta adversidade, foi criado um conjunto diversificado de incentivos que cobriram áreas de apoio à formação profissional e obtenção de habilitações académicas, bem como outras de âmbito social e inserção na vida civil.

A investigação sobre o tema “Incentivos á prestação do serviço militar nos *Regimes de Contrato e de Voluntariado. A perspectiva dos militares da Força Aérea* ” pretende apresentar um estudo que, tendo como referência as Praças contratadas da FA, permita saber se as medidas de incentivos estabelecidas legalmente estarão a ser exploradas, de acordo com o esperado, por parte destes militares.

O trabalho foi desenvolvido em conformidade com o método de investigação em Ciências Sociais, proposto por Raymond Quivy. Assim, começou-se por formular a seguinte pergunta de partida:

- **De que modo estão as Praças da Força Aérea, em Regime de Contrato, a usufruir do regime de atribuição de incentivos legalmente estabelecido?**

A esta pergunta estão associadas outras duas, que dela derivaram, às quais a investigação irá procurar dar resposta:

- **As medidas de incentivos legalmente em vigor permitem afirmar que são suficientes para motivar as Praças da Força Aérea, no Regime de Contrato, a prorrogarem os seus contratos após o cumprimento do contrato inicial?**
- **De entre essas medidas, quais serão as mais determinantes nessa tomada de decisão?**

Na sequência da pergunta de partida e das derivadas, surgem as **hipóteses** de trabalho, cuja validação será concretizada no desenvolvimento deste TII:



- **Primeira hipótese:** O método de divulgação dos incentivos legalmente em vigor, implementado na FA, junto dos jovens cidadãos, é adequado e contribui para um crescente número de candidatos ao CFP/RC.
- **Segunda hipótese:** A possibilidade de ingresso nos Quadros Permanentes (QP) de Oficiais e Sargentos é um incentivo atractivo para a prorrogação dos contratos por parte das Praças RC.

O estudo da problemática assentou na consulta efectuada à legislação, revistas, “sites” na Internet e trabalhos anteriores que tinham informação importante para o desenvolvimento do presente trabalho.

Para além dessa consulta, foi aplicado um questionário às Praças, em RC, colocadas na Base Aérea N.º 5 (BA5) e nas Unidades sediadas no Complexo do Lumiar.

Posteriormente, foram efectuadas entrevistas exploratórias às entidades que directa ou indirectamente estão relacionadas com a matéria do tema investigado, nomeadamente: ao COR António Delfim, Chefe do Centro de Recrutamento da Força Aérea (CRFA), ao TCOR José Cruz, Ex-Chefe do Departamento de Selecção e Classificação, do CRFA e ao TCOR Lobo da Fonseca, Chefe da Repartição de Carreiras e Promoções (RCP) da Direcção de Pessoal (DP) da Força Aérea.

O modelo de análise deste trabalho de investigação assenta nas hipóteses já formuladas e num conjunto de conceitos que se encontram patentes no Anexo A.

Assim, este trabalho iniciará o primeiro capítulo com uma abordagem à evolução do serviço militar, destacando as diversas alterações, desde o regime obrigatório ao actual regime, baseado no voluntariado, bem como ao surgimento dos primeiros incentivos. Será ainda efectuada o enquadramento do tema em análise.

Posteriormente, no capítulo seguinte, far-se-á a apresentação do actual RI, o qual decorre da LSM e das alterações sofridas.

O capítulo terceiro apresentará a metodologia base para análise dos resultados obtidos que servirão para testar as hipóteses formuladas.

Finalmente, serão efectuadas as conclusões gerais do trabalho e sugeridas as recomendações julgadas pertinentes.

1. Enquadramento

a. Redução no Tempo de Serviço Militar Obrigatório



A Lei n.º 2135/68, de 11 de Julho, revogada pela Lei n.º 30/87, de 07 de Julho, preceituava que os cidadãos estavam sujeitos ao cumprimento das suas obrigações militares entre os 18 e os 45 anos de idade. O início da prestação de serviço efectivo ocorria no ano em que se completava os 21 anos de idade e tinha a duração de dois anos. O período dedicado a operações de recenseamento, classificação e selecção, distribuição e alistamento era de três anos.³

Por sua vez, a Lei n.º 30/87, de 07 de Julho, regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 463/88, de 15 de Dezembro, veio trazer algumas inovações no que respeita ao cumprimento das obrigações militares, destacando-se a progressiva redução no tempo de SEN, para 18 meses, e o abaixamento da idade normal de incorporação para os 20 anos, originando o encurtamento, em cerca de um ano, do período dedicado às operações de recenseamento, classificação e selecção, distribuição e alistamento. O diploma consagra, ainda, o período em que os cidadãos ficavam sujeitos ao cumprimento das obrigações militares que foi fixado entre os 18 e os 38 anos, havendo aqui uma redução de sete anos em relação ao período estabelecido anteriormente.⁴

A entrada em vigor da Lei n.º 22/91, de 19 de Junho, que alterou alguns artigos da Lei n.º 30/87, veio estabelecer uma nova redução do SEN para 12 meses, até 31DEZ92, e para quatro meses a partir de 01JAN93, podendo ser extensível até aos 12 meses em situações de excepção. Simultaneamente, o período de cumprimento das obrigações militares foi fixado para o intervalo de tempo entre os 18 e os 35 anos de idade. Destaca-se, também, o surgimento da prestação de serviço em RV, por um período mínimo de oito e máximo de 18 meses, após o cumprimento do SEN, e, ainda a prestação de serviço em RC que, após o cumprimento do SEN e do RV, tem uma duração mínima de dois e máxima de oito anos.⁵

Caminhava-se, assim, para o fim do SMO e entrava-se numa nova era, assente no voluntariado, que trouxe um problema consubstanciado na necessidade

³ Lei n. 2135, de 11 de Julho de 1968. Lei do Serviço Militar.

⁴ Lei n. 30/87, de 7 de Julho. Lei do Serviço Militar; Decreto-Lei n. 463/88, de 15 de Dezembro. Regulamento da Lei do Serviço Militar.

⁵ Lei n.º 22/91, de 19 de Junho.



de cativar cidadãos jovens, em número suficiente, para integrarem as fileiras das FFAA para que estas pudessem funcionar em pleno.

b. Os Regimes (RV) e (RC) e os primeiros incentivos.

A publicação do Decreto-Lei n.º 336/91, de 10 de Setembro, veio definir um conjunto de medidas de natureza socioeconómica que o Ministério da Defesa Nacional (MDN) propunha aos jovens como contrapartida à prestação do serviço efectivo em RV e RC. Pretendia-se, assim, por um lado, atribuir benefícios aos jovens cidadãos voluntários e contratados e, por outro lado, desenvolver acções de formação académica e profissional de forma a qualificá-los. O referido diploma visava, ainda, a ampliação, reordenação e sistematização de medidas dispersas existentes sobre esta matéria e, simultaneamente, a criação de um programa de acções que motivasse os jovens a aderir à vida militar, de uma forma responsável, tendo em vista o seu acesso aos quadros permanentes das FFAA ou a outras carreiras públicas ou, em alternativa, à sua integração na vida activa civil. Nesse sentido, no mesmo diploma estão estabelecidos os termos da criação e atribuição de incentivos aos jovens cidadãos que prestem serviço efectivo em RV e RC, sendo os mesmos proporcionais à duração do serviço efectivamente prestado e abrangem as seguintes modalidades:⁶

- (1) **Informação e orientação profissional;**
- (2) **Apoio à obtenção de habilitações académicas;**
- (3) **Apoio à formação profissional;**
- (4) **Compensação financeira e material;**
- (5) **Apoio à inserção ou reinserção na vida activa civil;**
- (6) **Apoio social.**

c. Da Conscrição à Semi-Profissionalização.

Na sequência da redução do SEN para quatro meses, desde 01JAN93, e atendendo à evolução tecnológica dos equipamentos, a FA entendeu não ser economicamente viável a manutenção das incorporações de Praças conscritas, tendo em conta sua curta permanência nas fileiras. Nesse sentido, foram efectuadas

⁶ Decreto-Lei n. 336/91, de 10 de Setembro.



diligências para que nas incorporações de Praças, que apenas cumpriam o SEN, se optasse por cidadãos do contingente geral os quais não necessitavam de formação complementar, para a execução de tarefas inerentes às especialidades de Serviço Interno, Artífices e Mecânicos Operadores, ficando estabelecido que as outras funções respeitantes às especialidades que exigiam formação e treino seriam desempenhadas exclusivamente por Praças nas situações de RV e RC. É de salientar que, se por um lado estes militares não tinham nenhuns conhecimentos profissionais, aquando da sua incorporação, por outro, o reduzido tempo de permanência nas fileiras não lhes permitia adquirir a experiência necessária que pudesse ser rentabilizada durante a sua estadia na FA.

Nas incorporações respeitantes ao ano de 1996, houve uma redução bastante acentuada, superior a 50% do total de incorporados desse universo de pessoal, acabando por ser esse o último ano de incorporações de pessoal conscrito.

Na apresentação do Livro Branco da Profissionalização das Forças Armadas, em 02ABR98, o então Ministro da Defesa Nacional, Veiga Simão, referiu a propósito da substituição do SMO pelo voluntariado: “ *A Força Aérea é um ramo que se pode considerar profissionalizado, onde a relação oferta/procura para os RV e RC é capaz de suprir as necessidades essenciais*”.

A FA tornou-se assim pioneira no caminho para a profissionalização das FFAA.

Pode dizer-se que com o término do SEN, a FA não teve um decréscimo de efectivos a incorporar no imediato, antes pelo contrário, existiu um incremento no planeamento de pessoal voluntário a incorporar a que também correspondeu um ligeiro aumento de efectivos incorporados, pelo menos até ao ano de 2000. O défice que se verificou na altura está relacionado com o facto de, por ocasião do planeamento das necessidades de pessoal, não se estar a prever o fim prematuro do SEN. Com a finalidade de reduzir esse défice, desenvolveram-se actividades intensivas de marketing e acções de divulgação nas escolas, na comunicação social, em eventos, em feiras, em exposições, etc. Tudo isto implicou uma reformulação no CRFA, tendo sido criado o Departamento de Marketing, e iniciou-se o recrutamento de Oficiais de Recursos Humanos e Logística (RHL), na área de Relações Públicas e Publicidade. A partir do ano de 2001, houve uma redução



significativa do pessoal admitido, mas as dificuldades maiores surgem com o decréscimo verificado no ano 2004, altura em que o 9.º deu lugar ao 11.º ano de escolaridade, como habilitação mínima exigida para efeitos de ingresso no Curso de Formação de Praças (CFP) com destino aos regimes RV e RC, acrescidas por exigências fortes na área científica (Matemática e Física), dificuldades essas que se mantêm até hoje. Esta ruptura de efectivos pode estar, por um lado, relacionada com o aumento das exigências académicas e, por outro, com as dos Testes de Avaliação da Condição Física onde se verificaram inaptidões na ordem dos 25%.⁷

Foi, então, como forma de compensar o fim da conscrição, que se tomaram medidas para incentivar os jovens cidadãos a prestarem serviço militar em regime de voluntariado. Medidas essas que estão preceituadas na Lei n.º 174/99, de 21SET, (LSM), regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, cujo conteúdo irá ser desenvolvido na alínea seguinte para um melhor enquadramento da situação.

d. A Lei do Serviço Militar

No desenvolvimento do regime jurídico estabelecido pela LSM, foi publicado o Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de Novembro, que regulamenta a Lei em epígrafe que, na sua essência, veio estabelecer a transição do sistema de conscrição para um novo modelo de prestação de serviço militar baseado no voluntariado.

Deste modo, a LSM ratifica as formas de prestação de serviço nos QP, no RV, no RC e por convocação ou mobilização. A prestação de serviço em RV tem a duração de um ano, enquanto que a em RC varia num intervalo de tempo compreendido entre os dois e seis anos. A modalidade de prestação de serviço em RC tem equivalência ao contrato administrativo de provimento, ficando o militar equiparado a agente administrativo. A prestação de serviço por convocação é proposta pelo Ministro da Defesa Nacional e tem a duração mínima de quatro meses, podendo prolongar-se até aos 12 meses. Por sua vez, a prestação de serviço efectivo por mobilização abrange os cidadãos nas situações de reserva de recrutamento e reserva de disponibilidade, os quais, em situações de excepção ou

⁷ Tópico da entrevista com o TCOR José Cruz



guerra, poderão vir a ser mobilizados para esse fim. Este diploma estabelece, ainda, que poderão vir a ser criados, através de diploma legal, regimes de contrato, cuja duração poderá atingir os 20 anos, para fazer face a situações funcionais específicas que justifiquem uma prestação de serviço prolongada. Este diploma consagra, ainda, o estabelecimento do Dia da Defesa Nacional (DDN), que tem por finalidade a sensibilização dos jovens cidadãos para os assuntos relacionados com a Defesa Nacional (DN) e, em simultâneo, a divulgação do papel das FFAA, aproveitando-se também a oportunidade do evento para desenvolver acções de recrutamento. O DDN ocorrerá em Unidades dos três Ramos das FFAA e em estabelecimentos de ensino público. A convocatória para este acontecimento faz-se através de editais onde constam os locais, data e hora em que os cidadãos devem fazer a sua apresentação. A comparência ao DDN é considerada um dever de todos os jovens cidadãos que tenham completado ou venham a completar 18 anos de idade no ano em que ocorre o evento. Aquando da sua comparência, os cidadãos deverão ser portadores do respectivo Bilhete de Identidade e da Cédula Militar na qual será averbada a certificação de presença do cidadão, através da aposição de um carimbo próprio para o efeito.⁸

Com a implementação do modelo de serviço militar assente no voluntariado, sobressaem duas componentes fundamentais: uma de contexto organizacional, relativa ao recrutamento; a outra no âmbito dos recursos humanos, respeitante à forma de captação, obtenção e retenção de jovens cidadãos que, inevitavelmente, passará por uma política eficaz de incentivos, que irá ser aprofundada no capítulo seguinte.

2. O Regulamento de Incentivos

Aprovada pela Lei n.º 174/99, de 21 de Setembro, a nova LSM estabelece uma inovação histórica no recrutamento dos cidadãos para a prestação de serviço efectivo nas FFAA em tempo de paz. Essencialmente, a prestação do serviço militar, que até aqui era obrigatória, passou, nos termos da referida Lei, a efectuar-se em RV. A Lei supracitada criou um conjunto de medidas incentivos cuja

⁸ Lei n. 174/99, de 21 de Setembro. Lei do Serviço Militar; Decreto-Lei n. 289/2000, de 14 de Novembro. Regulamento da Lei do Serviço Militar.



finalidade era despertar interesse nos jovens cidadãos para a prestação do serviço militar em RV e RC e, após a sua cessação, poderem encontrar um emprego estável e uma habitação condigna. Assim, a Lei prevê, durante a prestação do serviço, remunerações adequadas e, para os voluntários e seus familiares a seu cargo, o direito à segurança social e à assistência médica e medicamentosa. Após o cumprimento do serviço militar, a Lei prevê, ainda, que os jovens beneficiem de apoios excepcionais ao seu emprego e habitação. Deste modo, a Lei dá incentivos à obtenção de habilitações académicas, à formação e certificação profissional, bem como à inserção no mercado de trabalho. Para além destes incentivos, é de salientar as facilidades concedidas no acesso ao ensino e à formação profissional, o apoio à criação de empregos e empresas próprias e a atribuição de condições de ingresso prioritário na função pública e nos QP das FFAA e Forças de Segurança. No caso dos jovens que prestaram serviço militar naqueles regimes não conseguirem alcançar qualquer das situações referidas no parágrafo anterior, terão direito a usufruir do subsídio de desemprego. Beneficiarão, ainda, de condições especiais de acesso ao crédito à habitação.⁹

Com base na LSM, foi aprovado, pelo Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15DEZ, o RI à prestação do Serviço Militar em RV e RC. Entretanto, segundo o preceituado no mesmo diploma, este sistema de atribuição de incentivos foi aplicável, em algumas modalidades, aos militares que, à data da sua entrada em vigor, se encontravam na prestação SEN, com destino ao RV e RC e, noutras, aos militares que tinham pelo menos cinco anos de serviço efectivo em RC, ao abrigo dos incentivos previstos no DL 336/91, de 10SET, e optassem pela transição para este novo regime de incentivos que comportam as seguintes modalidades:

- a) **Apoio à obtenção de habilitações académicas;**
- b) **Apoio para a formação e certificação profissional;**
- c) **Compensações financeiras e materiais;**
- d) **Apoio à inserção no mercado de trabalho;**
- e) **Apoio Social.**

Decorrido pouco mais de um triénio, após a aprovação do RI, verificou-se a necessidade de proceder à sua revisão, através do Decreto-Lei n.º 118/2004, de

⁹ Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro.



21MAI, devido a terem sido detectadas algumas falhas e deficiências e, também, a alterações verificadas nos regimes jurídicos de referência.

Passados mais de três anos, procedeu-se novamente a nova alteração ao referido Regulamento, com a aprovação do Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27SET, por se ter considerado que o Regulamento continha uma série de normas cuja incidência prática, em certos casos e situações, era praticamente inexistente, bem como outras cuja aplicação tinha encontrado entraves da mais diversa natureza. Do mesmo modo, a experiência recolhida nesses últimos anos de vigência do Regulamento, revelou dificuldades de interpretação e aplicação de algumas normas, estando outras desajustadas da realidade por força da alteração dos regimes jurídicos de referência. Assim, de acordo com as alterações implementadas, com a publicação do referido DL, o RI à prestação de serviço militar em RV e RC passou a abranger as seguintes modalidades:

a) Apoio à obtenção de habilitações académicas

(1) **Estatuto do trabalhador estudante:** Podem usufruir do Estatuto do Trabalhador Estudante os militares que estejam a prestar serviço efectivo em RV e RC. Em caso de necessidade poderão ser dispensados até oito horas semanais;

(2) **Frequência de estudos:** Existe a possibilidade de conclusão dos estudos, frequentando os cursos do ensino secundário regular, recorrente ou profissional, com recurso a novas metodologias de ensino para obtenção de habilitações académicas até ao 12.º ano ou equivalente;

(3) **Acesso ao ensino superior:** Os militares que tenham prestado serviço em RC têm prioridade no acesso ao Ensino Superior Público com 2,5% das vagas fixadas anualmente.

b) Apoio para a formação e certificação profissional

(1) **Formação profissional certificada:** A inserção ou reinserção no mercado de trabalho é garantida aos militares em RC através de formação profissional certificada;

(2) **Certificação profissional:** Os militares em RC têm direito à certificação da aptidão profissional que será titulada através de



certificado de aptidão profissional no caso de terem adquirido conhecimentos ou competências para o exercício de determinada profissão;

(3) **Acesso aos cursos de formação profissional no IEFP:** O IEFP tem um contingente especial de 10% de acesso às vagas de cada curso de formação profissional para os cidadãos que prestaram serviço militar em RC.

c) Compensações financeiras e materiais

(1) **Prestações após o termo da prestação do serviço militar em RC:** Os militares após o termo da prestação do serviço militar efectivo em RC, têm direito ao pagamento de uma prestação pecuniária correspondente a um duodécimo da remuneração anual, por cada ano completo de serviço efectivo prestado;

(2) **Fardamento, alojamento e alimentação:** Os militares em RV e RC, durante o período de instrução, têm direito ao fardamento, alojamento e alimentação gratuitos. Após este período, mantêm o direito ao fardamento, alojamento e alimentação, nos termos previstos para os militares dos QP;

(3) **Subsídios para estudos superiores:** Os militares em RC que prestaram pelo menos cinco anos de serviço têm direito a candidatar-se à concessão de um subsídio para estudos superiores, após a cessação do contrato.

d) Apoio à inserção no mercado de trabalho

(1) **Subsídio de desemprego:** Os militares que prestaram serviço efectivo em RV ou RC têm direito às prestações de desemprego por período idêntico ao da duração do serviço, o qual não poderá ultrapassar os 30 meses. Os militares que estejam a usufruir de bolsa de estudos ou qualquer outra prestação para esse fim, perdem o direito às prestações de desemprego desde que o montante seja de valor igual ou superior retribuição mínima mensal;

(2) **Apoio à criação do próprio emprego ou empresa:** Os militares que tenham prestado serviço militar efectivo em RC



beneficiam de uma majoração de 20% relativamente ao apoio financeiro concedido a fundo perdido ou à bonificação da taxa de juro quando haja necessidade de recurso ao crédito. Esta possibilidade pode ser usada por igual período ao da prestação de serviço efectivo;

(3) Apoio à contratação de jovens à procura do primeiro emprego: As empresas que admitam jovens do primeiro emprego, com idade não superior a 30 anos, e que tenham prestado serviço efectivo pelo período mínimo de cinco anos, são dispensadas do pagamento das contribuições para a Segurança Social por 48 meses e é-lhes concedido um subsídio, não reembolsável, de montante igual a 12 vezes a remuneração mínima mensal garantida por lei, por cada posto de trabalho criado;

(4) Ingresso na função pública: Os militares em RC que tenham prestado serviço efectivo pelo período mínimo de cinco anos, têm direito a candidatar-se aos concursos internos de ingresso nos serviços e organismos da administração central, regional, local e nas polícias municipais;

(5) Apoio à inserção em organismos internacionais: Será comunicada a existência de informação disponível sobre concursos de pessoal em organismos internacionais, aos quais os cidadãos portugueses tenham direito e sejam susceptíveis de interessar aos militares em RV e RC;

(6) Apoio à inserção em actividades de cooperação técnico-militar com outros países: Os ex-militares que prestaram serviço efectivo em RV ou RC beneficiam de um contingente de 35% das vagas dos concursos destinados às actividades civis de cooperação técnico-militar e mantêm esse direito por um período igual àquele que prestaram serviço efectivo;

(7) Admissão aos quadros de pessoal das Forças Armadas: Os militares que prestem ou tenham prestado serviço efectivo em RC, pelo período mínimo de três anos, beneficiam nos seis anos



subsequentes à data da cessação do contrato, de um contingente mínimo de 30% do número total de vagas de admissão ao conjunto dos concursos para ingresso nos QP das FFAA e, também, nos respectivos quadros de pessoal civil.

e) Apoio social

(1) **Assistência na doença:** Os militares em RV e RC e os respectivos familiares têm direito à assistência médica, medicamentosa, hospitalar e de meios auxiliares de diagnóstico, nos termos estabelecidos para os militares dos QP;

(2) **Prestações familiares:** Os militares em RV e RC têm direito às prestações abrangidas pelo subsistema de protecção familiar durante o período de prestação do serviço, nos termos idênticos aos do pessoal dos QP;

(3) **Aposentação e reforma:** O tempo de serviço prestado em RV e RC conta para efeitos de aposentação e reforma.¹⁰

3. Resultados do Estudo Empírico

Este estudo baseia-se num trabalho empírico realizado junto de amostras da população de militares que se enquadram na problemática apresentada. Fez-se a análise estatística dos dados recolhidos no questionário aplicado às Praças em RC. Em 05JAN09, foram distribuídos 404 exemplares às Praças colocadas nas Unidades sediadas no Complexo do Lumiar e na BA5. Em 06FEV09, procedeu-se à recolha dos questionários, tendo-se obtido 188 respostas.

Trata-se de uma amostra intencional, uma vez que foi seleccionada devido a características típicas, mas não é representativa desse universo. Esta opção está relacionada com o facto de termos uma amostra de uma Unidade onde há o predomínio de pessoal da área administrativa, e de outra Unidade onde existe mais pessoal da área operacional.

Optou-se pela utilização do questionário, uma vez que é um processo simples e facilitado no processamento, análise e interpretação dos dados.

O questionário é composto por cinco questões fechadas, sendo algumas de resposta múltipla. Procurou-se que as perguntas do questionário fossem direccionadas para as

¹⁰ Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de Setembro.



hipóteses em estudo, centrando-as principalmente no conhecimento, ou não, do RI; onde é que obteve esse conhecimento; qual o grau de importância de um determinado número de incentivos; se o militar está a usufruir, ou se já usufruiu de algum incentivo; e qual o motivo que o levou a prorrogar o contrato.

Para a análise dos resultados e, atendendo à natureza da investigação, vai ser produzida uma análise estatística descritiva, de modo a obter informação sobre as respostas dos inquiridos no questionário. Desta forma, a análise dos resultados irá comportar tabelas de frequências e gráficos, das respostas dadas, o que facilitará as conclusões relativamente às hipóteses formuladas.

No entanto, devido ao próprio modelo de questionário e à natureza da investigação, não se irá realizar nenhuma inferência estatística. Os dados apresentados neste trabalho servem somente como indicadores da realidade, não se podendo projectar neles certezas, ou indicadores para o futuro.

Este estudo é apenas descritivo de uma realidade actual e que pode ser utilizado como ferramenta de apoio à tomada de decisão, mas não deve ser utilizado como um factor preponderante na decisão final da mesma.

Foram, também, realizadas entrevistas exploratórias ao Chefe do CRFA e ao Chefe da Repartição de Carreiras e Promoções, da DP, atendendo a que são duas áreas bastantes importantes na vida de uma Praça em RC, desde o seu ingresso até à cessação do contrato, no sentido de serem obtidos elementos que complementem a informação resultante do questionário aplicado para, assim, estarmos na posse de todos os dados que nos permitam validar as hipóteses formuladas.

a. Caracterização da Amostra

Tal como foi referido anteriormente, responderam ao questionário 188 militares, colocados no Complexo do Lumiar e na BA5 e que apresentam uma média de idade de 24 anos. A sua distribuição por estas duas Unidades está representada na figura n.º1.

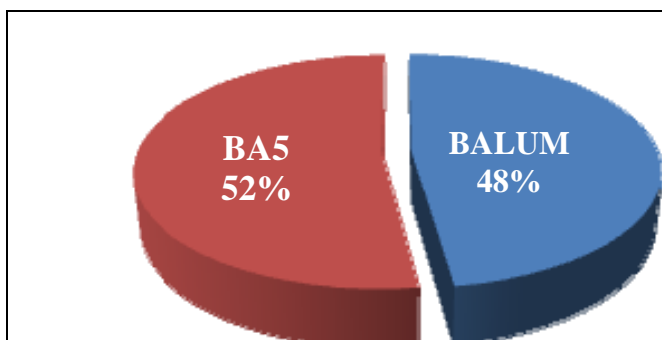


Figura n.º 1 – Unidade de Colocação dos Inquiridos

Foi inquirido aos militares o tempo de serviço em RC. Tal como se pode observar na figura n.º 2, constata-se que 58,3% dos inquiridos têm três anos, ou menos, de serviço militar. Este facto é importante, uma vez que significa que ainda estão no contrato inicial, facto que vai inviabilizar as respostas à questão número cinco, tal como se vai verificar mais à frente neste capítulo.

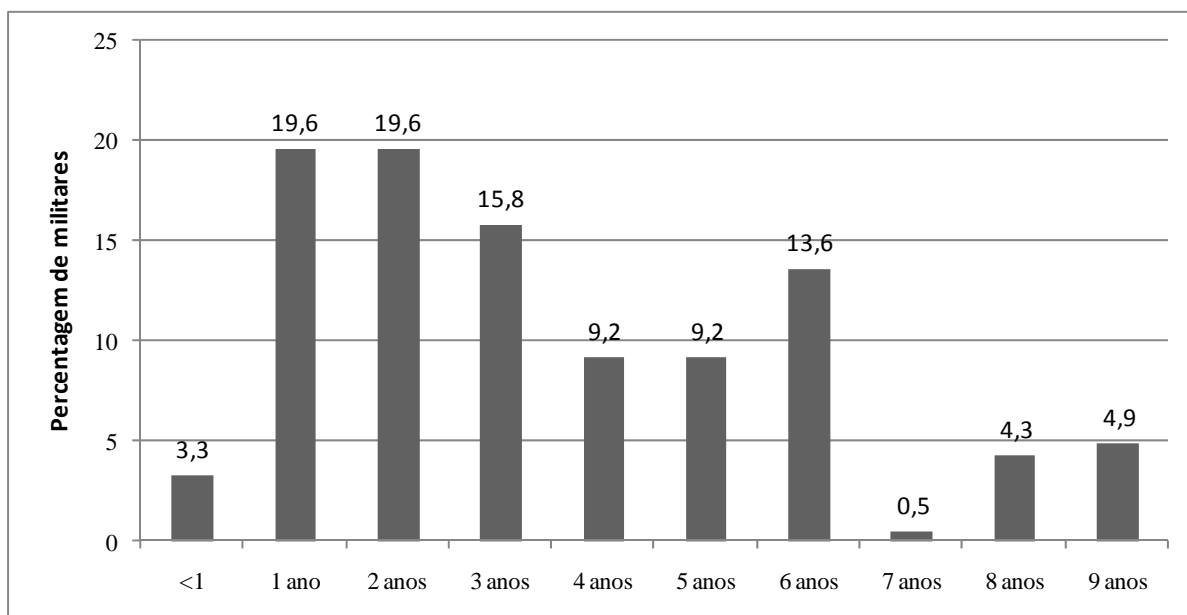


Figura n.º 2 – Anos em RC

Em relação ao posto, representado na figura n.º 3, verifica-se que 69,5% dos inquiridos são 2CAB ou 1CAB. Ao observarmos atentamente os dados, reparamos numa discrepância em relação à questão anterior, uma vez que, ao fim de três anos de contrato, uma Praça é promovida ao posto de CADJ. Uma explicação para este facto, prende-se com a má interpretação da pergunta, por parte do inquirido, uma



vez que pode ter direccionado a resposta para o tempo efectivo prestado na Força Aérea, que é necessariamente diferente do tempo em RC.

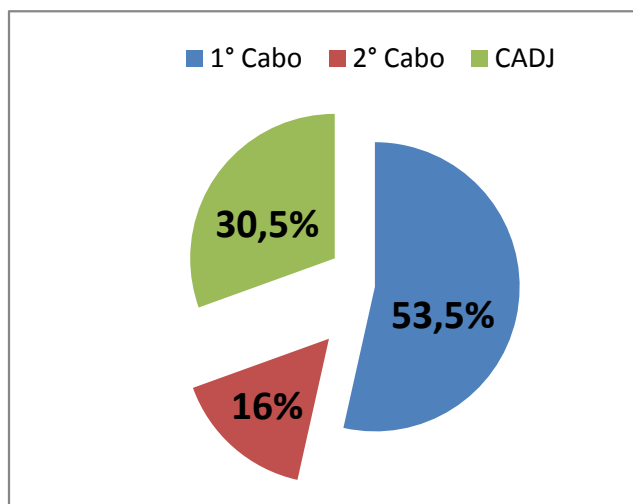


Figura n.º 3 - Posto

b. Análise de resultados

Tal como foi referido anteriormente, o questionário é constituído por cinco questões fechadas, algumas de resposta dicotómica, Sim / Não, e outras de resposta múltipla. Apresentam-se de seguida os resultados de cada uma delas:

(1) Conhecimento da existência do Regulamento de Incentivos

Nesta questão era inquirido aos militares se estes tinham conhecimento da existência do RI. Esta é uma questão fulcral na investigação, uma vez que permite verificar a difusão deste Regulamento junto das Praças da FA.

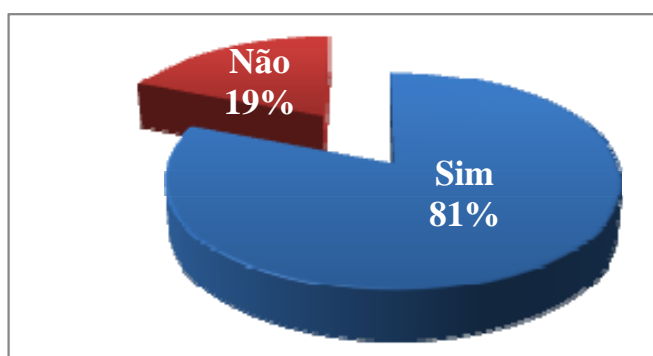


Figura n.º 4 – Conhecimento da existência do Regulamento de Incentivos



Tal como se pode observar na figura n.º 4, atrás representada, 81% das Praças inquiridas sabem da existência do RI. No entanto, é curioso verificar que existem 19% de militares que ainda não têm conhecimento deste Regulamento.

(2) Como foi obtido o conhecimento do Regulamento de Incentivos

De seguida, e para quem respondeu afirmativamente ao facto de saberem da existência de um RI, foi-lhes inquirido sobre como é que obtiveram esse conhecimento.

Tal como pode ser observado na tabela n.º 1 e na figura n.º 5, representada na página seguinte, 42,4% dos militares obtiveram esse conhecimento através do CRFA, 17,2 % quando estavam em formação no Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea (CFMTFA), 29,8% apenas quando estavam na Unidade de Colocação e 10,6% apresentaram outras fontes.

Tabela n.º 1 – Fontes do conhecimento do RI por parte das Praças inquiridas

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
CRFA	64	42,4	42,4
CFMTFA	26	17,2	59,6
Unidade	45	29,8	89,4
Colocação			
Outros	5	3,3	92,7
Militares			
Internet	4	2,6	95,4
Família /	2	1,3	96,7
Amigos			
Centro	1	0,7	97,4
Emprego			
Pesquisas	3	2,0	99,3
Decreto-Lei	1	0,7	100
Total	151	100	

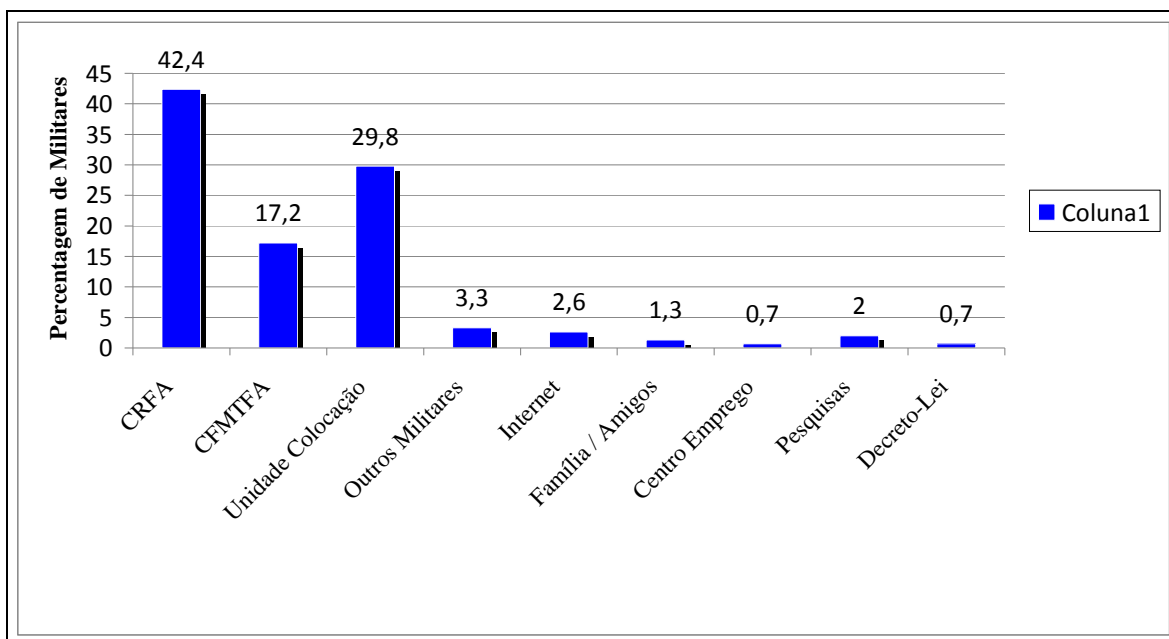


Figura n.º 5 - Fonte do Conhecimento do Regime de Incentivos

Desta observação, constata-se que quase 30% dos inquiridos apenas teve conhecimento do RI depois de estar na FA há sensivelmente seis meses. Esta situação opõe-se um pouco à génese dos incentivos, uma vez que foram criados como uma medida para atrair os jovens cidadãos a prestarem voluntariamente serviço militar nas FFAA.

Verificando-se que nem 50% dos militares inquiridos obteve informação sobre o RI no CRFA, poderia afirmar-se, numa primeira análise, que esse processo de divulgação não está a atingir os resultados pretendidos. Contudo, como já foi referido anteriormente, na entrevista exploratória, com o Chefe do CRFA, pode o autor deste TII constatar que, pelo menos de há cerca de cinco anos a esta parte, quando os candidatos se encontram no CRFA, na prestação de provas, a divulgação do RI é feita durante o segundo briefing. Para além disso, a informação sobre a existência do RI também está disponível na Internet, no *site* da FA, na página do Recrutamento. Verificou, ainda, o autor que o CRFA elaborou um Plano de Divulgação nas Unidades da FA, para o ano de 2009, respeitante à realização de palestras, junto das Praças em RC, no sentido de informar e sensibilizar aqueles



militares para as questões no âmbito da Unidade de Inserção na Vida Activa (UNIVA).¹¹

Pelas razões enunciadas, é comprovada a hipótese de que o método de divulgação dos incentivos legalmente em vigor, implementado na FA, junto dos jovens cidadãos, é adequado e contribui para o crescente número de candidatos ao CFP/RC.

(3) Atribuição do grau de importância aos incentivos

Na questão número três, foi pedido aos militares para classificarem cinco incentivos, de acordo com uma escala de um a cinco, onde um significava **nada importante**; o dois pouco importante; o três **nem pouco, nem muito importante**; o quatro muito importante; e o cinco **importantíssimo**. A maioria dos inquiridos respondeu a esta questão, apesar de 19% não ter conhecimento do RI. Neste caso não se coloca nenhuma objecção, uma vez que se está a solicitar uma opinião pessoal, relativamente a um conjunto de incentivos pré-definidos.

Para facilitar a análise dos dados, vão ser apresentadas tabelas individuais para cada um dos incentivos. No final, irá ser realizada uma

Tabela n.º 2 - Estatuto Trabalhador Estudante

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Nada Importante	6	3,3	3,3
Pouco Importante	9	5	5,3
Nem Pouco, nem muito importante	21	11,6	19,9
Muito Importante	74	40,9	60,8
Importantíssimo	71	39,2	100
Total	181	100	-
Não Sabe / Não responde	7	-	-

análise global dos mesmos.

Em relação ao Estatuto do Trabalhador Estudante, conforme se pode verificar na tabela n.º 2, a maioria dos militares inquiridos (80,1%)

¹¹ Tópico da entrevista com o COR António Delfim, Chefe do CRFA.



considerou este incentivo como muito importante, ou importantíssimo. Apenas 3,3% encaram este incentivo como nada importante.

Tabela n.º 3 - Apoio para a Formação e Certificação Profissional

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Nada Importante	15	8,3	8,3
Pouco Importante	9	5	13,3
Nem Pouco, nem muito importante	25	13,9	27,2
Muito Importante	56	31,1	58,3
Importantíssimo	75	41,7	100
Total	180	100	-
Não sabe / Não responde	8	-	-

Da análise à tabela n.º 3, no que diz respeito ao Apoio para a Formação e Certificação Profissional, novamente a maioria dos inquiridos (72,8%) considerou este incentivo muito importante ou importantíssimo. Por outro lado, cerca de 13% considerou que este incentivo é nada ou pouco importante.

Tabela n.º 4 - Compensações Financeiras e Materiais

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Nada Importante	5	2,8	2,8
Pouco Importante	15	8,3	11,1
Nem Pouco, nem muito importante	30	16,7	27,8
Muito Importante	69	38,3	66,1
Importantíssimo	61	33,9	100
Total	180	100	-
Não sabe / Não responde	8	-	-

Observa-se na tabela n.º 4, em relação às Compensações Financeiras e Materiais, que cerca de 70 % dos inquiridos consideraram-nas muito importantes, ou importantíssimas para as Praças em RC. É curioso verificar que quase 17% dos militares que responderam a este questionário, não tem uma opinião formada, relativamente a este incentivo. Por fim, 11 % considerou este incentivo como nada, ou pouco importante.



Incentivos à prestação do serviço militar nos Regimes de Contrato e de Voluntariado.
A perspectiva dos militares da Força Aérea

Tabela n.º 5 - Apoio à Inserção no Mercado de Trabalho

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Nada Importante	8	4,4	4,4
Pouco Importante	18	10	14,4
Nem Pouco, nem muito importante	17	9,4	23,9
Muito Importante	68	37,8	61,7
Importantíssimo	69	38,3	100
Total	180	100	-
Não sabe / Não responde	8	-	-

Analisando a tabela n.º 5, constata-se que o Apoio à Inserção no Mercado de Trabalho revela-se muito importante, ou importantíssimo, para a maioria dos inquiridos. No entanto, quase 15% das Praças consideram este incentivo como nada ou pouco importante.

Tabela n.º 6 - Apoio Social

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Nada Importante	20	11,2	11,2
Pouco Importante	12	6,7	17,9
Nem Pouco, nem muito importante	28	15,6	33,5
Muito Importante	74	41,3	74,9
Importantíssimo	45	25,1	100
Total	180	100	-
Não sabe / Não responde	8	-	-

Verifica-se na tabela n.º 6, quanto ao Apoio Social, que 17,9% dos inquiridos considerou este incentivo como nada, ou pouco importante. Por outro lado, constata-se que 41,3% das Praças que responderam ao questionário, consideraram este incentivo como muito importante. No entanto, deve-se salientar que este incentivo obteve a maior taxa no campo negativo, e a menor percentagem no lado positivo, o que significa que dos cinco incentivos presentes no questionário, este foi considerado como o de menor valor.

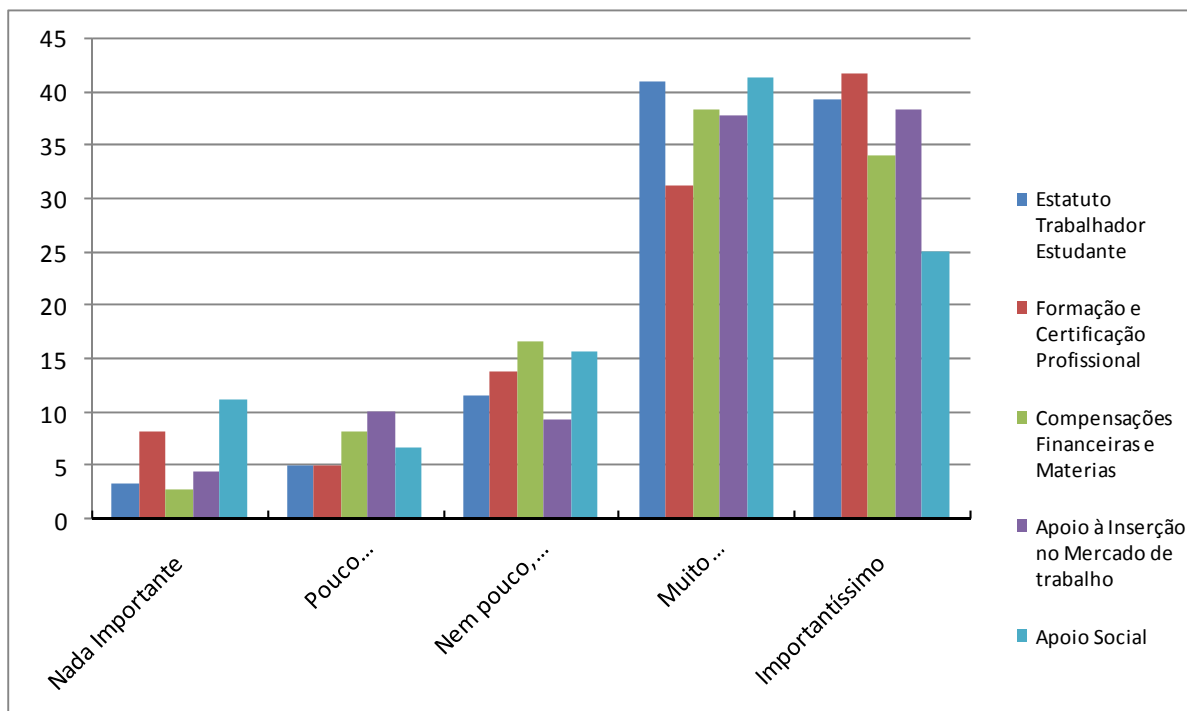


Figura n.º 6 – Importância atribuídas a cada um dos incentivos

A figura n.º 6 apresenta um resumo de todas as respostas à questão número três, constatando-se que todos os incentivos se revelam bastante importantes para a maioria dos inquiridos. No entanto, convém referir que o Estatuto do Trabalhador Estudante foi aquele que apresentou valores mais positivos, ou seja, aquele que as Praças inquiridas consideraram mais importantes. Por outro lado, o incentivo do Apoio Social foi aquele que apresentou valores mais baixos de importância, o que significa que os militares inquiridos consideram este incentivo menos importante para o RC.

(4) Usufruto dos incentivos

Nesta questão perguntou-se, em relação aos incentivos indicados anteriormente, se o militar já usufruiu ou está a usufruir de algum deles. Tal como se pode verificar na figura n.º 7, 47,6% afirmaram que já utilizaram, ou estão a utilizar o RI, enquanto 52,4% afirmaram que nunca utilizaram nenhum dos incentivos indicados.

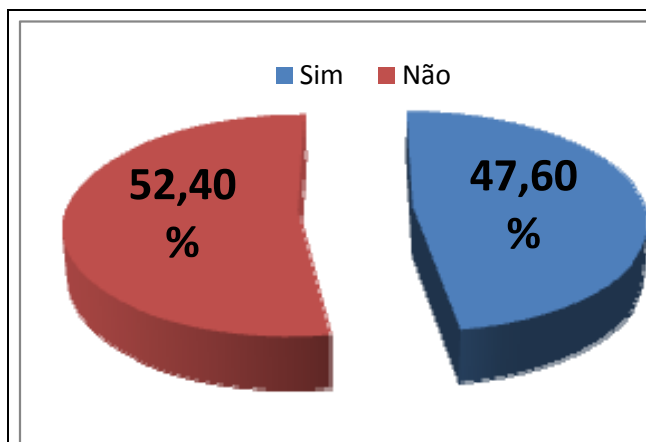


Figura n.º 7 - Já usufruiu do Regime de Incentivos

Importa agora avaliar o quantitativo dos incentivos utilizados, para as pessoas que responderam Sim, bem como as razões apresentadas para os inquiridos que responderam Não.

Tabela n.º 7 – Inquiridos que responderam SIM em relação à utilização dos incentivos

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Estatuto Trabalhador-Estudante	78	88,6	88,6
Apoio Social	2	2,3	90,9
Compensações Financeiras e Materiais	5	5,7	96,6
Formação e Certificação Profissional	2	2,3	98,9
Acesso ao Ensino Superior	1	1,1	100
Total	88	100	-
Não sabe / Não responde	100	-	-

Podemos verificar, pela análise da tabela n.º 7, que a esmagadora maioria dos inquiridos (88,6%) afirma que já usufruiu, ou está a usufruir do Estatuto do Trabalhador Estudante. É de facto o incentivo mais utilizado pelas Praças em RC. Os outros incentivos utilizados foram as Compensações Financeiras e Materiais (5,7%), a Formação e Certificação



Profissional (2,3), o Apoio Social (2,3%) e o Acesso ao Ensino Superior 1,1%.

Tabela n.º 8 – Inquiridos que responderam NÃO, qual a Razão?

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Tempo insuficiente de colocação	9	15	15
Não tive necessidade	42	70	85
Não tenho conhecimento	3	5	90
Razões de Serviço	5	8,3	98,3
Não acabei o contrato	1	1,7	100
Total	60	100	-
Não sabe / Não responde	128	-	-

Analisando a tabela n.º 8, em relação aos militares que afirmaram não terem ainda usufruído do RI, 70% declaram que ainda não tiveram necessidade disso, enquanto 15% referem que ainda não utilizaram nenhum incentivo porque não têm tempo suficiente de serviço. Convém referir que 8,3% dos inquiridos referem Razões de Serviço para não usufruírem do RI. É ainda de realçar que nem todos os inquiridos que responderam NÃO a esta questão, apresentaram a razão para esse facto, daí as apenas 60 respostas apresentadas.

(5) Motivo da prorrogação do contrato

Na pergunta número cinco, foi questionado sobre qual o motivo da prorrogação do contrato inicial. Com esta pergunta, procura-se validar a hipótese número dois deste trabalho de investigação.

Tabela n.º 9 - Motivos que levaram os inquiridos a prorrogar o contrato inicial

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Acesso ao Quadro Permanente	28	45,2	45,2
Falta de Emprego na Vida Civil	19	30,6	75,8
Remuneração	7	11,3	87,1
Acesso às Forças de Segurança Pública	1	1,6	88,7
Poder conciliar estudos com emprego	2	3,2	91,9
Estudar	2	3,2	95,2
Gosto pela Vida Militar	2	3,2	98,4
Gravidez	1	1,6	100
Total	62	100	-
Não sabe / Não responde	126	-	-



Tal como tinha sido referido anteriormente, devido ao facto da maioria dos inquiridos ter menos de três anos em RC, apenas 62 militares responderam a esta questão. Das respostas dadas, conforme se verifica na tabela n.º 9, 45% dos inquiridos, que responderam a esta questão, afirmaram que o motivo que os levou à prorrogação do contrato foi a possibilidade de Acesso ao Quadro Permanente. Por outro lado, 30,6 % dos inquiridos referiu o facto da falta de emprego na vida civil como um factor para a prorrogação do contrato.

Considerando a conjugação destes dois factores, atendendo a que eles não se podem dissociar um do outro, é comprovada a hipótese de que a possibilidade de ingresso nos Quadros Permanentes de Oficiais e Sargentos é um incentivo atractivo para a prorrogação dos contratos por parte das Praças RC.

Terminada a análise dos resultados, verificámos que na generalidade as medidas de incentivos legalmente em vigor estão a ser bem aproveitadas por parte das Praças em RC, da FA, com especial relevo para o Estatuto do Trabalhador Estudante, considerando-se, assim, encontrada a resposta à pergunta de partida.

Conclusões

O fim da confrontação Leste-Oeste, que dividia o mundo em dois blocos inimigos os quais se caracterizavam pela existência de exércitos numerosos e poderosamente armados, permitiu uma evolução positiva no contexto de segurança na Europa. O perigo pouco provável de um conflito de alta intensidade, deu lugar à existência de outro tipo de conflitos de menor grau mas mais prováveis. As novas ameaças resultantes de desigualdades sociais emergiram através da existência de grupos organizados de terroristas, de fundamentalismos e de nacionalismos, tendo como consequência a substituição da necessidade de exércitos numerosos, pela necessidade de exércitos mais reduzidos, mas com pessoal mais habilitado para operar as novas tecnologias e melhor preparado para o combate.

Desta nova situação, resultaram grandes reestruturações nas FFAA dos países Ocidentais com incidência na prestação do serviço militar onde a conscrição deu lugar ao voluntariado. Portugal não fugiu à regra e progressivamente foi introduzindo alterações,



quer no limite de idade em que os cidadãos estavam sujeitos às obrigações militares, o qual se situava entre os 18 e os 45 anos, quer na redução do SEN que, até 1987, tinha a duração de dois anos. As primeiras alterações implicaram a redução da prestação SEN para 18 meses e o fim das obrigações militares para os 38 anos. Posteriormente, em 1991, houve uma nova redução do SEN para 12 meses e, a partir de 1993, para quatro meses. Simultaneamente também foi reduzido, para os 35 anos, o limite máximo de idade para o cumprimento das obrigações militares. Ainda em 1991, surgiu a prestação do serviço militar em RV, findo o qual se podia transitar para o RC, passando a existir um sistema misto, semi profissionalizado, da prestação do serviço militar. Em consequência da existência deste sistema, surgiram os primeiros incentivos à prestação do serviço militar em RV e em RC.

O novo modelo de prestação de serviço militar, trouxe algumas vantagens para as FFAA atendendo a que passaram a existir Praças com mais experiência e mais habilitados para operarem com os novos sistemas de armas, em detrimento do pessoal SEN que, devido à sua curta permanência no seio das FFAA, apenas poderiam ser empregues em tarefas que não exigiam formação nem qualificação. Na FA, muito cedo começou a constatar-se que não era economicamente viável a manutenção de pessoal SEN nas suas fileiras, tendo em conta o reduzido tempo de permanência, que implicava um maior número de incorporações e um conseqüente agravamento orçamental. Assim, em 1995, quatro anos antes da aprovação da LSM, a qual extinguiu o SEN, a FA antecipou-se à Lei e deixou de incorporar pessoal destinado ao SEN, tornando-se, deste modo, pioneira no caminho para a profissionalização das FFAA. Esta opção trouxe alguns problemas à FA devido ao significativo decréscimo de Praças no activo. Essas dificuldades estão relacionadas, por um lado, com o facto de não se estar a prever o fim prematuro do SEN e, por outro lado, ao aumento das exigências de habilitações académicas e dos testes de avaliação da condição física no acto do concurso para ingresso na FA. Para combater esse défice de pessoal, numa primeira fase, o CRFA desenvolveu actividades intensivas de marketing e acções de divulgação nas escolas, em eventos, em feiras e na comunicação social.

Com a finalidade de atrair os jovens cidadãos a prestarem serviço militar efectivo em RV e RC, a LSM, aprovada em SET99, veio estabelecer um novo conjunto de medidas de incentivos. Paralelamente, foi instituído o DDN que tem por finalidade a sensibilização



dos jovens para a temática da Defesa Nacional, aproveitando-se a oportunidade do evento para divulgar o papel das FFAA e, simultaneamente, desenvolver acções de recrutamento. Assim, com base na LSM, em 15DEZ00, foi aprovado o RI, constando como anexo ao Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15DEZ.

Decorridos mais de três anos, após a aprovação do RI, verificou-se a necessidade de proceder à sua revisão, através do Decreto-Lei n.º 118/2004, de 21MAI, devido a terem sido detectadas algumas falhas e deficiências e, também, a alterações verificadas em regimes jurídicos de referência.

Passados mais de três anos, procedeu-se novamente a nova alteração ao referido Regulamento, por se ter considerado que o mesmo continha uma série de normas cuja incidência prática, em certos casos e situações, era praticamente inexistente, bem como outras cuja aplicação tinha encontrado entraves de mais diversa natureza. Depois de corrigidos esses aspectos que provocaram alguns desequilíbrios, que se revelaram inadequados, foi aprovado o Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27SET, que republica, em anexo, o actual RI que abrange as seguintes modalidades:

- Apoio à obtenção de habilitações académicas;
- Apoio para a formação e a certificação profissional;
- Compensações financeiras e materiais;
- Apoio à inserção no mercado de trabalho;
- Apoio social.

À luz da última versão do Regulamento de Incentivos, partiu-se para a investigação, procurando averiguar em que medida as Praças em RC, da FA, estão a usufruir do regime de atribuição de incentivos. Desta pergunta de partida, derivaram outras duas, concretamente:

- As medidas de incentivos legalmente em vigor permitem afirmar que são suficientes para motivar as Praças da Força Aérea, no Regime de Contrato, a prorrogarem os seus contratos após o cumprimento do contrato inicial?
- De entre essas medidas, quais serão as mais determinantes nessa tomada de decisão?

Na sequência da pergunta de partida e das derivadas, surgiram as seguintes hipóteses de trabalho:



- Primeira hipótese: O método de divulgação dos incentivos legalmente em vigor, implementado na FA, junto dos jovens cidadãos, é adequado e contribui para o crescente número de candidatos ao CFP/RC.

- Segunda hipótese: A possibilidade de ingresso nos Quadros Permanentes de Oficiais e Sargentos é um incentivo atractivo para a prorrogação do contrato por parte das Praças RC.

O estudo da problemática assentou na consulta efectuada à legislação, revistas, “sites” na Internet e trabalhos anteriores que tinham informação importante para o desenvolvimento do presente trabalho.

Simultaneamente foram efectuadas entrevistas exploratórias às entidades que directa ou indirectamente estavam relacionadas com a matéria do tema investigado.

Para além dessas entrevistas, no período de 05JAN a 06FEV09, foi aplicado um questionário às Praças, em Regime de Contrato, colocadas na BA5 e nas Unidades sediadas no Complexo do Lumiar. Dos 404 exemplares distribuídos, obtiveram-se 188 respostas. O questionário era composto por cinco questões fechadas, sendo algumas de resposta múltipla.

Para a interpretação dos resultados, foi efectuada uma análise estatística descritiva de forma a obter informação sobre as respostas dos inquiridos no questionário que nos conduziu às seguintes conclusões:

a) Na generalidade, as medidas de incentivos legalmente em vigor estão a ser bem aproveitadas por parte das Praças em RC, da FA, com especial relevo para o Estatuto do Trabalhador Estudante, tendo 88,6% dos inquiridos respondido que está a usufruir ou já usufruiu deste incentivo;

b) Da análise ao questionário efectuada, verificou-se que dos militares inquiridos, apenas 42% obtiveram, no CRFA, informação sobre a existência do RI. No entanto, da entrevista efectuada ao Chefe do CRFA, obtivemos a informação de que pelo menos de há cerca de cinco anos a esta parte, quando os candidatos se encontram no CRFA para a prestação de provas, a divulgação do RI é feita durante o segundo briefing. Deste modo, relativamente à primeira hipótese, podemos concluir que o método de divulgação dos incentivos legalmente em vigor, implementado na FA, junto dos jovens cidadãos, é adequado e contribui para o crescente número de candidatos ao CFP/RC;



c) No que respeita à segunda hipótese, procurou-se saber se a possibilidade de ingresso nos QP de Oficiais e Sargentos é um incentivo atractivo para a prorrogação dos contratos por parte das Praças em RC. Das respostas dadas, 45% dos inquiridos, que responderam a esta questão, afirmaram que o motivo que os levou à prorrogação do contrato foi a possibilidade de acesso aos Quadros Permanentes. Por outro lado, 30,6 % dos inquiridos referiu o facto da falta de emprego na vida civil como um factor para a prorrogação do contrato. Considerando a conjugação destes dois factores, atendendo a que eles não se podem dissociar um do outro, é comprovada a hipótese de que a possibilidade de ingresso nos Quadros Permanentes de Oficiais e Sargentos é um incentivo atractivo para a prorrogação dos contratos por parte das Praças RC.

d) Atendendo ao facto de uma percentagem considerável dos inquiridos ter referido que a falta de emprego na vida civil foi determinante para a prorrogação do respectivo contrato, podemos daí inferir que estes resultados só são possíveis devido à actual situação de crise que o nosso País atravessa e cujas implicações também se reflectem no mercado de trabalho. Porém, logo que essa situação de crise esteja ultrapassada, as ofertas de emprego irão proliferar e o actual quadro de abundância de pessoal poderá inverter-se, originando um défice de Praças em RC e a consequente escassez de efectivos nos QP. Deste modo, deverão ser tomadas as medidas adequadas para evitar que a missão atribuída à FA não seja afectada devido à carência de pessoal.

Recomendações

Em conformidade com o estudo efectuado neste Trabalho de Investigação, explanou-se as seguintes recomendações:

- a) **EMFA/Divisão de Recursos:** Realização de um estudo que conduza à elaboração de uma Informação, a enviar ao MDN/DGPRM, relativa à criação atempada de medidas adequadas para evitar o défice de Praças em RC e a consequente carência de efectivos nos QP;
- b) **CPESFA/CRFA:** O incremento das acções de divulgação do RI, no sentido de atrair, cada vez mais, jovens cidadãos para o cumprimento do serviço militar na FA;



- c) **Unidades e Órgãos da Força Aérea:** A realização de sessões periódicas de divulgação do RI junto das Praças em RC.

“Estão lançadas as principais medidas para a profissionalização das Forças Armadas”

João Mira Gomes, Secretário de Estado da Defesa e dos Assuntos do Mar



Bibliografia

Monografias

QUIVY, Raymond e CAMPENHOUDT, Luc Van (1997). **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. Lisboa: Gradiva;

Legislação

Decreto-Lei n.º 463/88, de 15 de Dezembro. **Regulamento da Lei do Serviço Militar**. *Diário da República, I Série, N.º 288, p 4925-4938*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 336/91, de 10 de Setembro. **Incentivos à Prestação do Serviço Militar em RV e RC nas FFAA**. *Diário da República, I Série (A), N.º 208, p 4782-4784*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 289/00, de 14 de Novembro. **Regulamento da Lei do Serviço Militar**. *Diário da República, I Série (A), N.º 263, p 6425-6438*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 320-A/2000, de 15 de Dezembro. **Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar em RV e RC**. *Diário da República, I Série (A), N.º 288, p 7342- (2) -7342- (11)*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 118/04, de 21 de Maio. **Alterações ao Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar em RV e RC**. *Diário da República, I Série (A), N.º 119, p 3208-3219*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de Setembro. **Alterações ao Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar em RV e RC**. *Diário da República, I Série, N.º 187, p 6845-6854*. Ministério da Defesa Nacional. Lisboa.

Lei n.º 2135, de 11 de Julho. **Lei do Serviço Militar**. *Diário do Governo, I-Série, N.º 163, p 987-993*. Presidência da República. Lisboa.

Lei n.º 30/87, de 07 de Julho. **Lei do Serviço Militar**. *Diário da República, I Série, N.º 153, p 2630-2636*. Assembleia da República. Lisboa.



Lei n.º 22/91, de 19 de Junho. **Alteração à Lei do Serviço Militar**. *Diário da República, I Série (A), N.º 138, p 3170-3173*. Assembleia da República. Lisboa.

Lei n.º 174/99, de 21 de Setembro. **Lei do Serviço Militar**. *Diário da República, I Série (-A), p 6541-6550*. Assembleia da República. Lisboa.

Internet

Livro Branco da Profissionalização das Forças Armadas – **A Defesa Nacional e a Profissionalização das Forças Armadas**.

<http://www.geocities.com/CapitolHill/9219/livro.htm?200917>. 17JAN09.

NARCISO, Raimundo – **A Prestação do Serviço Militar, 25JUN96**.

<http://www.geocities.com/CapitolHill/9219/IDN-96.htm?200917>. 17JAN09.

NEVES, Filipe Ortigão – **Recrutar, 08DEZ05**.

<http://www.revistamilitar.pt/modules/articles/print.php?id=4>. 04JAN09

Publicações Militares

OLIVEIRA, Rui (2006) **Dificuldade de Retenção dos Militares em Regime de Contrato Durante a Totalidade do Período Consignado na Lei do Serviço Militar**, CGGA0506 101-01, Sintra: Instituto de Altos Estudos da Força Aérea.



Anexos

Anexo A – Corpo de Conceitos

Anexo B – Questionário

Anexo C – Entrevista com o COR/TINF António Delfim, Chefe do CRFA – Lisboa, 12 de Janeiro de 2009.

Anexo D – Entrevista com o TCOR/TPAA José Cruz, Ex-chefe do Departamento de Selecção e Classificação, do CRFA – Lisboa, 05 de Fevereiro de 2009.

Anexo E – Entrevista com o TCOR/TPAA Lobo da Fonseca, Chefe da Repartição de Carreiras e Promoções, da Direcção de Pessoal da Força Aérea – Lisboa, 13 de Fevereiro de 2009.



Anexo A – Corpo de conceitos

Conscrição – Alistamento obrigatório dos cidadãos para cumprimento do serviço militar.

Incentivos – Medidas de natureza socioeconómica que o MDN propõe aos jovens como contrapartida da sua adesão voluntária ao serviço militar.

Profissionalização – Prestação voluntária do serviço militar mediante contrapartidas de natureza socioeconómica.

Rescisão – Possibilidade do militar cessar o contrato antes do termo do período a que se encontra vinculado.

Retenção – Disponibilidade do militar para a prestação do serviço militar até ao limite da duração do contrato.

Serviço Efectivo Normal – Tempo de serviço que o militar se encontra obrigado a cumprir, independentemente de após o seu cumprimento, poder continuar a prestar serviço militar noutra situação.

Serviço Militar – Vincula todos os cidadãos nos termos previstos na Lei do Serviço Militar e manifesta-se pelo contributo prestado pelos portugueses, no âmbito militar, à Defesa da Pátria.



ANEXO B

QUESTIONÁRIO

O Decreto-Lei N.º 320/2007, de 27SET, estabelece o regime de atribuição de incentivos aos cidadãos que prestem serviço militar nos regimes de contrato (RC) e voluntariado (RV) nas Forças Armadas, nos termos previstos na Lei do Serviço Militar. Assim, de forma a analisar se as medidas de incentivos, estabelecidas legalmente, estão a ser convenientemente exploradas, agradeço que responda às questões dando o seu contributo.

1. Tem conhecimento da existência do Regulamento de Incentivos? Sim Não

2. Como é que teve conhecimento do Regulamento de Incentivos?

Centro de Recrutamento

CFMTFA

Unidade de colocação

Outro Qual? -----

3. Com base no seu conhecimento concreto sobre a importância de cada um dos seguintes incentivos, atribua-lhes uma classificação, numa escala de 1 a 5, que significa: 1 - nada importante; 2 - pouco importante; 3 – nem pouco importante, nem muito importante; 4 - muito importante; 5 – importantíssimo:

• Estatuto do Trabalhador-Estudante

• Apoio para a Formação e Certificação Profissional

• Compensações Financeiras e Materiais

• Apoio à Inserção no Mercado de Trabalho

• Apoio Social



ANEXO B

QUESTIONÁRIO

4. Dos incentivos indicados, já usufruiu ou está a usufruir de algum deles? Sim Não

Se sim, qual/quais: _____

Se não, qual a razão: _____

5. Se já cumpriu o contrato inicial obrigatório e encontra-se no cumprimento de uma prorrogação, assinale com um (x) uma de entre as razões apresentadas, qual o motivo que o/a levou a prorrogar o contrato?

- Acesso ao Quadro Permanente
- Falta de emprego na vida civil
- Remuneração
- Outra

Qual?

6. Para terminar, complete, por favor, os seguintes dados estatísticos:

Tempo de RC: _____ Anos

Posto: _____

Sexo: M F

Idade: _____

Unidade de Colocação: _____

Muito obrigado pela sua colaboração!



**Anexo C – Entrevista com o Chefe do Centro de Recrutamento da Força Aérea,
Coronel António Delfim.**

Centro de Recrutamento da Força Aérea, Lisboa, 12 de Janeiro de 2009.

1. Nas acções de recrutamento, de que modo é efectuada a divulgação do Regime de Incentivos junto dos candidatos?
2. Tendo por referência os últimos cinco anos, quantos candidatos destinados ao Curso de Formação de Praças concorreram, anualmente, à Força Aérea?
3. Desses lotes de candidatos, quantos foram incorporados, anualmente, tendo ainda como referência os últimos cinco anos?
4. Em conformidade com o preceituado na Directiva N.º 01/2003, do CPESFA, quantos militares em RC já beneficiaram das ofertas de emprego no âmbito do Apoio à Inserção no Mercado de Trabalho?
5. Em sua opinião, as medidas de incentivos implementadas têm contribuído para a consolidação do processo de profissionalização das Forças Armadas?



**Anexo D – Entrevista com o Ex-Chefe do Departamento de Selecção e Classificação,
do Centro de Recrutamento da Força Aérea, Tenente Coronel José Cruz.**

Lisboa, 05 de Fevereiro de 2009

1. No ano de 1996, quando a Força Aérea terminou com as incorporações de pessoal destinado ao Serviço Efectivo Normal, que dificuldades foram sentidas inicialmente ao nível de efectivos?
2. Quando se pretendeu preencher o “vazio” deixado pelo pessoal SEN, houve dificuldade em recrutar candidatos destinados ao Curso de Formação de Praças para a prestação de serviço no Regime de Contrato?
3. Que soluções ou alternativas foram encontradas, no imediato, em consequência da Força Aérea ter terminado com a prestação de Serviço Efectivo Normal?
4. Quais as acções levadas a cabo, ao nível do CRFA, para atrair jovens cidadãos a ingressarem na Força Aérea a fim de prestarem serviço efectivo em Regime de Contrato?



Anexo E – Entrevista com o Chefe da Repartição de Carreiras e Promoções, da Direcção de Pessoal da Força Aérea, Tenente Coronel Lobo da Fonseca.

Direcção de Pessoal da Força Aérea, Lisboa, 13 de Fevereiro de 2009.

1. Tendo como referência os últimos cinco anos, solicito resposta às seguintes questões:

- a) Após cumprido o período obrigatório de contrato, quantas Praças prorrogaram, anualmente, os seus contratos?
- b) Quantas Praças do Regime de Contrato rescindiriam, anualmente, os respectivos contratos com a Força Aérea?
- c) Quantas Praças no Regime de Contrato concorreram e ingressaram, anualmente, nos seguintes Cursos?

CFS, CTMA e ETM.

2. Em sua opinião, as medidas de incentivos implementadas têm contribuído para a consolidação do processo de profissionalização das Forças Armadas?