



ACADEMIA MILITAR

Direcção de Ensino

Mestrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

ATRACTIVIDADE AO INGRESSO PARA A CLASSE DE PRAÇAS EM REGIME DE CONTRATO OU VOLUNTARIADO DO EXÉRCITO

AUTOR: Aspirante INF Hugo Filipe Garrido Machado

ORIENTADORA: Professora Doutora Maria Manuela M. Saraiva Sarmento Coelho

LISBOA, AGOSTO DE 2010



ACADEMIA MILITAR

Direcção de Ensino

Mestrado em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

ATRACTIVIDADE AO INGRESSO PARA A CLASSE DE PRAÇAS EM REGIME DE CONTRATO OU VOLUNTARIADO DO EXÉRCITO

AUTOR: Aspirante INF Hugo Filipe Garrido Machado

ORIENTADORA: Professora Doutora Maria Manuela M. Saraiva Sarmento Coelho

LISBOA, AGOSTO DE 2010

DEDICATÓRIA

À memória da Minha Mãe.

AGRADECIMENTOS

Embora a realização do Trabalho de Investigação Aplicada (TIA) se trate de uma tarefa individual, acaba por ter implicações na vida de várias pessoas. Deste modo, quero agradecer a todos os que contribuíram directa e indirectamente para a realização deste trabalho.

Não atribuindo maior ou menor relevância pela ordem de agradecimentos, gostaria de agradecer à orientadora deste trabalho, Professora Doutora Maria Manuela Sarmento Coelho, por toda a dedicação, apoio e constante acompanhamento, sem o qual não seria possível suplantar as dificuldades que advieram na realização deste trabalho.

Ao Regimento de Artilharia nº 5 (RA5) e à Escola Prática dos Serviços (EPS) pela autorização e apoio cedido na aplicação dos inquéritos aos formandos a frequentarem o Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército (CFGCPPE).

À Direcção de Administração de Recursos Humanos (DARH), à Direcção de Obtenção de Recursos Humanos (DORH), ao Estado-Maior do Exército (EME) e ao Ministério de Defesa Nacional (MDN) pelos dados fornecidos, sem estes a parte teórica estaria comprometida.

Ao Major General Rocha Lisboa, ao Coronel Jara Franco, ao Tenente Coronel Alves, Tenente Coronel Cerdeira, Tenente Coronel Gonçalves pela disponibilidade demonstrada e orientações sempre sábias.

Finalmente, quero agradecer em especial à minha família, pelo incansável apoio e total dedicação que me proporcionaram sempre, não só durante a realização deste trabalho, mas também durante todas as etapas da minha vida.

A todos, pela força e coragem que me inculcaram e pela enorme compreensão, um sincero obrigado.

RESUMO

O Exército necessita de um número adequado de Praças em Regime de Contrato e Voluntariado (RC/RV) para poder cumprir as missões que lhe estão incumbidas de defesa militar do país. Devido à mudança basilar verificada em 2004 transitou-se de um sistema de conscrição para um regime de prestação de Serviço Militar assente no voluntariado, em tempo de paz. Estas mudanças fizeram com que o Exército tivesse de concorrer em situação de igualdade no mercado de trabalho para satisfazer as suas necessidades em Recursos Humanos (RH), contudo é necessário melhorar a atractividade para que os jovens optem por servir no Exército.

Este trabalho de investigação divide-se em duas partes fundamentais. Na primeira parte efectua-se o enquadramento teórico onde se aborda, inicialmente, a parte conceptual e a legislação que rege a temática, a situação actual dos efectivos e o Regulamento de Incentivos (RI) em vigor para o RC/RV. A segunda parte reporta-se ao trabalho de campo, à análise e discussão dos resultados obtidos durante o trabalho de campo desenvolvido e às conclusões e recomendações.

A metodologia da parte teórica tem por base a análise documental. Na parte prática utilizaram-se inquéritos e entrevistas a diferentes amostras, com o intuito de saber como tornar mais atractivo o ingresso e permanência dos militares da classe de Praças em RC/RV.

Chegou-se à conclusão que para ser mais atractivo o ingresso e permanência é necessário rever o sistema remuneratório desta classe, principalmente, na frequência da Instrução Básica (IB) e quando estão deslocados. Quanto ao RI tem de ser mais apelativo relativamente às vagas reservadas aos militares para o ingresso no Quadros Permanentes das Forças Armadas (FA²) e das Forças de Segurança (FS). Por último, e não menos importante, possibilitar formação profissional certificada durante o tempo de permanência na instituição, para que a reintegração profissional seja mais fácil.

PALAVRAS-CHAVE: ATRACTIVIDADE, EXÉRCITO, INCENTIVOS, PRAÇAS, RETENÇÃO.

ABSTRACT

The Army needs an adequate number of soldiers to accomplish the nation military defense. In 2004 the military service was changed from a conscription regime to a regime based on volunteering, putting the Army equal to other organizations, competing in the labour market to satisfy its Human Resources needs, but it is necessary to work on the attractiveness to encourage young people to choose to serve in the army.

This investigation is divided in two fundamental parts. The first one, the theoretical guidelines are presented with a conceptual and legal approach that guides this subject, the current staff situation and the pertinent Incentive Regulation. The second part consists of to the field investigation and the analysis and discussion of the results gained during the same field investigation, finishing with the conclusions and recommendation.

The theoretical part methodology was based on a documental analysis. And the practical part was based on interviews and questionnaire, applied to different samples, with the objective of discovering how to make the entrance and the permanency in the contract regime and in the volunteer regime, of the soldier's class, more attractive.

It was concluded that to make the entrance and permanency more attractive it would be necessary to review the remunerative system of this class, during the basic training and when a soldier is displaced from his home area. The Incentive Regulation has to be more appealing in the reserve vacancies to join the permanent staff of the Armed Forces and the Security Forces. It was also concluded that it would be necessary to allow certified and professional training during the permanency in the institution for an easier labour reinstatement.

KEYWORDS: ARMY; ATTRACTIVENESS; INCENTIVES; RETENCION; SOLDIERS.

ÍNDICE GERAL

DEDICATÓRIA	i
AGRADECIMENTOS.....	ii
RESUMO	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE GERAL	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
ÍNDICE DE QUADROS	xi
ÍNDICE DE TABELAS	xii
LISTA DE ABREVIATURAS	xiv
LISTA DE SIGLAS	xv
LISTA DE SÍMBOLOS	xvi
 INTRODUÇÃO.....	1
INTRÓITO	1
ENQUADRAMENTO	1
JUSTIFICAÇÃO DO TEMA	1
PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO	2
OBJECTIVOS	2
QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO	2
HIPÓTESES	3
METODOLOGIA E MODELO DE INVESTIGAÇÃO	3
SÍNTESE DE CAPÍTULOS.....	3
 PARTE I – REVISÃO DA LITERATURA.....	5
CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO.....	5
1.1 INTRODUÇÃO	5
1.2 ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL	5
1.3 ENQUADRAMENTO LEGAL	6
1.4 CONCLUSÃO	8

CAPÍTULO 2 - PERSPECTIVA ACTUAL DOS EFECTIVOS.....	9
2.1 INTRODUÇÃO.....	9
2.2 SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO	9
2.3 INCORPORAÇÕES.....	10
2.2 ANÁLISE DOS EFECTIVOS DA BRIGADA MECANIZADA E DA BRIGADA DE INTERVENÇÃO.....	11
2.3 CONCLUSÃO	12
CAPÍTULO 3 - REGULAMENTO DE INCENTIVOS.....	13
3.1 INTRODUÇÃO.....	13
3.2 REGULAMENTO DE INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR EM RC/RV EM PORTUGAL	13
3.3 REGULAMENTO DE INCENTIVOS DE OUTROS PAÍSES NATO	15
3.4 VANTAGENS DA RETENÇÃO NAS FILEIRAS	16
3.5 CONCLUSÃO	17
PARTE II – PRÁTICA.....	19
CAPÍTULO 4 - TRABALHO DE CAMPO.....	19
4.1 INTRODUÇÃO.....	19
4.2 METODOLOGIA DO TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO	19
4.3 PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS	20
4.4 INQUÉRITOS	20
4.5 ENTREVISTAS.....	21
4.6 MEIOS UTILIZADOS.....	22
4.7 CONCLUSÕES.....	22
CAPÍTULO 5 - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	23
5.1 INTRODUÇÃO.....	23
5.2 ANÁLISE DOS INQUÉRITOS.....	23
5.2.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	23
5.2.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS	26
5.3 CONCLUSÕES DOS INQUÉRITOS.....	36
5.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS.....	37
5.5 CONCLUSÕES DAS ENTREVISTAS.....	44
CAPÍTULO 6 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	45
6.1 INTRODUÇÃO.....	45
6.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES.....	45
6.3 CONCLUSÕES FINAIS.....	47
6.4 RECOMENDAÇÕES.....	48

6.5 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO	49
6.6 INVESTIGAÇÕES FUTURAS	49
BIBLIOGRAFIA.....	50
GLOSSÁRIO	52
APÊNDICES.....	53
APÊNDICE A – INQUÉRITOS	54
APÊNDICE A.1 – EXEMPLAR DO INQUÉRITO	54
APÊNDICE A.2 - CARACTERIZAÇÃO DETALHADA DOS INQUIRIDOS	62
APÊNDICE A.3 -APRESENTAÇÃO DETALHADA DOS RESULTADOS DAS RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS	65
APÊNDICE B – ENTREVISTAS.....	74
APÊNDICE B.1 - GUIÃO DAS ENTREVISTAS	74
APÊNDICE B.2 - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS.....	76
ANEXOS.....	99
ANEXO A – DIFERENÇA ENTRE OS INGRESSOS E AS SAÍDAS	100
ANEXO B - NÍVEIS DE LEVANTAMENTO DA BRIGMEC E DA BRIGINT	101
ANEXO C - EFECTIVOS DA BRIGADA MECECANIZADA E DA BRIGADA DE INTERVENÇÃO	102
ANEXO D - DETERMINAÇÃO DA DIMENSÃO DA AMOSTRA	104

ÍNDICE DE FIGURAS

INTRODUÇÃO

Figura 1: Estrutura do trabalho.....	4
--------------------------------------	---

CAPÍTULO 1 – ENQUADRAMENTO

Figura 1.1: De que são formadas as Organizações.....	5
--	---

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO 2 – PERSPECTIVA ACTUAL DOS EFECTIVOS

Gráfico 2.1: Nº de incorporados que transitaram do SEN para RC/RV 10

Gráfico 2.2: Nº de incorporados de 2005 até 2009 10

CAPÍTULO 4 – TRABALHO DE CAMPO

Gráfico 4.1: Quantitativo da amostra 21

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Gráfico 5.1: Idade dos inquiridos..... 24

Gráfico 5.2: Sexo dos formandos 24

Gráfico 5.3: Estado civil dos inquiridos 24

Gráfico 5.4: Unidade formadora 24

Gráfico 5.5: Habilitações literárias dos inquiridos 25

Gráfico 5.6: Reprovações 25

Gráfico 5.7: Situação profissional dos pais 25

Gráfico 5.8: Ilustração da correspondência das médias às cores..... 26

Gráfico 5.9: Médias das respostas do inquérito..... 27

Gráfico 5.10: Média das respostas à questão nº 1 29

Gráfico 5.11: Percentagens das respostas à questão nº 2 29

Gráfico 5.12: Médias das respostas à questão nº 3 30

Gráfico 5.13: Médias das respostas à questão nº 4 30

Gráfico 5.14: Médias das respostas à questão nº 5 31

Gráfico 5.15: Percentagens das respostas à questão nº 7	32
Gráfico 5.16: Percentagens das respostas à questão nº 8	33
Gráfico 5.17: Percentagens das respostas à questão nº 9	33
Gráfico 5.18: Percentagens das respostas à questão nº 10	34
Gráfico 5.19: Percentagens das respostas à questão nº 11	34
Gráfico 5.20: Percentagens das respostas à questão nº 12	34
Gráfico 5.21: Percentagens das respostas à questão nº 13	35
Gráfico 5.22: Percentagens das respostas à questão nº14	35
Gráfico 5.23: Percentagens das respostas à questão nº15	35
Gráfico 5.24: Percentagens das respostas à questão nº16	36

ANEXO A - INQUÉRITO

Gráfico A.1: Mapa estatístico	99
Gráfico A.2: Diferença entre os ingressos e as saídas.....	99

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Quadro 5.1: Análise de conteúdo à questão nº 2	37
Quadro 5.2: Análise de conteúdo à questão nº 3	38
Quadro 5.3: Análise de conteúdo à questão nº 4	39
Quadro 5.4: Análise de conteúdo à questão nº 5	40
Quadro 5.5: Análise de conteúdo às questões nº 6 e nº 7	41
Quadro 5.6: Análise de conteúdo à questão nº 8	42
Quadro 5.7: Análise de conteúdo à questão nº 9	43

ANEXO D - DETERMINAÇÃO DA AMOSTRA

Quadro D.1: Validade do Estudo.....	103
-------------------------------------	-----

ÍNDICE DE TABELAS

CAPÍTULO 4 – TRABALHO DE CAMPO

Tabela 4.1: Caracterização da amostra das entrevistas	21
---	----

CAPÍTULO 5 – ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Tabela 5.1: Valores de estatística descritiva	28
---	----

APÊNDICE A – INQUÉRITOS

Tabela A.1: Idade dos inquiridos	62
Tabela A.2: Género dos inquiridos	62
Tabela A.3: Unidade formadora dos inquiridos	62
Tabela A.4: Estado civil dos inquiridos	63
Tabela A.5: Habilitações literárias dos inquiridos	63
Tabela A.6: Sucesso escolar	64
Tabela A.7: Situação profissional dos pais	64
Tabela A.8: Habilitações literárias dos pais	64
Tabela A.9: Teste de Alfa Cronbach	65
Tabela A.10: Percentagens das respostas da questão nº 1	65
Tabela A.11: Valores estatísticos da questão nº 1	66
Tabela A.12: Valores estatísticos da questão nº 1	66
Tabela A.13: Valores estatísticos da questão nº 2	66
Tabela A.14: Frequências e percentagens das respostas da questão nº 2.....	66
Tabela A.15: Percentagens das respostas à questão nº 3	67
Tabela A.16: Valores estatísticos da questão nº 3	67

Tabela A.17: Percentagens das respostas à questão nº 4	67
Tabela A.18: Valores estatísticos da questão nº 4	68
Tabela A.19: Percentagens das respostas à questão nº 5	68
Tabela A.20: Valores estatísticos da questão nº 5	68
Tabela A.21: Percentagens das respostas à questão nº 6	69
Tabela A.22: Valores estatísticos da questão nº 6	69
Tabela A.23: Valores estatísticos da questão nº 7	69
Tabela A.24: Frequência e percentagens das respostas à questão nº 7	69
Tabela A.25: Percentagens das respostas à questão nº 8	70
Tabela A.26: Valores estatísticos da questão nº 9	70
Tabela A.27: Frequência e percentagens das respostas à questão nº 9	70
Tabela A.28: Percentagens das respostas à questão nº 10	71
Tabela A.29: Valores estatísticos da questão nº 11	71
Tabela A.30: Frequência e percentagens das respostas à questão nº 11	71
Tabela A.31: Percentagens das respostas à questão nº 12	72
Tabela A.32: Percentagens das respostas à questão nº 13	72
Tabela A.33: Frequência e percentagens das respostas à questão nº 14	73
Tabela A.34: Percentagens das respostas à questão nº 15	73
Tabela A.35: Valores estatísticos da questão nº 16	73
Tabela A.36: Percentagens das respostas à questão nº 16	73

ANEXO B – NÍVEIS DE LEVANTAMENTO

Tabela B.1: Níveis de Levantamento da BrigMec e BrigInt.....	100
--	-----

ANEXO C – EFECTIVOS DA BRIGMEC E DA BRIGINT

Tabela C.1: Efectivos globais da BrigMec e BrigInt.....	101
---	-----

LISTA DE ABREVIATURAS

Art.º	Artigo
Cmdt	Comandante
Dec-Lei	Decreto-Lei
Ed.	Edição
<i>Et al.</i> (et aliae)	E outros (para pessoas)
<i>Etc.</i> (et cetera)	E outros (para coisas)
I.e. (id est)	Isto é
<i>In</i>	Citado em
N.º	Número
N.ºs	Números
p.	Páginas

LISTA DE SIGLAS

AM	Academia Militar
CFGCPPE	Curso de Formação Geral Comum de Praças do Exército
CIOFE	Centro de Informação e Orientação para a Formação e o Emprego
CR	Centro de Recrutamento
DARH	Direcção de Administração de Recursos Humanos
DORH	Direcção de Obtenção de Recursos Humanos
EME	Estado Maior do Exército
EMFAR	Estatuto Militar das Forças Armadas
FA ²	Forças Armadas
FS	Forças de Segurança
GNR	Guarda Nacional
IB	Instrução Básica
IC	Instrução Complementar
INF	Infantaria
LSM	Lei de Serviço Militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PEFEX	Plano de Educação e Formação do Exército
PSP	Polícia de Segurança Pública
QOP	Quadro Orgânico de Pessoal
QP	Quadro Permanente
RC	Regime de Contrato
RC/RV	Regime de Contrato e Voluntariado
RH	Recursos Humanos
RI	Regulamento de Incentivos
RLSM	Regulamento da Lei do Serviço Militar
RV	Regime de Voluntariado
SEN	Serviço Efectivo Normal
SMO	Serviço Militar Obrigatório
TIA	Trabalho de Investigação Aplicada
U/E/O	Unidades/Estabelecimentos/Órgãos

LISTA DE SÍMBOLOS

α'	Alfa Cronbach
S	Desvio Padrão
M	Máximo
$\bar{x}$	Média
m	Mínimo
λ	Nível de confiança
D	Nível de erro
α	Nível de variância
n	Nº de elementos da amostra
$Z_{\alpha/2}$	Normal estandardizada
%	Percentagem
N	População
p	Proporção

INTRODUÇÃO

INTRÓITO

No âmbito da estrutura curricular dos cursos ministrados na Academia Militar (AM), surge o presente Trabalho de Investigação Aplicada (TIA), subordinado ao tema “Atractividade ao ingresso para a classe de Praças em RC/RV do Exército”, de forma a garantir o grau de Mestre em Ciências Militares na Especialidade de Infantaria.

Este capítulo é iniciado com um enquadramento e respectiva fundamentação do tema, posterior apresentação do problema de investigação, os objectivos, as questões de investigação e as hipóteses. Por último, é enunciada a metodologia e o modelo de investigação, finalizando com uma breve síntese dos capítulos.

ENQUADRAMENTO

A História de Portugal é inseparável da sua história militar. Portugal só é o que é devido à força das armas e dos guerreiros. A integridade do território e a independência do país foi sustentada pelo Exército, através do árduo sacrifício dos milhares de militares que nele serviram. Para estes milhares de militares era um dever e uma honra servir o país ao abrigo do Serviço Militar Obrigatório (SMO).

Actualmente devido às alterações políticas e estratégicas que se verificaram na cena internacional, foi necessária a implementação de um Exército profissional para fazer face aos múltiplos riscos e ameaças da actualidade. Desta modificação resultou o actual panorama de obtenção de RH assente no voluntariado. Estas alterações impuseram um novo modelo de obtenção de RH e um esforço maior da organização em cativar os jovens a ingressar nesta carreira.

JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

A escolha do tema teve por base a temática dos RH, porque o capital mais importante de qualquer instituição são os seus RH, na qual sem uma obtenção e administração de RH eficiente que proporcione ao Exército um efectivo em número adequado às necessidades para que este consiga cumprir as suas missões. Com a obtenção assente no voluntariado

criaram-se os RC e RV aliados a um RI para quem, voluntariamente, decide prestar serviço militar no Exército em situação temporária. No entanto, é necessário aumentar a atractividade desses regimes para uma angariação mais efectiva de RH e um tempo de permanência nas fileiras mais alargado.

PROBLEMA DE INVESTIGAÇÃO

O objecto de estudo desta investigação incide nos militares da classe de Praças que servem nas fileiras do Exército em RC/RV, sendo o objectivo geral saber como tornar mais atractiva a entrada e permanência destes jovens para o RC/RV. Neste sentido a pergunta de partida é: **Como tornar mais atractiva a entrada e permanência dos jovens para a classe de Praças do Exército?**

OBJECTIVOS

Para dar respostas ao problema formulado, definiram-se os seguintes objectivos específicos, tendo em vista o enquadramento teórico do tema e a investigação de campo, sendo eles:

- Analisar a imagem que os jovens têm do Exército;
- Verificar os motivos que levam os jovens a ingressar no Exército;
- Saber se o sistema remuneratório e o RI à Prestação de Serviço Militar em RC/RV é adequado às necessidades de quem dele usufruir e se interfere com a retenção dos militares nas fileiras;
- Analisar as expectativas de reinserção profissional dos militares desta classe após a ligação com a instituição.

QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO

Face aos objectivos definidos, surgem algumas questões cuja resposta é essencial para solucionar a problemática levantada:

- Qual a imagem que os jovens têm do Exército?
- Quais as razões que levam os jovens a ingressar no Exército?
- Os Incentivos à prestação do Serviço Militar em RC/RV serão adequados às necessidades dos militares?
- Como aumentar o tempo de permanência dos militares da classe de Praças em RC/RV?

- Como será a reinserção profissional dos militares após cumprido o contrato com o Exército?

HIPÓTESES

Face às questões de investigação levantadas, formularam-se as seguintes hipóteses:

- H1: Actualmente os jovens têm uma imagem negativa do Exército.
- H2: As razões apontadas para o ingresso no Exército são a necessidade de um emprego e a possibilidade concedida em continuar os estudos.
- H3: O sistema remuneratório e o RI são adequados às necessidades dos militares em RC/RV desta classe.
- H4: É necessário proporcionar aos militares da classe de Praças uma possibilidade mais efectiva de fazer carreira nas FA² e nas FS.
- H5: A reinserção profissional dos militares que terminam contrato com o Exército no mercado de trabalho civil é fácil.

METODOLOGIA E MODELO DE INVESTIGAÇÃO

Este trabalho obedece à metodologia científica empregue no âmbito da investigação em ciências sociais e tem como base orientadora as normas para redacção de trabalhos escritos da Academia Militar (Academia Militar, 2008) e o Guia Prático sobre Metodologia Científica para elaboração, escrita e apresentação de teses de doutoramento, dissertações de mestrado e trabalhos de investigação aplicada de Sarmento (2008).

Está dividido em Parte Teórica e Parte Prática, a primeira baseada na análise de livros, documentos, artigos, opiniões, entrevistas exploratórias e conversas informais. A segunda baseada em entrevistas semi-estruturadas e inquéritos a diferentes amostras de modo a verificar as hipóteses e os conceitos teóricos desenvolvidos na Parte Teórica.

SÍNTESE DE CAPÍTULOS

O trabalho está dividido em duas partes fundamentais: a Parte Teórica e a Parte Prática.

A Parte Teórica possui três capítulos, sendo o primeiro dedicado ao enquadramento conceptual e legal da temática em estudo. O segundo à perspectiva actual dos efectivos e à análise dos actuais níveis de levantamento das unidades. O terceiro dedicado ao RI

aplicado em Portugal e em alguns países NATO e apresentadas as vantagens da retenção dos militares mais tempo nas fileiras.

Posteriormente apresenta-se a Parte Prática, a qual se inicia com o quarto capítulo, onde se apresenta o trabalho de campo efectuado. Segue-se o quinto capítulo com a análise e discussão dos resultados obtidos. Por último, o sexto capítulo, no qual são apresentados as conclusões e recomendações.

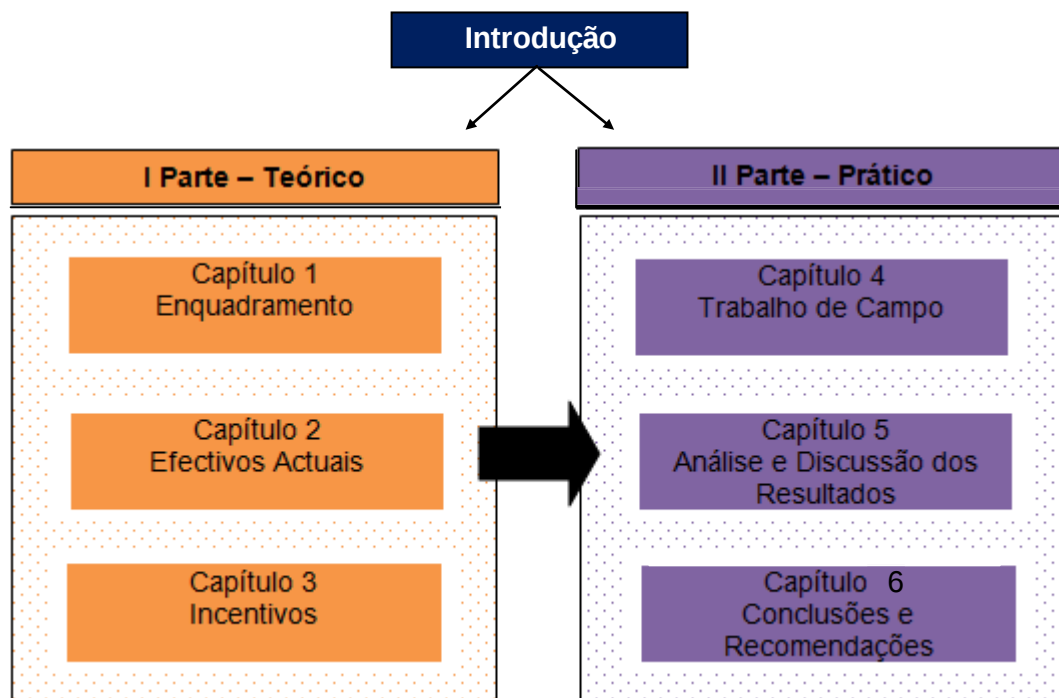


Figura 1: Estrutura do trabalho.

PARTE I – REVISÃO DA LITERATURA

CAPÍTULO 1 ENQUADRAMENTO

1.1 INTRODUÇÃO

No presente capítulo irá ser feita uma abordagem aos conceitos Organização e RH e à relação existente entre estes dois conceitos. Com esta análise dar-se-á a entender qual o apoio que a Organização terá de prestar aos seus RH para os manter motivados e aumentar a atractividade para o ingresso de novos RH e ainda qual a postura dos RH para com a Organização, de modo a esta se tornar sustentável. Numa segunda parte do mesmo capítulo é feito também uma abordagem à Organização “Exército” e à legislação que define a prestação de serviço militar em Portugal, especificamente para a classe de Praças objecto da investigação. Por fim, são apresentadas umas breves considerações conclusivas do capítulo.

1.2 ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

Este trabalho vai incidir, essencialmente, no relacionamento entre dois pilares fundamentais, que são eles o Exército e as suas Praças, recurso mais significativo, sendo estes designados por Chiavenato (2004a) respectivamente por Organização e os seus RH. As Organizações são compostas por recursos materiais, humanos, financeiros e tecnológicos, que através do processamento dos mesmos se atingem os objectivos, ou seja, no qual se cumpre as missões predefinidas, como se pode verificar pelo esquema apresentado na Figura 1.1.

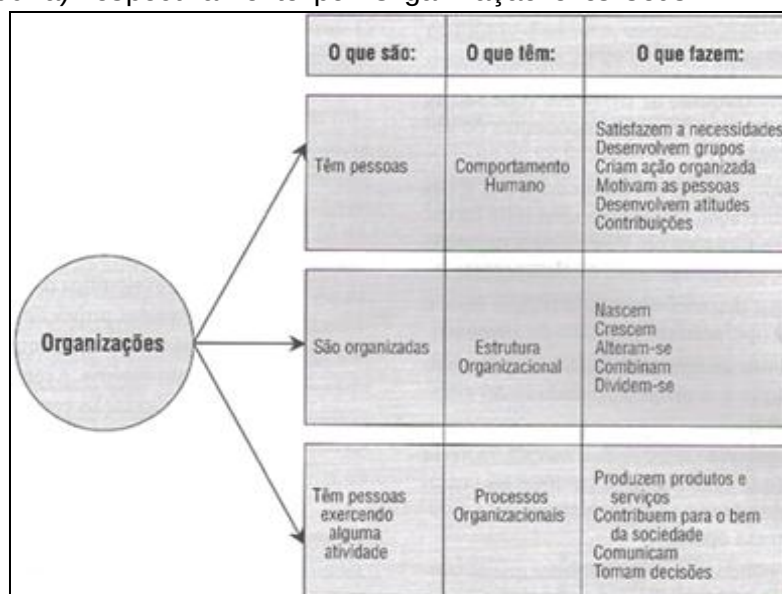


Figura 1.1: De que são formadas as Organizações.

Fonte: Adaptado de Chiavenato, 2004a, p.27.

Os RH são, segundo Chiavenato (2004a), as pessoas que fazem parte das organizações e que nelas desempenham determinadas funções ou papéis. Considerados por muitos o capital mais importante das organizações, e “o principal instrumento de crescimento e riqueza dos países” (Camara et al., 2003, p.14). Ou indo ainda mais longe, os RH “deviam ser encarados numa óptica de marketing integrado, como Clientes Internos da Empresa, cujas necessidades e aspirações era necessário identificar e às quais era preciso dar respostas adequadas, se queríamos atrair, reter e desenvolver os empregados” (Camara et al., 2003, p.14).

No entanto, para atrair, reter e desenvolver os RH é preciso que a organização lhes conceda um conjunto de recompensas e oportunidades. A principal recompensa fornecida pelas organizações aos seus RH é o salário, sendo esta recompensa escalonado pela conjugação de muitos factores em categorias predefinidas. Em conjugação com esta recompensa salarial designada recompensa directa utiliza-se, também algumas recompensas indirectas como os benefícios sociais que assentam essencialmente em proporcionar aos RH facilidades, serviços, vantagens e conveniências com o objectivo de lhes poupar esforços e preocupações. Estas recompensas materiais têm de ser ainda complementadas com boas condições de trabalho que promovem condições de saúde e de bem-estar no seio da organização. Cabe a todas as instituições empregadoras zelar pela integridade das suas pessoas, em especial aquelas que a actividade envolve maior riscos é necessário que os seus RH sintam que a organização tem essa preocupação em acautelar os riscos (Chiavenato, 2004a).

Finalmente, e não menos importante que toda a assistência que a organização deve prestar aos seus funcionários, é necessário proporcionar-lhes também a possibilidade de uma constante aprendizagem, valorização pessoal e ainda a possibilidade de este participar na dinâmica organizacional. No entanto, existe a outra face que são as contribuições que a organização espera receber dos seus RH para esta alcançar as metas e resultados desejados. Por isso, os RH têm de ter como farol a missão e a visão de futuro da organização, através de um comprometimento e dedicação constante. Empregando todo o seu talento, capacidades e competências sem nunca abdicar da aprendizagem constante e do crescimento profissional (Chiavenato, 2004b).

1.3 ENQUADRAMENTO LEGAL

No seguimento da 4ª Revisão Constitucional, em Portugal foram introduzidas muitas alterações na prestação de serviço militar através da Lei do Serviço Militar (LSM), aprovada pela Lei nº 174/99, de 21 de Setembro. Tendo sido complementada a 14 de Novembro de

2000 com o Regulamento da Lei do Serviço Militar (RLSM), o qual estabelece normas e procedimentos relativos à aplicação da LSM.

A LSM regista uma alteração de fundo com *“a transição do sistema de conscrição para um novo regime de prestação de serviço militar baseado, em tempo de paz, no voluntariado”*¹ com a *“intenção assumida de proceder à profissionalização dos RH militares”*². Esta mudança de regime de prestação de serviço militar deve-se segundo o preâmbulo do RLSM às *“mudanças fundamentais que ocorreram nas condições políticas e estratégicas provocadas pelos múltiplos riscos, ameaças e incertezas na cena internacional”*³, alargando o serviço militar às situações de *“serviço efectivo, reserva de disponibilidade e reserva de recrutamento”*⁴. Quanto à classe de praças, objecto de estudo, estão sujeitas a *“modalidade de Recrutamento normal, para a prestação de serviço efectivo em RC/RV”*⁵.

É implementado o “Dia da Defesa Nacional (DDN) que visa sensibilizar os jovens para a temática da Defesa Nacional e divulgar o papel das Forças Armadas, a quem incumbe a defesa militar da República”⁶ a comparência no DDN é um dever de todos os jovens que completem os 18 anos de idade nesse ano.

A responsabilidade do planeamento, direcção e coordenação do processo de recrutamento que anteriormente pertencia ao Exército passou para a dependência de um Órgão Central integrado na orgânica do Ministério da Defesa Nacional (MDN)⁷, a Direcção Geral de Recrutamento de Pessoal Militar (DGRPM), ficando apenas o Exército com o apoio ao planeamento e à execução.

Ficando a cargo do Estado Português apoiar quem opte por voluntariamente prestar serviço efectivo em RC/RV⁸, estes incentivos são regulados por diploma próprio que será abordado mais á frente no trabalho.

Segundo o Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) no seu art.291º os jovens para ingressarem nas fileiras do Exército em RV/RC terão de possuir como habilitação literária mínima o curso de ensino básico ou equivalente e frequentar instrução militar ministrada no Exército sendo considerado como período experimental⁹, que se divide na IB (com a duração de 5 semanas) e na instrução complementar (IC) (com a duração de 7 semanas).

¹ Nº 4, Artigo 1º, Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

² Decreto-Lei nº197-A/2003, de 30 de Agosto - Estatuto dos Militares das Forças Armadas.

³ Decreto-Lei nº 289/2000, de 14 de Novembro – Regulamento da Lei de Serviço Militar.

⁴ Artigo 2º, Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

⁵ Nº 2, Artigo 7º, Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

⁶ Nº 1, Artigo 11º, Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

⁷ Nº 2, Artigo 12º, Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

⁸ Artigo 48º, Lei nº 174/99 de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.

⁹ Durante este período experimental qualquer das partes pode rescindir unilateralmente o contrato.

Mais recentemente com a alteração ao RLSM¹⁰, foram introduzidas algumas alterações muito pontuais respeitantes ao que anteriormente estava em vigor. A principal alteração está relacionada com a igualdade de género, na qual “os cidadãos de ambos os sexos têm os mesmos deveres militares”¹¹, com a obrigatoriedade de todas as mulheres se apresentarem no Dia de Defesa Nacional no ano que completam os 18 anos de idade a partir de 6 de Maio de 2010¹². Após esta data deixa de ser obrigatório os jovens efectuarem o recenseamento na Câmara Municipal da sua residência, pois foi esta tarefa fica a cargo do Instituto dos Registos e Notariado¹³, que fica incumbido de todos os anos enviar em tempo oportuno os dados para o órgão competente do MDN para actualizar a respectiva base de dados¹⁴.

1.4 CONCLUSÃO

Esta relação de reciprocidade entre o Exército e as suas Praças é caracterizada pela contribuição dos RH com conhecimento, esforço e habilidade no cumprimento da sua missão e correspondida pelo Exército com o salário, benefícios, retribuições e *status*. Foi necessário ao Exército recorrer a esta abordagem mais conceptual e mais incisiva no ponto acima descrito devido às alterações de fundo no regime de prestação de serviço militar verificadas em Portugal no ano de 2004, que em tempo de paz, assenta no voluntariado. No qual a organização Exército se viu obrigada a competir de igual para igual com as outras organizações pelos RH, tendo definido alguns mecanismos para divulgar então a organização. Uma dessas iniciativas foi a incrementação do DDN que abrange todos os jovens que completam os 18 anos de idade, para se dar a conhecer melhor. E, também existiram mudanças na estrutura organizacional com criação de um Órgão Central de planeamento e coordenação integrada ao nível da provisão, de modo a responder as necessidades de todos os Ramos das FA². No entanto, estas iniciativas cingem-se apenas ao nível das FA², podendo o Exército a título individual também melhorar essa actividade em relação aos restantes Ramos, com a implementação de sistemas que serão abordados mais à frente no trabalho.

¹⁰ Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de Maio - Primeira Alteração à Lei do Serviço Militar.

¹¹ N.º 2, Artigo 1.º, Decreto-Lei n.º 52/2009 de 2 de Março – Primeira Alteração ao Regulamento de Lei de Serviço Militar.

¹² Em 06 de Maio de 2008 entrou em vigor a alteração ao RLSM, na qual foi definido por Lei um período experimental de dois anos para a implementação do mesmo regulamento.

¹³ N.º 2, Artigo 2.º, Decreto-Lei n.º 52/2009 de 2 de Março – Primeira Alteração ao Regulamento de Lei de Serviço.

¹⁴ N.º 1, Artigo 16.º, Decreto-Lei n.º 52/2009 de 2 de Março – Primeira Alteração ao Regulamento de Lei de Serviço.

CAPÍTULO 2

PERSPECTIVA ACTUAL DOS EFECTIVOS

2.1 INTRODUÇÃO

No presente capítulo vai ser realizado uma abordagem aos efectivos do Exército Português, tanto ao nível dos militares que são incorporados anualmente como os que já pertencem a unidades operacionais, apenas na classe de Praças. Mas para uma análise mais concreta vamos ter como base de comparação os efectivos do SMO. No decorrer deste capítulo, vamos fazer então um apanhado geral das incorporações mais recentes da instituição e das passagens à disponibilidade dos militares. Finalmente vamos analisar as duas Brigadas mais representativas do Exército quanto aos seus níveis de levantamento, efectivos actuais e no final serão apresentadas umas breves conclusões.

2.2 SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

O SMO foi uma realidade durante muitos anos em Portugal no que à angariação de RH dizia respeito. Implementado em Portugal no ano de 1968 devido a situação de guerra que Portugal atravessava. Nessa altura eram necessários militares para responder às necessidades. Após a alteração do regime vigente em Portugal no ano de 1974, o novo ordenamento constitucional consagrou o mesmo caminho de prestação de serviço militar. Esta decisão deve-se, essencialmente, por três vectores principais: política interna, devido á jovem democracia em fase de consolidação, onde seria mais fácil a manipular os militares do que em FA² profissionais; o vector económico, pois para um país economicamente débil este sistema militar reduzia drasticamente as despesas públicas; por fim, o vector estratégico, pelos escassos recursos que ostenta terá de equilibrar a sua balança do potencial de combate á custa do factor humano. Nesta época o SMO estava inserido na prestação de SEN fixado nos 24 meses em todos os ramos das FA². Este SEN foi reduzido ao longo dos tempos, passando em 1987 com a aprovação da LSM¹⁵ para 12 meses no Exército¹⁶. Com a LSM (2ª rectificação)¹⁷ foi criado nesse ano os RC/RV para os militares da classe de Praças que após o SEN podia continuar a servir nas fileiras do Exército, que

¹⁵ Lei nº 30/87, de 7 de Julho.

¹⁶ Duração relativa apenas ao Exército, na Marinha e na Força Aérea constava num mínimo de 18 meses.

¹⁷ Lei nº 22/91 de 19 de Junho.

anteriormente não era possível. Com a criação dos RV/RC o SEN foi encurtado no Exército para o mínimo de 4 meses, existindo a possibilidade de atingir os 8 meses. “O impacto desta lei sobre a filosofia do recrutamento militar justificou o início do processo de profissionalização das FA” (Jerónimo, 2005, p.5), face à impossibilidade de ministrar qualquer tipo de preparação técnica em apenas 11 semanas. No entanto, como se pode ver no Gráfico 2.2 o número de incorporados que transitavam do SEN¹⁸ para os RC/RV eram muito mais significativos, em relação aos da actualidade (Serrano, 2005).

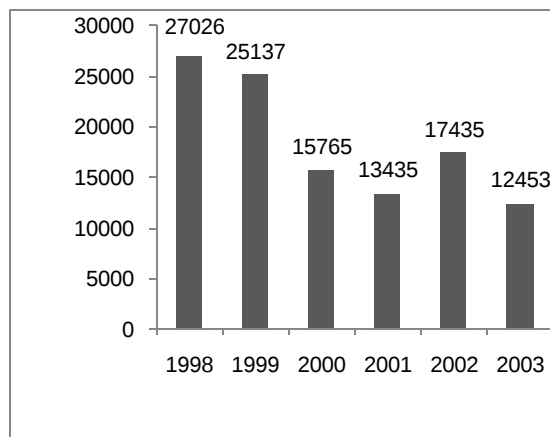


Gráfico 2.1: N° de incorporados que transitaram do SEN para o RC/RV.

Fonte: Adaptado dos Anuários Estatísticos da Defesa Nacional (2004).

2.3 INCORPORAÇÕES

Após as grandes alterações que se deram em 2004 no seio das FA², nos anos seguintes de mudança o Exército viu-se obrigado a “concorrer de igual para igual no mercado de trabalho para obter os meios humanos necessários em quantidade e qualidade, estando sujeitas à lei da oferta e da procura do mercado de trabalho” (Francisco, 2009).

É importante para este trabalho caracterizar as mais recentes incorporações¹⁹ para a classe de Praças através do RC/RV realizadas pelo Exército. De seguida apresenta-se o Gráfico 2.1 relativo às incorporações do Exército nos anos subsequentes à extinção do Serviço Efectivo Normal²⁰ (SEN).

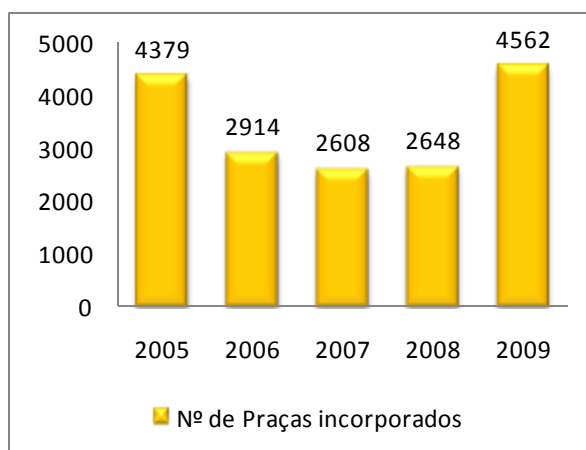


Gráfico 2.2: N° de incorporados de 2005 até 2009.

Fonte: Adaptado da DORH (2009).

¹⁸ Inquérito sociológico aos Militares Voluntários e Contratados do Exército Português, Centro de Psicologia Aplicada do Exército, 21 de Fevereiro de 2000, p.9.

¹⁹ Neste estudo considera-se um militar incorporado após as 12 semanas de instrução, pois a partir daí a responsabilidade passa para a DARH.

²⁰ Fim do SEN 19 de Novembro 2004.

Pode-se observar que as incorporações de Praças no ano de 2005 atingiram um número muito razoável, balanceada ainda pelo SEN, vindo a cair drasticamente nos três anos seguintes, quase para metade. No ano de 2009 verificou-se um aumento muito significativo de Praças incorporadas no Exército com o mais alto valores desde o fim do SEN, atingindo um número total de 4562. Tendo sido apenas nesse ano de 2009 onde se verificou uma diferença positiva²¹ entre o ingresso e as passagens à disponibilidade, ou seja, forma incorporados mais militares do que aqueles que saíram.

Destes incorporados mais de 70% deste efectivo são da responsabilidade de três Centros de Recrutamento (CR) sendo eles, o CR de Lisboa, Porto e Braga, dos quais 87% seguiram carreira pela Tropa Normal, 6% optaram pelos Pára-quedistas, 4% ingressaram nos Comandos e os restantes 3% entraram para as Operações Especiais.

2.2 ANÁLISE DOS EFECTIVOS DA BRIGADA MECANIZADA E DA BRIGADA DE INTERVENÇÃO

Esta análise pretende estabelecer uma base de comparação entre as duas maiores Brigadas do Exército Português no intuito de observar os níveis de levantamento²² das mesmas e o quantitativo²³ em Praças. Estas duas brigadas apresentam características muito diferentes, a Brigada Mecanizada (BrigMec) toda ela concentrada no campo militar de Santa Margarida e a Brigada de Intervenção (BrigInt) dispersa pelo território nacional.

Começando pela análise da BrigMec esta apresenta um nível de levantamento actual médio de 77%, imposto pelo poder político, através da análise das ameaças. Este nível de levantamento deve-se à desactivação de algumas subunidades da BrigMec. Das cinco unidades de escalão batalhão da brigada foi desactivada uma unidade de escalão companhia em cada uma delas e duas no Batalhão de Apoio de Serviços. Quanto à BrigInt o seu nível de levantamento médio é de 71%. Este nível de levantamento deve-se também a desactivação de algumas subunidades da BrigInt, essa desactivação coincidem com as da BrigMec. A média de levantamento é ligeiramente inferior do que o da BrigMec devido à desactivação também da bateria de artilharia anti-aérea sediada em Queluz. Estas unidades desactivadas encontram-se apenas em ordem de batalha, sendo reactivadas em caso de necessidade e se na análise das ameaças e riscos sofrerem mutações.

²¹ Ver Anexo A - Quadro de disponibilidade saída e ingresso.

²² Ver Anexo B- Níveis de levantamento da BrigMec e da BrigInt.

²³ Dados fornecidos pela DARH e datam do dia 29 de Junho de 2009, ver Anexo C - Efectivo da BrigMec e da BrigInt.

O Quadro Orgânico de Pessoal (QOP) da BrigMec apresenta cabimento total para 2331 Praças, no entanto, afectado pelo nível de levantamento deveria apresentar um efectivo global de praças de 1810 militares. Segundo dados mais recentes provenientes da DARH o efectivo desta Brigada é de 1369 praças, muito longe dos 1810 com cabimento orgânico nessa unidade. Mesmo afectado com um nível de levantamento baixo, as lacunas em militares desta classe são evidentes. A BrigInt apresenta então um QOP com o nível de levantamento a 100% cabimento orgânico para 2497 Praças, no entanto, afectado com o nível de levantamento actual, o expectável seriam 2011 militares a prestar serviço nessa Brigada. Por conseguinte, os dados mais recentes apontam para um efectivo de 1682 Praças, como já verificado na BrigMec a BrigInt exhibe um efectivo que fica muito aquém dos QOP.

Na globalidade, o que se retira desta análise é que tanto uma como outra Brigada não apresenta nem de perto nem de longe o efectivo coincidente com o que vem expresso no QOP, afectado com os actuais níveis de levantamento, das respectivas Brigadas. Apresentando a BrigMec uma situação mais complicada pela falta de 441 militares na classe de Praças e a BrigInt carece de 329 militares.

2.3 CONCLUSÃO

Neste capítulo foram apresentados os quantitativos das incorporações dos militares para a classe de praças após o SMO. No qual se denota um elevado aumento nas incorporações no ano de 2009 que quase aumentou para o dobro das incorporações do ano anterior, sendo o primeiro ano após a alteração de regime, em que foram apresentados valores positivos no calculo da diferença entre os militares que ingressaram e os que passaram à disponibilidade.

Quanto ao efectivo das duas maiores Brigadas o cenário já não é tão animador como o recente número de incorporações do ano de 2009. Estas Brigadas apresentam níveis de levantamento a rondar os 70% e uma falta significativa de militares desta classe, a situação da BrigMec é a mais complicada pois os últimos dados apontam para uma diferença entre o QOP e os efectivos de 441 Praças. A BrigInt apresenta um défice total de 329 militares. Com os dados apresentados, neste capítulo, ainda mais importante se torna este trabalho de investigação. Como se conclui, esta classe apresenta lacunas sérias que só podem ser resolvidas com algumas alterações nos RC/RV, de modo a ser mais apelativo o ingresso de jovens para esta classe e se resolver o problema da falta de RH na instituição.

CAPÍTULO 3

REGULAMENTO DE INCENTIVOS

3.1 INTRODUÇÃO

Devido às mudanças de fundo no regime de prestação de serviço militar, foi necessária a aplicação de um conjunto de incentivos para cativar os jovens portugueses a prestar serviço militar em RC/RV e aumentar o tempo de permanência desses militares nas fileiras. Os incentivos não constituem por si só o único motivo de ingresso e permanência mais alargada dos militares, no entanto tem grande influência.

Assim sendo, neste capítulo irá ser apresentada toda a legislação que enquadra o regulamento de incentivos, os tipos de incentivos e uma comparação dos mesmos com outros países da NATO. Na parte final do capítulo serão apresentadas as vantagens da retenção dos militares nas fileiras durante mais tempo e umas breves conclusões.

3.2 REGULAMENTO DE INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR EM RC/RV EM PORTUGAL

Com o término do SEN, é necessário compensar os jovens que voluntariamente optam por prestar serviço militar em RC/RV nas fileiras do Exército, por esta situação ser de carácter temporário. Esta responsabilidade foi suportada pelo Estado Português, como vem expresso no art. 48º da LSM de 21 de Setembro.

Este RI à prestação de serviço militar em RC/RV foi aprovado pelo Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro e pontualmente alterado pelos Decretos-Lei nº 118/2004 e 320/2007, com o objectivo de atrair o número de jovens necessários para a classe de Praças, em quantidade e qualidade para o cumprimento das missões incumbidas por Lei ao Exército. Na globalidade, este sistema visa possibilitar aos militares que cumpriram serviço efectivo em RC/RV, a estabilidade necessária para a sua vida e principalmente ferramentas que estes possam transpor para a vida civil e obter um emprego condigno. Este regulamento está desenhado para apoiar os militares durante a sua permanência nas fileiras e mais incessantemente após o término do contrato na organização. O sistema de incentivos, visa a actuação em cinco grandes áreas cruciais para os jovens que optam por voluntariamente servir no Exército serem ressarcidos.

A primeira área está relacionada com o apoio à obtenção de habilitações académicas²⁴, no qual os militares beneficiam do estatuto Trabalhador-Estudante e de dispensas e licenças para poderem frequentar os respectivos cursos, conciliando com a vida militar. Este estatuto é apenas vedado aos militares aquando do *“cumprimento de missões que, pela sua natureza ou modo de desenvolvimento, não permitam, em regra, um regime normal de frequência de aulas”*²⁵. No que ao ensino superior diz respeito, os militares que estejam a prestar serviço efectivo em RC, têm direito a preferência em 2,5%²⁶ das vagas fixadas para a frequência no ensino público.

Relativamente à segunda área, esta coincide com o apoio dado aos militares na formação e certificação profissional²⁷. É facultado ao militar a oportunidade de frequentar formação profissional tanto pelo Exército, como pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, ou por qualquer outra entidade pública ou privada²⁸. Nestes cursos de formação profissional é de salientar o acesso prioritário a 10% das vagas para qualquer curso ou estágio profissional.

O terceiro item está relacionado com as compensações financeiras e materiais²⁹, na qual todas as despesas em fardamento, alimentação, alojamento e transportes são suportadas pelo Exército durante o período de instrução militar e fora dele. Existe também uma consonância em relação a abonos, diferenças, suplementos e subsídios dos militares em RV/RC com os militares de mesmo posto do quadro permanente (QP). Após cumprido o serviço militar todos os militares destes regimes têm direito a uma indemnização³⁰ por cessação do contrato paga pelo Estado, este ponto foi largamente discutido e alvo de recente alteração pelo 1º RPSM. Com esta alteração foi vedado o acesso a esta indemnização aos militares que ingressem na administração pública. Relacionado ainda com a frequência no ensino superior os que cumpram no mínimo cinco anos de serviço efectivo em RC é lhes concedido um subsídio para estudos superiores³¹ pelo período de tempo que prestou serviço militar em efectividade no RC ou até a conclusão do mesmo.

O apoio à reinserção no mercado de trabalho³² após o término do contrato com a instituição é o objectivo principal do quarto capítulo do regulamento, onde finda a prestação do serviço

²⁴ Artigo 1º a 7º, Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro - Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.

²⁵ Artigo 2º Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro - Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.

²⁶ Alterado para de 2% para 2,5% pelo Decreto-Lei nº 118/2004.

²⁷ Artigo 8º a 19º, Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro - Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.

²⁸ Consoante a aprovação da DGRPM e do Exército e vagas disponíveis.

²⁹ Artigo 20º a 24º, Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro - Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.

³⁰ Pagamento de uma prestação pecuniária correspondente a um duodécimo da remuneração anual por cada ano completo de serviço efectivamente prestado.

³¹ Com uma mensalidade de valor igual à remuneração base líquida correspondente ao posto de Cabo-Adjunto que vigorar à data da passagem à disponibilidade.

³² Artigo 25º a 37º, Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro - Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.

em RV/RC é concebido ao militar o subsídio de desemprego³³ pelo período idêntico ao contrato cumprido. Também é concebido ao militar apoio à criação do seu próprio emprego ou empresa com um aumento de 20% de apoio financeiro oferecido e bonificações especiais à taxa de juros no caso de ser necessário recorrer a empréstimos as instituições financeiras. Já os militares com idade inferior a 30 anos são considerados jovens à procura do primeiro emprego, com os apoios inerentes tanto para a entidade empregadora como para o empregado. Relativamente à admissão na função pública³⁴, indústrias de defesa, quadro de civis para as FA² e ainda às empresas fabris da FA² os militares destes regimes têm sempre preferência. São reservadas ainda 30% das vagas para o concurso de admissão dos QP das FA² e GNR e 15% para os QP da PSP³⁵.

O último ponto abordado no regulamento é o apoio social³⁶ aos militares de RV/RC, que naturalmente também se equipara ao dos militares do QP, onde lhe é prestada toda a assistência médica, medicamentosa, hospitalar e de meios auxiliares de diagnóstico ao militar e ao seu agregado familiar. Ao militar também lhe são facultados os subsídios de maternidade, paternidade e adopção durante a prestação de serviço efectivo em RV/RC e ainda depois do término do contrato por tempo igual ao da prestação de serviço, esta última parte foi revogada pelo Decreto-Lei nº320/2007. Para a contabilização do tempo de reforma, todo o tempo de prestação de serviço é contabilizado.

As alterações ao diploma, posteriormente, verificadas significaram um decréscimo de algumas regalias principalmente em relação às vagas reservadas para o ingresso no QP das FS e o tempo em que essas vagas estavam reservadas. Relativamente à apreciação global do RI, essa apreciação será deixada para o capítulo da análise e discussão dos resultados pela população estudada.

3.3 REGULAMENTO DE INCENTIVOS DE OUTROS PAÍSES NATO

Para uma melhor apreciação dos incentivos à prestação de serviço militar em RC/RV em Portugal vamos comparar com outras realidades de países pertencentes à NATO que também optaram pela profissionalização das suas FA². Sendo assim vamos fazer um apanhado sobre os incentivos instituídos em Espanha, França e Itália com vista apenas a sensibilização para a prestação de serviço militar. Iremos apenas destacar as diferenças mais sonantes em relação aos incentivos prestados em Portugal.

³³ Com a remuneração do último vencimento auferido pelo militar, até um máximo de 30 meses.

³⁴ Actualmente essa preferência só é exercida nos dois anos subsequentes à cessação do contrato.

³⁵ Estas vagas estavam disponíveis para militares até um período de 8 anos após o término para as FA² e 6 anos para as FS tendo sido alterado pelo Decreto-Lei nº320/2007 para 2 anos nas FA² e FS.

³⁶ Artigo 38º a 49º, Decreto-Lei nº 320-A/2000 de 15 de Dezembro - Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.

O modelo de incentivos à prestação de serviço militar voluntário praticado em Espanha assenta numa combinação de contratos de curta e longa duração, podendo ficar vinculado à instituição até aos 45 anos de idade. Um dos incentivos mais interessantes é após o cumprimento de 4 anos de serviço efectivo o militar manifestar a intenção de sair é lhe dada a oportunidade de frequência de um curso profissional de um ano, pago na íntegra pela instituição. Continuando a usufruir do ordenado como se ao serviço estivesse. Uma das diferenças encontradas entre Portugal e Espanha é o pagamento de uma indemnização de inserção profissional no caso português, em Espanha paga-se a formação desse militar que esta quase a passar à disponibilidade. As vagas reservadas aos militares para ingresso na função pública rondam os 50 a 60%. Outra das diferenças é a possibilidade de ingresso de estrangeiros para as FA² oriundos de 19 países com vínculos especiais com a Espanha (Jerónimo, 2005).

Relativamente ao modelo de incentivos à prestação de serviço militar voluntário francês, este apresenta contratos de longa duração que podem chegar até aos 25 anos. No qual especialização inicial é certificado profissionalmente em todos os Ramos das FA². Neste país foi transformada uma ex-unidade militar numa escola de “Artes e Ofícios”, no qual os militares no último ano de contrato podem frequentar e obter formação profissional de forma a ser mais fácil a reinserção no mercado de trabalho. Existe a obrigação dos Ramos em inserir os seus militares no mercado de trabalho civil através de centros próprios após cumpridos 4 anos de serviço militar. Outro dos incentivos que não se verifica em Portugal é obtenção da nacionalidade Francesa a todos os estrangeiros nascidos em França depois de cumpridos 9 meses de serviço militar (Jerónimo, 2005).

A prestação de serviço militar em Itália é caracterizada por contratos de curta duração. Com o grande chavão a incidir na exclusividade das vagas de ingresso reservadas aos militares, após um ano de serviço de voluntariado, para todos os quadros dos profissionais de segurança do sector estatal (MDN, 2008). Na formação inicial da classe de Praças em Itália estes obtêm certificação profissional em inglês e informática. Este curso inicial tem a duração de 13 semanas em formação, das quais 3 semanas dedicadas ao ensino do Inglês (Sampaio, 2009).

3.4 VANTAGENS DA RETENÇÃO NAS FILEIRAS

A actual média de permanência das praças em RC/RV no Exército é de 2,9 anos³⁷. Através destes dados observa-se que as praças optam por sair prematuramente do Exército, saindo a instituição afectada por esta decisão. A retenção nas fileiras constitui um factor decisivo para a manutenção de uma estabilidade de efectivos essencial ao cumprimento das missões

³⁷ Segundo a DGPRM (2008).

atribuídas ao Exército. Para além dos aspectos gerais já abordados a permanência mais prolongada acarreta outras vantagens importantes.

Uma delas é a rentabilização da formação, como é natural a formação comporta encargos financeiros, operacionais e materiais que eram reduzidos se a retenção nas fileiras fosse maior. Aliados a estes encargos de formação estão também os encargos associados ao recrutamento e selecção de novos militares que já não eram necessários. Outra das vantagens significativas é o aproveitamento da experiência adquirida pelo militar, na qual através do empenhamento operacional consolidou os conhecimentos adquiridos na formação. Tornando-se mais eficiente no cumprimento da sua missão devido às ilações retiradas em contexto real. A estabilidade na função e na organização é outra das vantagens, pois só com a permanência numa determinada função durante algum tempo se consegue adquirir, tanto a nível individual como colectivo, as rotinas estabelecidas com vista ao sucesso, que só o verdadeiro trabalho de equipa o permite. A aquisição da cultura organizacional é outro dos pontos importantes da retenção dos militares. Numa instituição como o Exército com uma cultura e um conjunto de valores muito próprios, esta vantagem ainda ganha realce mais incisivo, chegando a alturas que a consecução dos objectivos da missão incorre no risco da própria vida. Se a passagem for efémera a cultura muito própria da organização pode não ser bem assimilada. Por último a vantagem mais óbvia é a contraposição à escassez de voluntários, pois se menos militares passarem à situação de disponibilidade menos vagas são necessárias de preencher. Para o Exército que tem um público-alvo muito restrito esta é a solução bastante coerente (Jerónimo, 2005).

3.5 CONCLUSÃO

Com o fim do SMO, as FA² tiveram a necessidade de encontrar formas de cativar os jovens a prestar serviço militar, com esse intuito foi criado o RI à prestação de Serviço Militar em RC/RV. Este Regulamento de Incentivos é uma ferramenta importante para influenciar no recrutamento, mas também permite aumentar a permanência dos militares nas fileiras porque alguns dos incentivos só são aplicados após um determinado período de permanência no Exército. Quanto ao estudo dedicado ao RI de alguns países NATO todos eles caminham no mesmo sentido de possibilitar aos militares nos últimos anos de contrato frequentar um curso de certificação profissional pago pela instituição. Ou então possibilitam a permanência mais alargada nas fileiras através de contratos de longa duração ou a entrada exclusiva aos militares nas FS. Outro do intuito do RI é incentivar os militares a continuarem ligados à instituição por mais tempo, pois as vantagens mais significativas deste regulamento só estão acessíveis nos últimos anos de contrato. Os dividendos que o Exército retira se o tempo de permanência dos militares desta classe aumentar, são muito elevados a vários níveis, tanto ao nível financeiro, como ao nível da performance dos seus

RH e mesmo da instituição, por isso cada vez mais é necessário apostar nessa retenção. Este capítulo faz a ligação do conceptual para o que realmente é realizado pela organização de modo a atrair, reter e desenvolver os seus RH, deixando-se para o capítulo a análise e discussão dos resultados o que é necessário fazer para aumentar a atractividade deste RC/RV.

PARTE II – PRÁTICA

CAPÍTULO 4 - TRABALHO DE CAMPO

4.1 INTRODUÇÃO

Na primeira parte deste trabalho foi elaborada a revisão de literatura que serve de base para a segunda parte que é o trabalho de campo. Esta parte prática do trabalho científico assume uma relevância extrema no desenvolvimento do estudo empírico, através do qual se consegue alcançar os objectivos levantados na introdução.

Neste sentido é apresentado neste capítulo o trabalho de campo realizado, o qual se inicia com a metodologia do trabalho de investigação, posteriormente prossegue-se com uma referência aos procedimentos e técnicas utilizados para a obtenção de informação, assim como os meios utilizados. No final deste capítulo serão apresentadas umas breves conclusões.

4.2 METODOLOGIA DO TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO

Antes de se começar a dissecar a metodologia de investigação é necessário definir o conceito basilar de investigação, que não é nada mais que “o diagnóstico das necessidades de informação e selecção das variáveis relevantes sobre os quais se irão recolher, registar e analisar informações válidas e fiáveis” (Sarmiento, 2008, p.3). Após esse diagnóstico foram utilizados nesta investigação essencialmente dois métodos de recolha de informação.

O primeiro foi a análise documental, que se constitui como o ponto inicial desta investigação. Deste modo foram analisados livros, documentos fornecidos pela DORH, artigos de revistas militares, trabalhos de investigação e legislação.

O segundo foi o método inquisitivo, este com especial importância, nomeadamente através da realização de inquéritos e entrevistas a duas amostras distintas previamente seleccionadas. Existiram também algumas conversas informais com pessoas relacionadas com os RH, com mais incidência no MDN, EME, DORH e DARH.

4.3 PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS

Apesar de terem existido alguns contactos prévios, a investigação propriamente dita iniciou-se a 8 de Fevereiro com a pesquisa e recolha de informações em bibliotecas civis e militares. Existiu, também, a preocupação inicial de me deslocar à DORH, mais especificamente a Repartição de Recrutamento³⁸ e recolher informação e dados estatísticos actualizados de interesse e ao CIOFE³⁹ com o mesmo intuito.

No entanto, o principal método de investigação foram os inquéritos e as entrevistas realizadas a amostras diferentes. Optou-se por duas amostras distintas com o objectivo de obter uma percepção mais alargada e o ponto de vista das duas partes sobre as hipóteses de investigação. Deste modo os inquéritos foram dirigidos aos formandos em curso e as entrevistas dirigidas a quem gere os RH da Defesa Nacional. Esta escolha consagra-se pelo facto de os dois instrumentos possibilitarem uma abordagem diferente ao tema, que “permite ao investigador retirar informações e elementos de reflexão muito ricos e matizados” (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.192).

4.4 INQUÉRITOS

A metodologia de investigação por inquérito *“consiste em colocar a um conjunto de inquiridos da amostra, geralmente representativa de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, à sua atitude em relação a opções ou a questão humana e social, às suas expectativas, ao seu nível de conhecimento ou de consciência de um acontecimento ou de um problema, ou ainda sobre outro assunto que interesse os investigadores”* (Quivy & Campenhoudt, 2008, p.288). Ou mais resumido algo “que considera as opiniões de terceiros sobre o objecto que se investiga” (Sarmiento, 2008, p.21). Neste inquérito⁴⁰ aplicaram-se algumas afirmações relacionadas com as hipóteses de investigação, de modo a no final da investigação ser possível confirmar ou refutar (total ou parcialmente) essas hipóteses.

O inquérito final surgiu após a adaptação de um inquérito do MDN aplicado aos jovens do DDN, complementado com a realização de um teste de coerência e validação a “indivíduos pertencentes à população e a especialistas no domínio técnico-científico em investigação” (Sarmiento, 2008, p.28).

A aplicação dos mesmos⁴¹ foi por administração directa⁴² (Quivy & Campenhoudt, 2008) a 181 militares a frequentarem o CFGCPE, sendo que os resultados foram recebidos

³⁸ Tenente Coronel Augusto Cerdeira.

³⁹ Doutor António Cardoso.

⁴⁰ Ver Apêndice A.1 – Exemplo do Inquérito.

⁴¹ Todos os inquéritos foram presenciais e decorreram nos dias 16 e 19 de Março.

⁴² Quando é o próprio inquirido a preencher-lo.

pessoalmente e posteriormente analisados quantitativamente através de um software estatístico.

➤ DEFINIÇÃO DA AMOSTRA

Tendo em conta o objecto de estudo, decidiu-se aplicar os inquéritos aos militares a frequentarem o CFGCPE, uma vez que ninguém sabe mais tanto como o principal interveniente, em como melhorar a atractividade para o ingresso e permanência das Praças no Exército.

A amostra é do tipo aleatória simples e a população alvo são os 341 formandos que frequentaram 1º e 2º CFGCPE de 2010. Foram inquiridos 181 formandos, sendo a amostra válida para a população alvo com o nível de confiança de 95% e um nível de erro de $\pm 5,31$. Para calcular o tamanho adequado da amostra e o nível de erro utilizaram-se as expressões (1) e (2) apresentada no Anexo D.

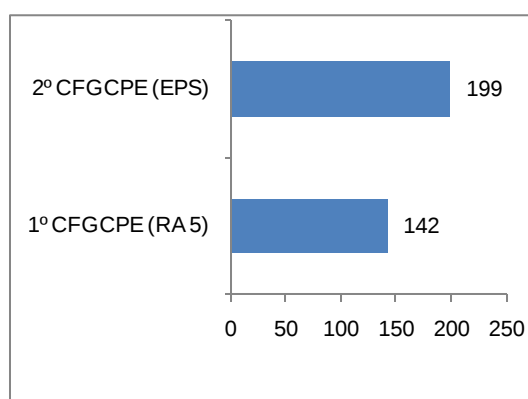


Gráfico 4.1: Quantitativo da amostra.

4.5 ENTREVISTAS

Efectuaram-se entrevistas semi-estruturadas, uma vez que os entrevistados responderam às perguntas com base num guião⁴³ previamente elaborado. As perguntas do guião visavam direccionar os assuntos para algumas hipóteses levantadas na introdução.

Com a realização desta entrevista, pretendeu-se obter uma opinião concreta e justificada, dos entrevistados sobre alguns assuntos, o que se tornou uma mais-valia para os aspectos relacionados com as hipóteses levantadas no presente estudo. Posteriormente as respostas foram submetidas a uma análise qualitativa (recorrendo a uma análise do conteúdo), através de quadros de Guerra (2006, p.73), no qual são definidas as sínteses dos discursos onde vêem expressas o que o entrevistado pensa sobre determinado assunto. Estes quadros têm como objectivo reduzir a matéria a tratar e facilitar a comparação longitudinal das entrevistas (Guerra, 2006).

⁴³ Ver apêndice B.1 - Guião da entrevista.

➤ CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Foram realizados seis entrevistas a pessoas que desempenham ou desempenharam funções na área da obtenção de RH e de incentivos a integração dos militares RC/RV no mercado de trabalho, pois as grandes decisões passam por eles e possuem conhecimento profundo sobre o assunto. O Quadro 4.1 resume as variáveis da amostra à qual se aplicou entrevista:

Entrevistados	Género	Posto/ Habilitação	Função que desempenha ou desempenhou	Unidade
1	M	Major General	DR; Subdirector da DGPRM; Subdirector da DAMP; Professor no IAEM de ARH	Reformado
2	M	Coronel	Chefe da RPCDR e CCRL	Reformado
3	M	Tenente Coronel	Chefe da RR	DORH
4	M	Tenente Coronel	Cmdt de Batalhão de Formação	RA5
5	M	Doutor	Chefe da DAP	MDN
6	M	Sargento Ajudante	Adjunto da SV	CR de Viseu

Tabela 4.1: Caracterização da amostra das entrevistas.

4.6 MEIOS UTILIZADOS

No caso dos inquéritos estes foram fotocopiados e distribuídos em mão aos inquiridos no local de formação dos mesmos. Na realização da entrevista as respostas foram gravadas num telemóvel Samsung, modelo S8000. Para a análise dos dados recorreu-se ao software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 17.0 e para a construção gráfica ao *Microsoft Office Excel* versão 2007.

4.7 CONCLUSÕES

Quando se tratam de assuntos de âmbito militar em especial nesta área a informação é escassa ou por vezes não nos está facilmente acessível, para isso foi necessário efectuar variadas conversas com entidades conhecedoras do assunto em causa e detentoras de informação documental válida. No entanto para a realização da investigação utilizaram-se essencialmente inquéritos e entrevistas com o objectivo de obter dados quantitativos e qualitativos de duas amostras diferenciadas. Os inquéritos visaram saber a opinião dos formandos a frequentarem o CFGCPE, ao passo que as entrevistas visaram a justificação das opiniões de quem gere os RH da Defesa Nacional.

CAPÍTULO 5

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 INTRODUÇÃO

Com o propósito de seguir uma sequência lógica este capítulo inicia-se com a análise dos inquéritos, na qual é feita a caracterização dos inquiridos e a análise dos resultados das respostas dos inquiridos.

Na análise dos resultados das respostas dos inquiridos são analisados os resultados de cada pergunta, comentando-se possíveis justificações das respostas. Para finalizar é feita uma conclusão dos inquéritos. Em seguida são analisados os resultados das entrevistas, sendo elaborados quadros com a apresentação das respostas e a complementar análise. Após essa análise apresentam-se as conclusões que se limitam à discussão das respostas obtidas nas entrevistas.

Optou-se por separar a análise e discussão dos inquéritos e entrevistas por serem aplicados a amostras diferentes e permitirem ao leitor uma melhor percepção da opinião das duas partes.

5.2 ANÁLISE DOS INQUÉRITOS

5.2.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Os dados apresentados, embora de pendor descritivo, são úteis e necessários para compreender as análises e interpretações realizadas ao longo de todo o trabalho. Com esse intuito, a amostra será caracterizada em função de aspectos de natureza sócio-demográfica (sexo, idade, estado-civil e escolaridade) e sócio-familiar (escolaridade e situação profissão dos pais). A população inquirida é constituída por 181 militares em curso, sendo 158 do sexo masculino e 23 do sexo feminino, conforme exposto no Gráfico 5.2. Como se pode verificar pelo Gráfico 5.1 a idade dos inquiridos varia entre os 18 e os 25⁴⁴ anos de idade, na qual se denota uma acentuação maior de formandos com 18 anos de idade com a percentagem de 27,6% do total. Efectuando a caracterização por faixas etárias observa-se

⁴⁴ Idade completada no decorrer do período de instrução militar.

que 80,1% dos alunos que enveredaram pela carreira das armas têm idade compreendida entre os 18 e os 21.

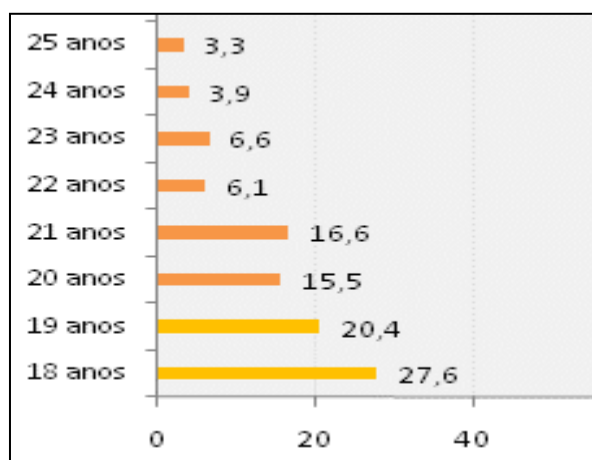


Gráfico 5.1: Idade dos inquiridos (%).

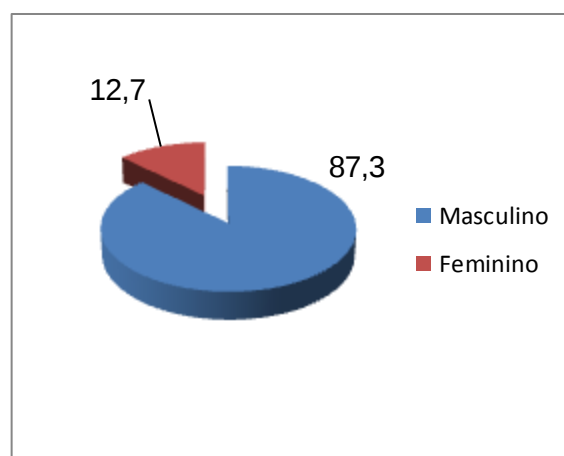


Gráfico 5.2: Sexo dos formandos (%).

Dada a baixa faixa etária dos inquiridos, 95,6% (Gráfico 5.3) são solteiros, ou seja, 173 militares. Os inquiridos fazem parte dos dois primeiros CFGCPE de 2010, dos quais 67,4% frequentaram o curso no RA5 em Vila Nova de Gaia e os restantes 32,6% na EPS na Póvoa de Varzim, conforme vem descrito no Gráfico 5.4. De salientar que no RA5 foi ministrados o 1º CFGCPE e na EPS o 2º CFGCPE.

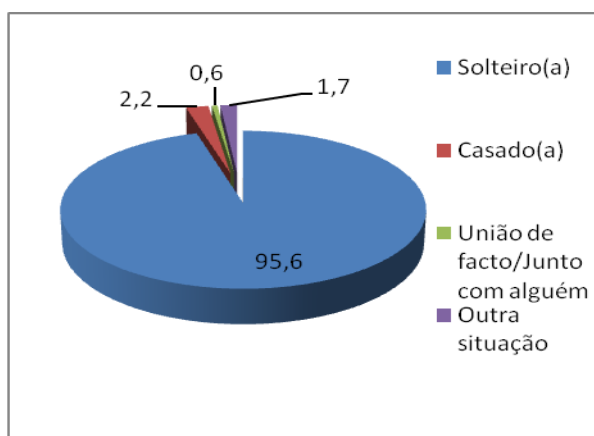


Gráfico 5.3: Estado civil dos inquiridos (%).

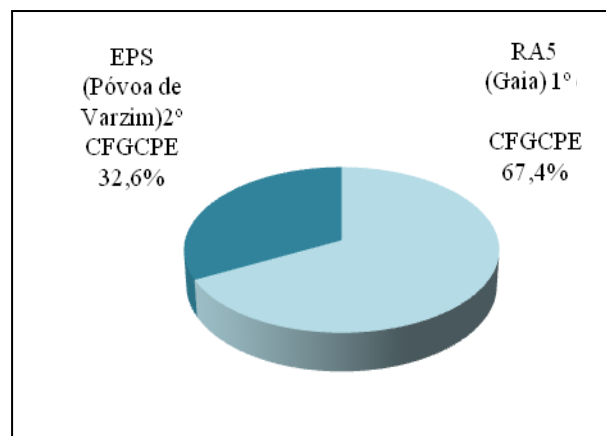


Gráfico 5.4: Unidade formadora (%).

Pela análise do Gráfico 5.5, verifica-se que a maioria (28,2%) dos inquiridos entrou para as fileiras do Exército com o 12º ano de escolaridade e 17,1% com cursos profissionais de equivalência ao mesmo 12º ano. Com o 9º ano 17,1 % dos inquiridos e com a mesma percentagem os que frequentaram cursos profissionais de equivalência ao mesmo ano. Na globalidade, 47,5% dos inquiridos já possui o 12º ano ou equivalência ao mesmo

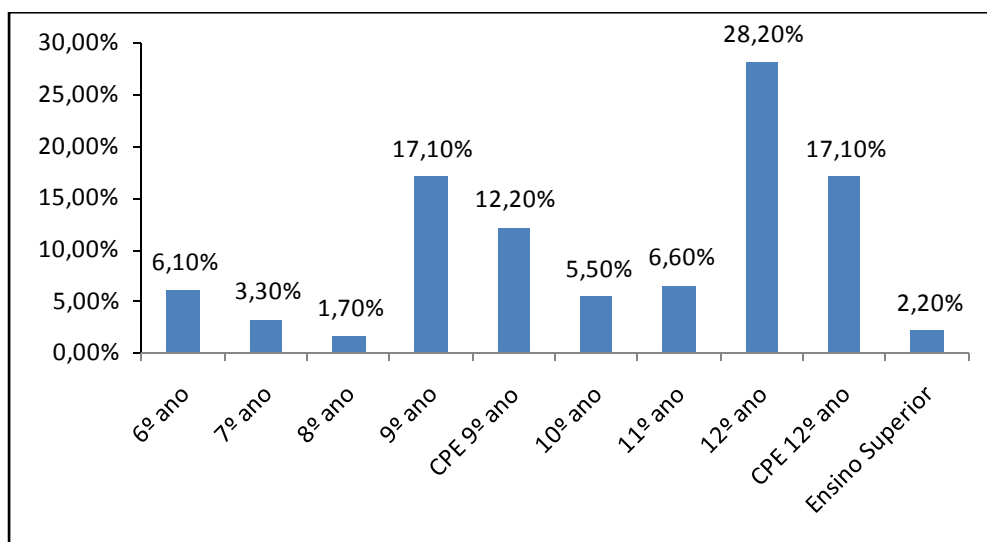


Gráfico 5.5: Habilitações literárias dos inquiridos (%).

Dos inquiridos, a percentagem de 27,1% nunca chumbou um ano lectivo no seu percurso académico e 72,9% dos inquiridos não teve aproveitamento em pelo menos um ano lectivo e dentro desses 39,2% dos alunos perderam mais do que um ano. Os inquiridos são filhos de pais empregados, o pai (69,1%) e a mãe (51,9%), no qual existe uma maior percentagem de pais reformados do que mães, conforme se pode observar respectivamente no Gráfico 5.6 e 5.7. Tendo a maioria desses pais habilitações ao nível do 1º Ciclo EB, antiga 4ª classe ou menos.

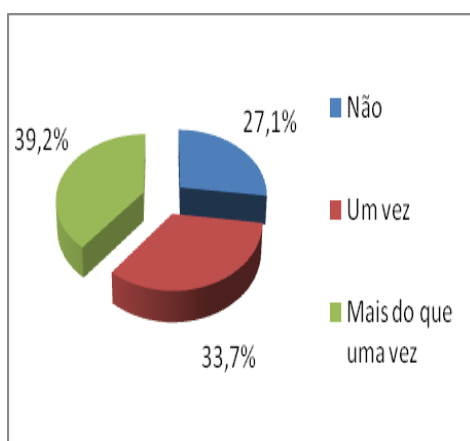


Gráfico 5.6: Reprovações (%).

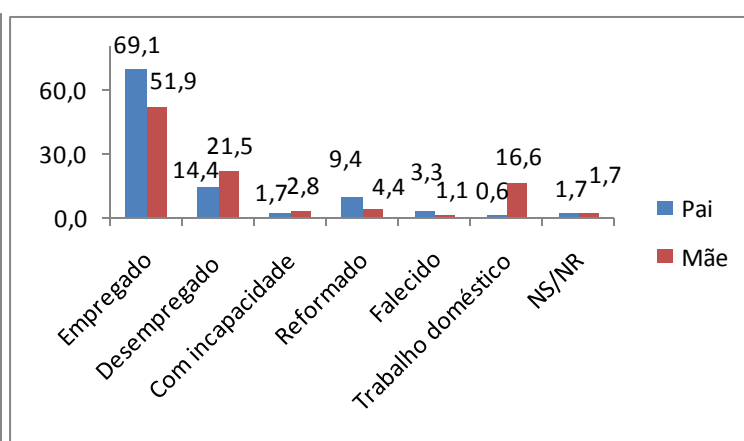


Gráfico 5.7: Situação profissional dos pais (%).

A caracterização mais detalhada da amostra vem exposta no Apêndice A.2, complementando os dados apresentados.

5.2.2 ANÁLISE DAS RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS

As respostas do inquérito foram submetidas a uma análise estatística. Efectuou-se o teste de Alfa de Cronbach, a fim de verificar a consistência das dezasseis questões fechadas que são compostas por 65 variáveis. O resultado a que se chegou foi $\alpha' = 0,813$, o que indica uma fiabilidade muito elevada.

Neste trabalho foi utilizado sempre a mesma escala possuindo níveis de 1 (menor concordância/ dificuldade/ adequação/ influência) a 7 (maior concordância/ dificuldade/ adequação/ influência), foi escolhida esta escala para se poder extrapolar com mais exactidão os resultados. No Gráfico 5.8 estão ilustradas a correspondência das médias com as cores, $x_m < 3,49$ é materializado com a cor roxa, no intervalo $3,5 < x_m < 4,49$ é utilizada a cor vermelha, entre $x_m = 4,5$ e $x_m = 5,49$ as barras apresentam a cor amarela e com valores $x_m > 5,5$ é marcado com a cor verde.

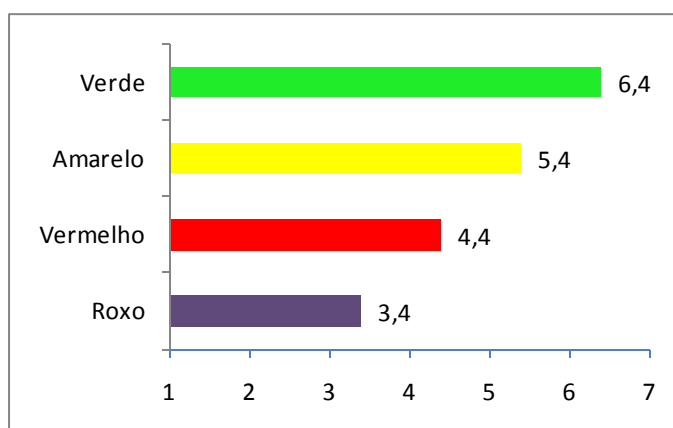


Gráfico 5.8: Ilustração da correspondência das médias às cores.

Seguidamente no Gráfico 5.9 serão apresentadas as médias das respostas mais relevantes, no qual se obtêm uma perspectiva global das respostas dos inquiridos.

Após a análise dos gráficos será efectuada a apresentação dos resultados mais relevantes dos valores decorrentes da estatística descritiva, nomeadamente, a média, o desvio padrão, a moda, o máximo e o mínimo. Estes resultados figuram na Tabela 5.1 e no Apêndice A.3 vem indicado toda a análise detalhada dos resultados das respostas dos inquiridos, através dos outputs emitidos pelo SPSS, complementando os resultados apresentados.

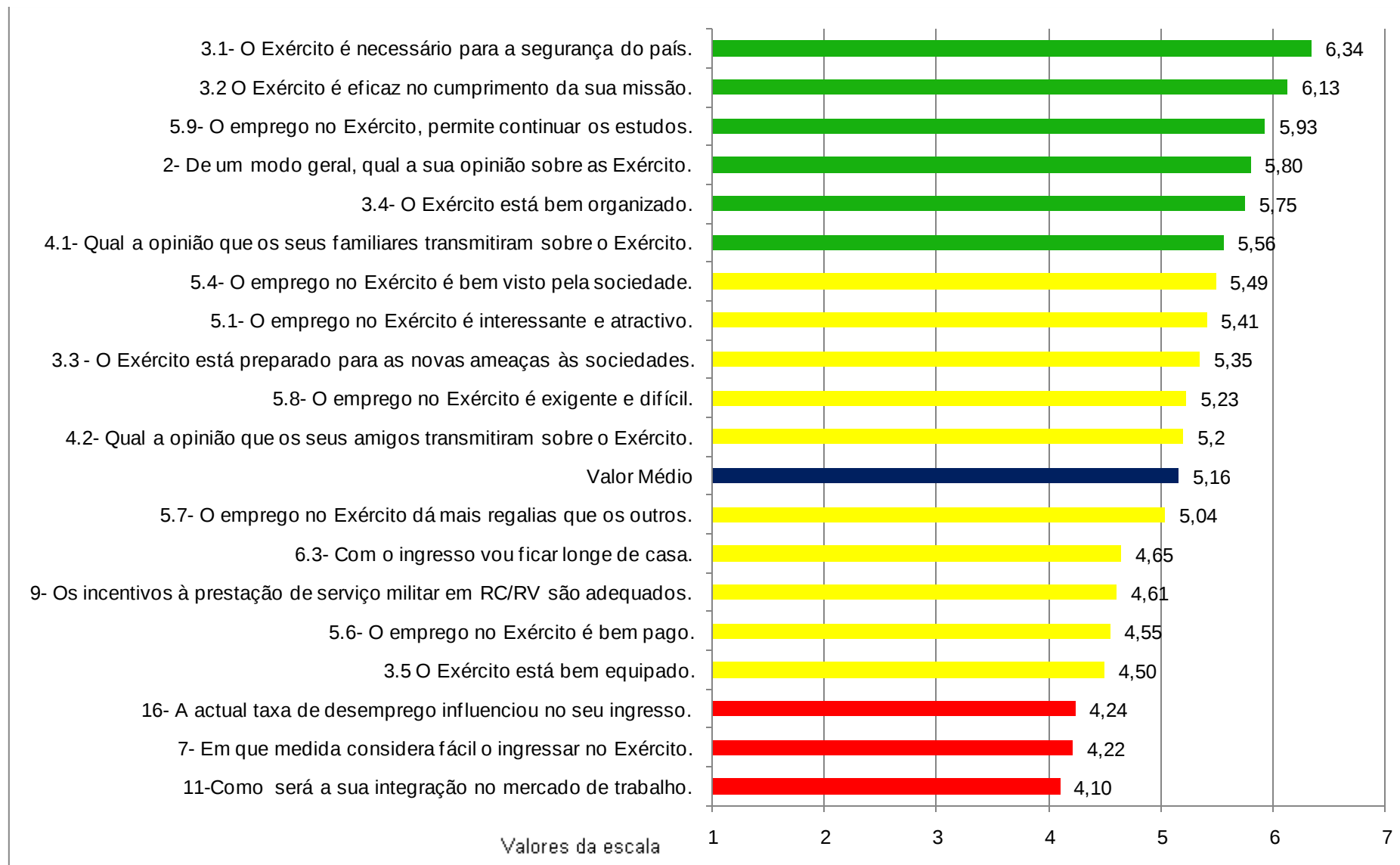


Gráfico 5.9: Médias das respostas do inquérito.

	Média	Desvio Padrão	Moda	Max	Min
2- De um modo geral, qual a sua opinião sobre as Exército.	5,80	0,96	6	7	3
3.1- O Exército é necessário para a segurança do país.	6,34	0,88	7	7	3
3.2- O Exército é eficaz no cumprimento da sua missão.	6,13	0,91	7	7	3
3.3 - O Exército está preparado para as novas ameaças às sociedades.	5,35	1,35	6	7	1
3.4- O Exército está bem organizado.	5,75	1,13	6	7	1
3.5- O Exército está bem equipado.	4,50	1,61	5	7	1
4.1- Qual a opinião que os seus familiares transmitiram sobre o Exército.	5,56	1,23	6	7	1
4.2- Qual a opinião que os seus amigos transmitiram sobre o Exército.	5,20	1,25	6	7	2
5.1- O emprego no Exército é interessante e atractivo.	5,41	1,23	6	7	1
5.4- O emprego no Exército é bem visto pela sociedade.	5,49	1,54	7	7	1
5.6- O emprego no Exército é bem pago.	4,55	1,69	5	7	1
5.7- O emprego no Exército dá mais regalias que os outros.	5,04	1,53	6	7	1
5.8- O emprego no Exército é exigente e difícil	5,23	1,43	6	7	1
5.9- O emprego no Exército, permite continuar os estudos	5,93	1,27	7	7	1
6.3- Com o ingresso vou ficar longe de casa	4,65	1,56	4	7	1
7- Em que medida considera o ingressar no Exército.	4,22	1,28	4	7	1
9- Os incentivos à prestação de serviço militar no RC/RV são adequados.	4,61	1,09	5	7	1
11- Quando decidir abandonar o Exército, como pensa que será a sua integração no mercado de trabalho.	4,10	1,40	4	7	1
16- A actual taxa de desemprego influenciou no seu ingresso para Exército.	4,24	1,94	4	7	1
Valor Médio	5,16	1,33	5,6		

Tabela 5.1: Valores de estatística descritiva.

Para a questão 1 foram equacionadas dez instituições do nosso país, para se poder extrapolar uma base de comparação com a instituição Exército. Na resposta à questão 1. **Grau de confiança das seguintes instituições** o Exército é a instituição em que mais os inquiridos confiam, pois 30,9% optou pelo nível 7, seguido dos Bombeiros Voluntários (21%), e das Forças de Segurança (18,8%) de percentagens de resposta no mesmo nível. Com pior cotação e com valores abaixo da média estão os órgãos políticos do nosso país, tal como o Governo (29,8%), e os Partidos Políticos (29,8), uma vez que a maioria dos inquiridos optou pelo nível 3 de confiança.

Recorrendo à estatística descritiva para uma análise mais cuidada e realista, no global dos inquiridos confiam bastante no Exército apresentando a média mais alta da questão com 5,99 e um desvio padrão de 0,91, dos mais baixos de todo o inquérito. Na outra face aparecem os Partidos Políticos ao qual os inquiridos confiam pouco com uma média de 2,92 e um desvio padrão de 1,25. A globalidade dos resultados está apresentada no Gráfico 5.10.

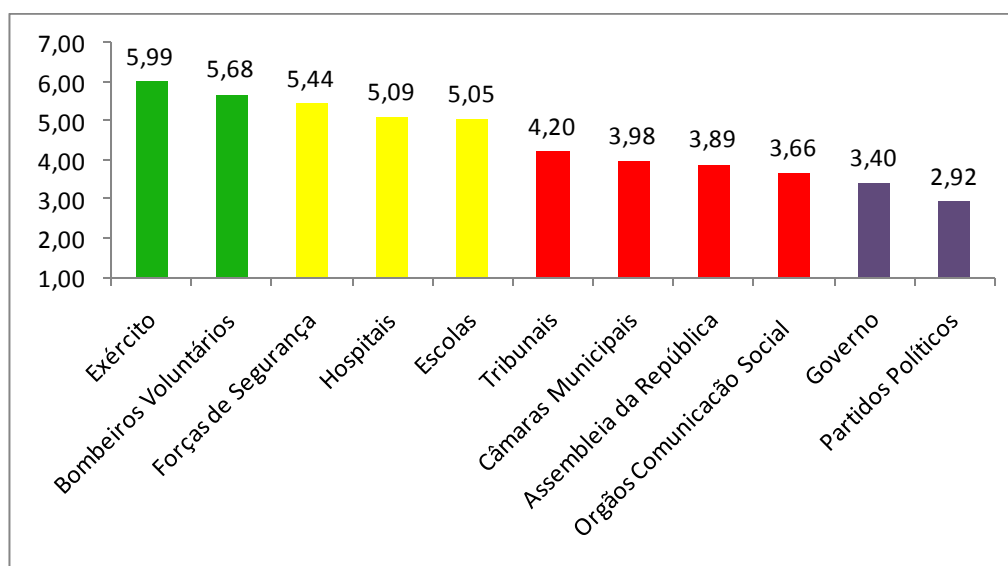


Gráfico 5.10: Média das respostas à questão nº 1.

No que toca à questão 2 e pela observação do Gráfico 5.11. **Qual a sua opinião sobre o Exército**, o nível de apreciação com percentagem mais acentuada é o nível 6 com 40,9% das respostas. Nesta questão o nível inferior de resposta é o nível 3 e a média de 5,80. O desvio padrão apresenta um dos valores mais baixos do inquérito com um valor de 0,96.

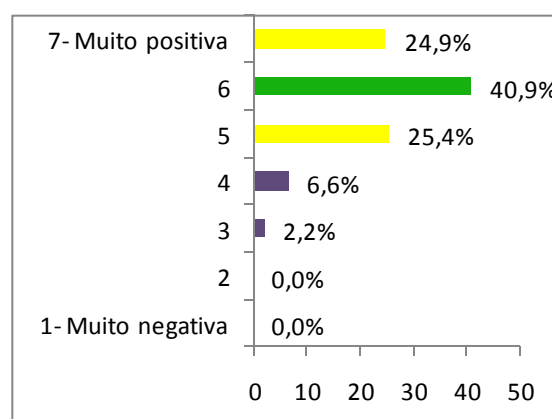


Gráfico 5.11: Percentagens das respostas à questão nº 2.

Relativamente à questão 3, esta divide-se em cinco afirmações sobre o Exército, como se pode observar pelo Gráfico 5.10. A afirmação **o Exército é necessário para a segurança do país** apresenta a média de 6,34 (a mais alta do inquérito) e um desvio padrão de 0,88 (o mais baixo do inquérito). Esta afirmação tem como nível inferior de resposta o nível 3.

A afirmação **o Exército é eficaz no cumprimento da sua missão** tem uma média de 6,13 e um desvio padrão de 0,91. Esta afirmação apresenta em consonância com a afirmação anterior, uma das médias mais altas e um desvio padrão baixo e o nível inferior de resposta é o nível 3.

Quanto à afirmação **o Exército está preparados para fazer face às novas ameaças** a média é de 5,35 e um desvio padrão de 1,35, mais alto que os anteriores.

No que toca a afirmação **o Exército está bem organizado** a média apresentada foi de 5,75 e um desvio padrão 1,13.

Face à última afirmação **o Exército está bem equipado** a média resultante foi a que apresentou os valores mais baixos da questão com 4,50 e o desvio padrão dos mais alto do inquérito com o valor 1,61, a qual não apresenta consenso nas respostas.

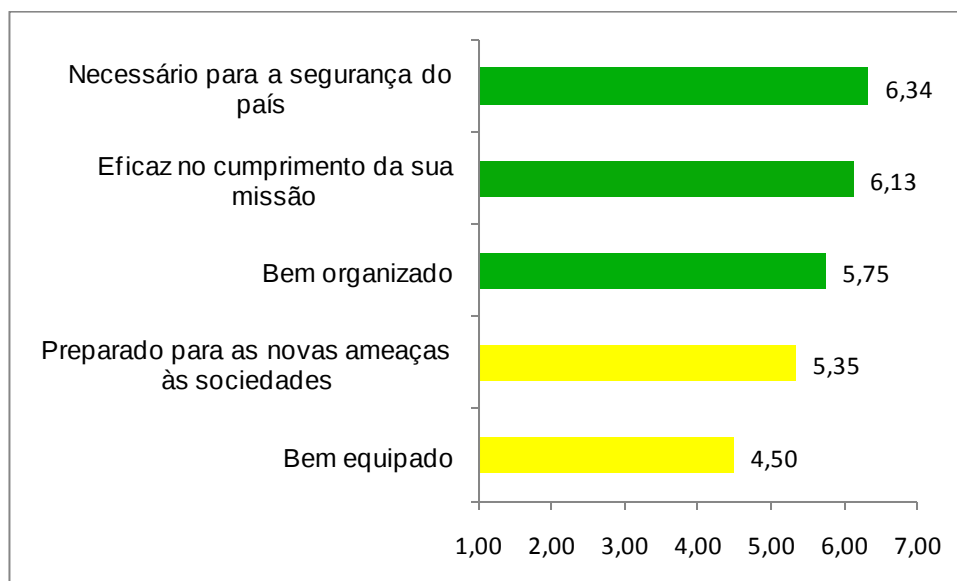


Gráfico 5.12: Médias das respostas à questão nº 3.

A questão 4 tem o intuito de perceber **a opinião dos familiares e amigos sobre o Exército**. Segundo o Gráfico 5.13 estes apresentam uma boa opinião, na qual se destaca os 29,3% de nível 6 de opinião acerca da instituição. Comprovando uma média de 5,20 e um desvio padrão de 1,25.

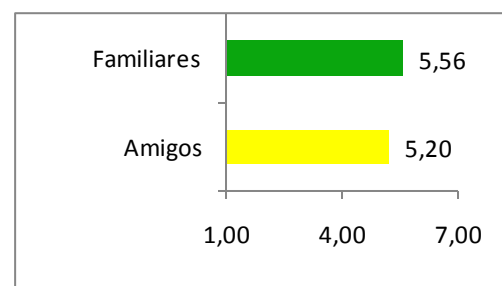


Gráfico 5.13: Médias das respostas à questão nº 4.

Relativamente à **opinião dos familiares sobre o Exército**, 25,4% dos familiares têm um parecer muito positivo (nível 7) e maior fatia de opiniões insere-se no nível 6 com 32,6%. Apresentando uma média global de 5,56 e um desvio padrão muito parecido ao anterior de 1,23.

No que toca à questão 5 e como se pode observar pelo Gráfico 5.14, esta apresenta um número de afirmações que caracterizam o emprego na instituição Exército: A afirmação **o emprego no Exército é interessante e atractivo** apresenta o grosso das suas respostas no nível 6 com 35,9%. O que resulta de uma média de 5,41 e um desvio padrão de 1,22.

No entanto, a afirmação que considera **o emprego no Exército bem visto na sociedade** reúne a segunda média mais alta desta questão com 5,49 de média, mas com um alto valor de desvio padrão 1,54. A percentagem mais significativa assenta no nível 7 com 31,5% das respostas.

Quanto a **remuneração auferida no Exército**, declara dos desvios padrão mais alto de todo o inquérito com o valor de 1,69 e uma média baixa (4,55).

Relativamente a afirmação que abordava que **Exército dava mais regalias que os outros** (comparando com o mercado de trabalho civil), aponta para um desvio padrão alto de 1,53 e uma média de 5,04. A percentagem mais significativa (moda) assenta no nível 6 com 26,5% das respostas.

Na afirmação que caracteriza **o emprego no Exército como exigente e difícil** o grosso dos inquiridos escolheu o nível 6 como resposta (26,0%). No qual a média se enquadra no valor 5,23 e o desvio padrão novamente alto 1,43.

Por fim, a afirmação com a média mais elevada no seio desta questão é a que aborda a **possibilidade que o Exército proporciona aos seus militares para continuarem os estudos**, com a percentagem mais significativa a incidir no nível 7 com 41,4% das respostas. A média desta afirmação é de 5,93 e o desvio padrão intermédio de 1,28.

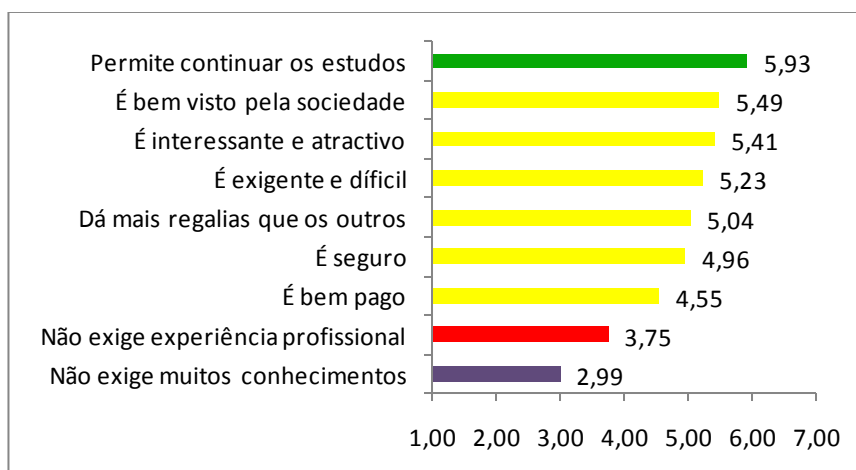


Gráfico 5.14: Médias das respostas à questão nº 5.

A questão 6 serve de complemento à questão anterior, por isso a afirmação **que o ingresso no Exército é um motivo de orgulho** é a afirmação com a melhor média desta secção com 6,49 e com o desvio padrão mais baixo de 0,82. A qual foi respondida com o nível 7 por 63,6 % dos inquiridos.

Outra das afirmações que incorpora esta questão é afirmação **ao ingressar no Exército vai ficar longe de casa**. Apresenta a média mais baixa desta secção com 4,65 e um desvio padrão elevado de 1,56.

No que toca a questão 7. **Em que medida considera fácil o ingresso no Exército**, 33,7% dos inquiridos escolheram o nível 4 para responder. Sendo maior a percentagem dos que consideram muito fácil, nível 7 (6,6%) do que muito difícil, nível 1 (1,1%) como se pode verificar pela observação do Gráfico 5.15. No entanto esta questão resulta num desvio padrão de 1,28 e numa média muito baixa de 4,22.

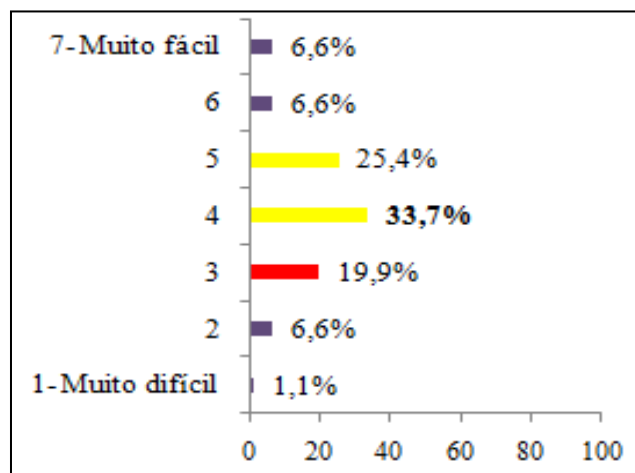


Gráfico 5.15: Percentagens das respostas à questão nº 7.

Relativamente à questão 8, a qual incide nos **motivos que levaram os inquiridos a ingressar no Exército**. Os principais motivos que levaram os inquiridos a optar pelo Exército foi a possibilidade em **concorrer para os QP das FS** e o **desafio e aventura** desta profissão com 49,2 % dos inquiridos a escolher estas opções.

Outro dos motivos **foi a atracção pela vida militar e suas missões** e a **possibilidade de concorrer aos QP das FA²**, com respectivamente 47,5% e 46,4% das escolhas dos inquiridos. Também abordado pelos inquiridos com 39,2% das escolhas que **o ingresso no Exército proporciona a participação em operações de apoio à paz (OAP's)**.

Os que ingressaram **pela atractividade dos incentivos disponibilizados pelo Estado Português á prestação de serviço militar em RC/RV**, são apenas 19,3%. Como está explanado no Gráfico 5.16 os valores das percentagens de todas as repostas que fazem parte desta questão.

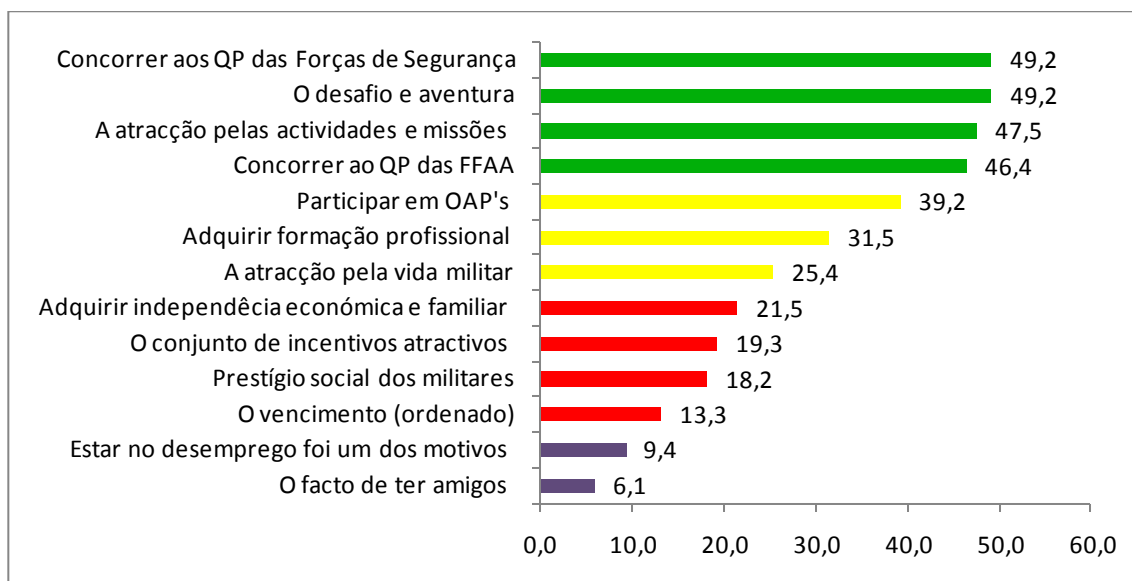


Gráfico 5.16: Percentagens das respostas à questão nº 8.

Quanto à questão 9, que incide **na apreciação global dos incentivos à prestação de serviço militar em RC/RV**. Como elucida o Gráfico 5.17, a percentagem mais significativa centra-se no nível 5 das respostas com 37%, apresentando uma média total de resposta de 4,61 e um desvio padrão baixo de 1,09.

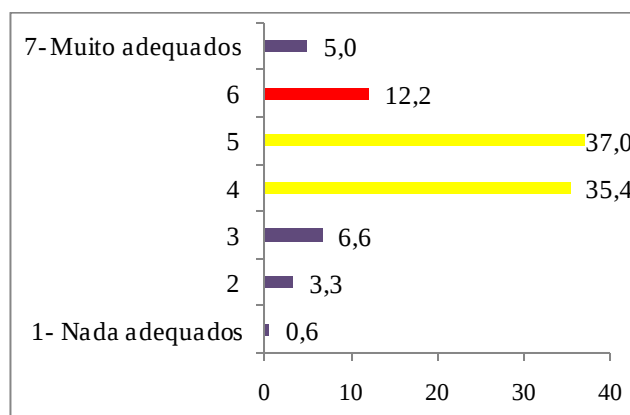


Gráfico 5.17: Percentagens das respostas à questão nº 9.

No que toca a resposta 10 e pela observação do Gráfico 5.18. **Quais os motivos à prestação de serviço militar no RC/RV que considera mais importante**, o grosso das escolhas centram-se **nas vagas de admissão reservadas a militares RC/RV para o ingresso nos QP das FA² e FS** com as percentagens, respectivamente de 44,2% e 35,9%. **O apoio à continuação dos estudos secundários** também é um dos mais importantes para os inquiridos com 42% das escolhas.

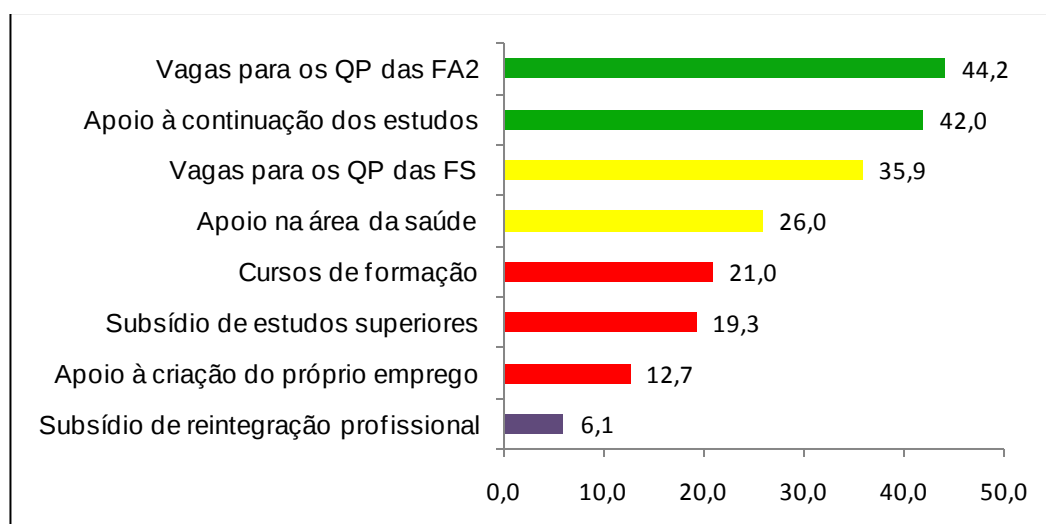


Gráfico 5.18: Percentagens das respostas à questão nº 10.

Face à questão 11, sobre a **integração dos inquiridos no mercado de trabalho após o fim da ligação contratual com o Exército**.

As escolhas dos inquiridos pela observação do Gráfico 5.19, assentam no nível médio (nível 4) com 34,3%, a qual apresenta a média mais baixa do todo o inquérito 4,10 e um desvio padrão de 1,4.

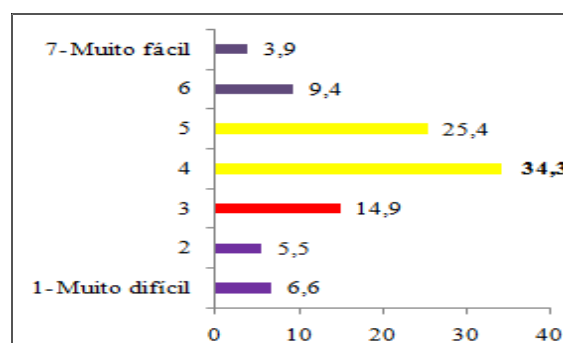


Gráfico 5.19: Percentagens das respostas à questão nº 11.

Na questão 12, a qual aborda a **preferência dos inquiridos quanto ao regime de ingresso**. Para se entender esta pergunta é necessário entender as diferenças entre estes dois Regimes⁴⁵. Como se pode observar no Gráfico 5.20, a percentagem de 45,9% dos inquiridos tem a preferência em ingressar em RV, 42,5% por RC e 11,6% não tem qualquer preferência no regime.

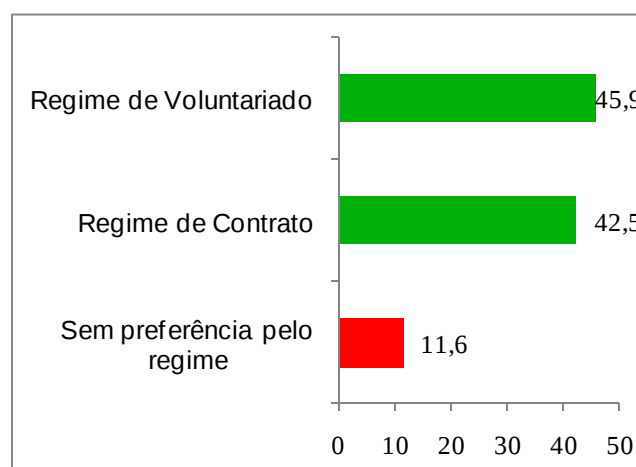


Gráfico 5.20: Percentagens das respostas à questão nº 12.

⁴⁶ Ver glossário.

Relativamente à questão 13 e pela observação dedicada ao Gráfico 5.21. **Durante quanto tempo gostaria de permanecer no Exército**, A maior fatia das respostas concentra-se na opção **de fazer carreira nas FFAA** com 49,7% das escolhas e 20,4% incidiu no intuito de **permanecer nas fileiras o máximo de tempo que o regime de contrato** o permitir. No entanto 19,8%⁴⁶ das escolhas dos inquiridos revela que a passagem pelo Exército é apenas uma temporária.

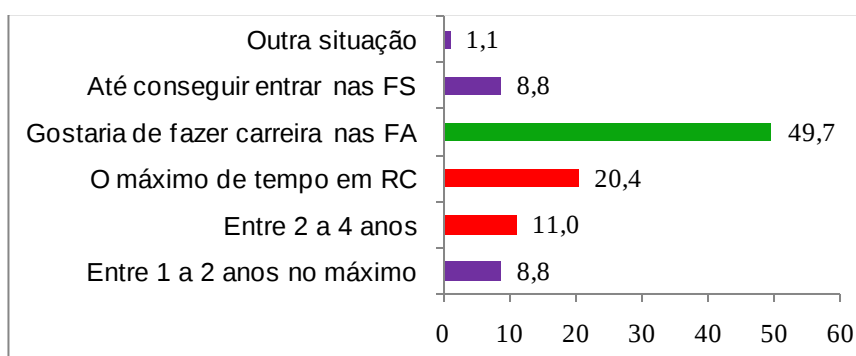


Gráfico 5.21: Percentagens das respostas à questão nº 13.

Quanto à questão 14, **se a duração do Contrato fosse prolongada para além dos actuais 6 anos, os inquiridos pensavam em continuar**. A percentagem de resposta mais significativa a esta questão incide na opção de continuar além dos seis anos com um valor de 77,4% e 22,7% tem outras prospekções para a sua vida. Como vem expresso no Gráfico 5.22.

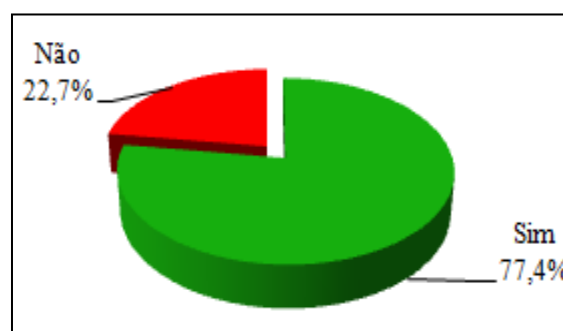


Gráfico 5.22: Percentagens das respostas à questão nº 14.

No que toca a questão 15, que aborda a **situação profissional dos inquiridos antes de ingressar no Exército**. As situações são diversas como se vê no Gráfico 5.23, no entanto, 40,9% dos inquiridos transitam de uma situação de desemprego e 29,8% dos mesmos ainda concluíam os estudos. A percentagem de 24,9% dos inquiridos já estavam

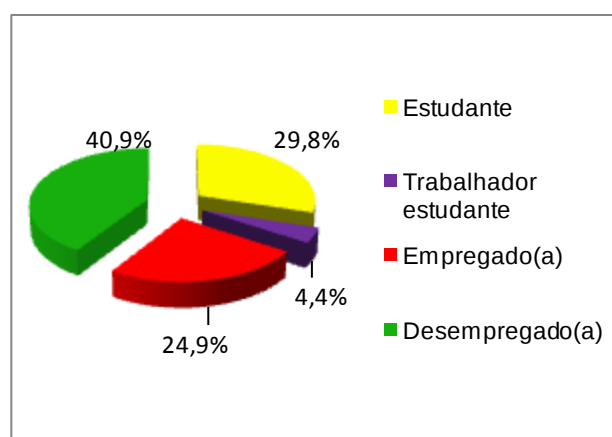


Gráfico 5.23: Percentagens das respostas à questão nº 15.

⁴⁶ 8,8% (1 a 2 anos no máximo) + 11,0% (2 e 4 anos de permanência)

empregados e apenas 4,4% conciliavam os estudos com o emprego.

Por fim na questão 16, **quanto à influência do desemprego para o ingresso destes jovens.**

A percentagem de 14,4% caracteriza os jovens que ingressaram para o Exército muito influenciados (nível 7) pela actual taxa de desemprego. Analisando agora o grosso das respostas, estas inserem-se no grau 4 e 5 com a mesma percentagem de 17,7%. Apresenta uma média baixa de 4,24 e um desvio padrão mais alto de todo o inquérito de 1,94. Estes dados tiveram como suporte o Gráfico 5.24.

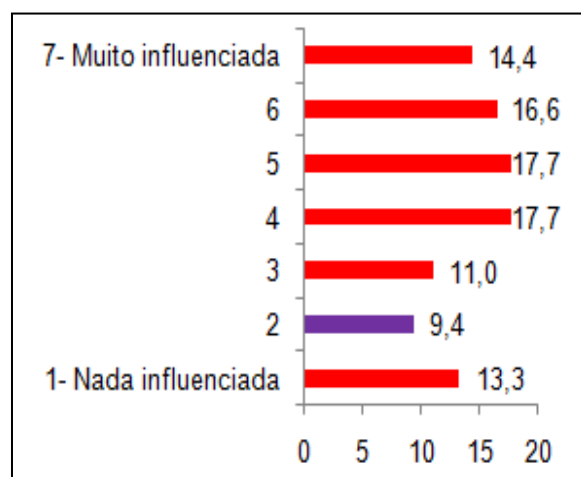


Gráfico 5.24: Percentagens das respostas à questão nº 16.

5.3 CONCLUSÕES DOS INQUÉRITOS

Após a análise das respostas a cada questão, elaborou-se o Gráfico 5.9, no qual expressa a média de cada questão e de algumas afirmações pertencentes a questões do inquérito. Na resposta às questões 3.1 e 3.2 são as únicas que ultrapassam o nível 6 da escala apresentando uma média de 6,34 e 6,13 respectivamente. Esta média considera que **a imagem que os inquiridos têm da instituição é muito positiva**. Este inquérito não apresenta numa resposta com média negativa, abaixo do nível 4 da escala. No entanto a resposta a questão 11 apresenta a pior média de 4,1, que **demonstra a preocupação dos inquiridos na sua integração no mercado de trabalho civil**. Todas as outras respostas se encontram entre os níveis 4 e 6 de escala, sendo a resposta a questão nº 5.9 (**o emprego, no Exército permite continuar os estudos**) que mais se aproxima do nível 6 e a média das respostas à questão 7 (**em que medida considera fácil o ingresso no Exército**) a segunda que mais se aproxima do nível 4 da escala. Estes valores confirmam que a imagem do Exército é positiva, mas os inquiridos expressarem reticências quanto ao seu futuro após a sua ligação com o Exército. O valor médio das respostas do inquérito foi de 5,16, sendo que as respostas as questões nºs 5.7, 6.3, 9, 5.6, 3.5, 16, 7 e 11 se situaram abaixo desse valor. Destas questões salientam-se pelo parecer negativo dos inquiridos sobre **o equipamento do Exército, o sistema remuneratório e o regulamento de incentivos desta classe** e por último, a **preocupação de ficarem longe de casa**.

5.4 ANÁLISE DAS ENTREVISTAS

➤ ANÁLISE DE CONTEÚDO DA QUESTÃO Nº 2

No Quadro nº 5.1 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 2 - **O número actual de Praças em RC/RV no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?**

Respostas	Positiva	Negativa	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General		X	– São definidos os efectivos após a avaliação pelo poder político da ameaça externa, dos compromissos internacionais e das missões de interesse público no território nacional.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel		X	– Faltam 1500 efectivos nesta classe.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel		X	– Faltam alcançar as metas definidas.
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel		X	– Os efectivos estão no limiar do cumprimento
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor		X	– É uma realidade, no entanto quantidade não significa obrigatoriamente qualidade.
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante		X	– Os efectivos das incorporações ficam aquém dos objectivos anuais traçados pelo Director DORH.

Quadro 5.1: Análise de conteúdo à questão nº 2.

No compilo geral a opinião dos entrevistados é unânime em apontaram que a falta de efectivos é uma realidade no Exército Português, no entanto não concordam que a operacionalidade esteja posta em causa. Pelo que se retira das entrevistas que faltam cerca de 1500 efectivos nesta classe, pelos objectivos traçados pela DORH. Apresentando o entrevistador nº 5 Dr. António Cardoso uma afirmação interessante que quantidade não significa obrigatoriamente qualidade, ou seja, com poucos pode-se fazer muito desde que estejam devidamente qualificados.

➤ **ANÁLISE DE CONTEÚDO DA QUESTÃO Nº 3**

No quadro 5.2 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 3 - **Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?**

Respostas	Positiva	Negativa	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General	X		– Atracção pela vida militar. – Disciplina e organização do Exército. – Desafios e riscos. – Devido à participação do Exército em OAP's.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel	X		– Atracção pela desafiante vida militar. Melhoramento dessa imagem: – Através da reabilitação do património; – Equipamento e armamento mais recente.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel	X		– Instituição caracterizada pelo desafio e aventura. – Devido à participação do Exército em OAP's. – Acidentes recentes fragilizam a imagem do Exército.
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel	X		– Devido à participação do Exército em OAP's. – Outras missões de apoio às populações. – Atracção pelas forças especiais.
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor	X		No qual diferentes jovens valorizam diferentes coisas, na instituição militar: – A imagem positiva advém da parte operacional (equipamento, armamento, desafio, OAP's, etc.).
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante	X		– A imagem antes do ingresso é bastante positiva, podendo-se vir a alterar no decorrer do contrato.

Quadro 5.2: Análise de conteúdo à questão nº 3.

Nesta questão o corpo de entrevistados é unânime em admitir que os jovens têm uma opinião na globalidade muito positiva do Exército. A participação do Exército em OAP's no exterior é o factor mais abordado entre o rol de entrevistados como um potenciador da imagem da instituição. Outras razões apontadas para a imagem dos jovens ser positiva em relação ao Exército é atracção pela vida militar e as missões levadas a cabo em prol das populações. De realçar a opinião do entrevistado nº 2 que diz que a imagem ainda pode sofrer um melhoramento se existisse uma preocupação em reabilitar o património e renovar o equipamento.

➤ **ANÁLISE DE CONTEÚDO DA QUESTÃO Nº 4**

No quadro 5.3 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 4 - **Quais as principais razões que levam actualmente os jovens a optarem pelo ingresso na classe de praças?**

Respostas	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General	– Gosto pela vida militar. – Necessidade de um emprego. – Realização pessoal. – Continuação dos estudos.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel	– Necessidade de um emprego para obter uma independência financeira. – Gosto pela aventura e desafio. – Baixas habilitações exigidas.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel	– Continuarem os estudos. – Sair do ambiente familiar. – Necessidade de um emprego para obter uma independência financeira.
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel	– Necessidade de um emprego para obter uma independência financeira. – Obterem formação profissional no Exército que possibilite encontrar um emprego estável no mercado de trabalho civil. – Continuar os estudos.
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor	Para os jovens com mais habilitações: – Continuação dos estudos. – Remuneração. – Hipótese de valorização das qualificações. Para os jovens com habilitações mais baixas: – Atractividade pela vida militar. – Desafio e aventura. – Participar em OAP's.
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante	– Necessidade de um emprego para obter uma independência financeira. – Continuação dos estudos. – Possibilidade de ingresso nos QP das FA² e das FS. – Gosto pela vida militar.

Quadro 5.3: Análise de conteúdo à questão nº 4.

Relativamente as razões de ingresso nas fileiras os entrevistados apresentam motivos muito diversificadas. No entanto, a necessidade de conseguir um emprego para obter independência financeira e a intenção de continuar os estudos são os pontos abordados por todos os entrevistados. Ainda há sim quem ingresse pelo gosto da vida militar e pelo desafio e aventura que nela incorre.

Parece-me interessante abordar a distinção feita pelo entrevistado nº 5 Dr. António Cardoso que defende que as razões de ingresso variam consoante a habilitações literárias dos jovens, no qual os com mais habilitações ingressam no Exército por razões de natureza instrumental, ou seja, continuar os estudos e uma hipótese de valorização das qualificações. Os jovens com menos habilitações ingressam mais por razões de índole institucional, procurando a aventura e o desafio desta profissão e a possibilidade de participar em OAP's.

➤ **ANÁLISE DE CONTEÚDO DAS QUESTÕES Nº 5**

No quadro 5.4 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 5 - **Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?**

Respostas	Positiva	Negativa	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General		X	– Degradação da remuneração ao longo dos anos. – Na recente alteração ao regime de incentivos os militares em RC/RV perderam regalias.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel		X	– Remuneração baixa. – Não premeia as funções mais penosas. – Redução de alguns benefícios com a revisão do regulamento de incentivos.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel		X	– Alteração ao regulamento de incentivo, que significou um decréscimo de regalias. – Aumento do vencimento na IB de 190 € actuais para o ordenado mínimo nacional.
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel		X	– Remuneração insuficiente para os militares que são colocados longe da sua área de residência.
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor	X		– O regulamento de incentivos é suficiente e aliciante. – Falta é uma divulgação em massa durante a fase de recrutamento e em fases mais adiantadas.
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante	X		– Remuneração e regulamento de incentivos adequado, por não ser uma das razões evocadas aquando da desistência.

Quadro 5.4: Análise de conteúdo à questão nº 5.

Na apreciação global dos incentivos colocados à disposição de um militar em RC/RV, todos à excepção dos entrevistados nº 5 e nº 6, Dr. António Cardoso e Sargento Ajudante José Rodrigues respectivamente, sentem que é necessário fazer mais qualquer coisa para melhorar este sistema remuneratória e de incentivos à prestação de serviço em RC/RV. As razões apontadas por todos eles incidem na necessidade de um apoio mais efectivo aos militares que ficam deslocados do seu local de residência e que desempenhem funções mais penosas na instituição. Outra das situações abordadas é o vencimento baixo auferido pelos militares durante a IB de apenas 190 euros. Os quatro entrevistados que consideram os incentivos insuficientes, também admitem que a recente alteração ao RI significou um decréscimo das regalias. Quanto à opinião discordante dos entrevistados nº 5 e nº 6 afirma que o regulamento é suficiente e adequado, faltando apenas uma divulgação em massa desses incentivos durante a fase de recrutamento e em fases mais adiantadas da permanência nas fileiras. Invocando que não são das principais razões que levam os militares a rescindir o contrato muito antes dos 6 anos.

➤ **ANÁLISE DE CONTEÚDO DA QUESTÃO Nº 6 E Nº 7**

No quadro 5.5 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 6 e nº 7 – **O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?**

Respostas	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General	– Grande esforço do MDN e Exército que esbarra na intransigência dos sindicatos e patronato. – Escassa certificação profissional Soluções para aumentar a certificação: – Exemplo da certificação praticada pelos Franceses – Formação profissional no decorrer do contrato.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel	– Necessidade de um serviço de <i>outplacement</i> mais efectivo – Certificação profissional escassa que permitam equivalências para o mercado de trabalho civil.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel	– Certificação profissional muito escassa para devolver o militar melhor preparado profissionalmente o reinserir no mercado de trabalho civil. – Facto positivo a criação do CIOFE com o objectivo de ajudar na inserção do militar no mercado de trabalho civil.
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel	– Certificação profissional escassa que permitam equivalências para o mercado de trabalho civil. – Facto positivo a criação do CIOFE com o objectivo de ajudar na inserção do militar no mercado de trabalho civil. – Reconhecimento diminuto do cidadão que terminou o contrato com a instituição.
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor	– Facto positivo a criação do CIOFE com o objectivo de ajudar na inserção do militar no mercado de trabalho civil. – A reinserção profissional não poder ser pensada após a disponibilidade do militar (difícil fazer em 6 meses o que não foi tentado em 6 anos).
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante	– Escassez de certificação profissional. – Facto positivo a criação do CIOFE com o objectivo de ajudar na inserção do militar no mercado de trabalho civil.

Quadro 5.5: Análise de conteúdo à questão nº 6 e nº 7.

Todos os entrevistados consideram que tem existido um esforço grande das instituições em reinserir no mercado de trabalho os militares após a desvinculação com o Exército, de louvar a iniciativa do MDN na criação do CIOFE para tornar mais fácil essa reinserção. O que está a faltar ao Exército é encontrar formas de qualificar profissionalmente os seus militar, fornecendo-lhes ferramentas que possam ser transpostas para o mercado civil. No entanto os entrevistados nº 2 e nº 5, respectivamente, Coronel Jara Franco e Dr. António Cardoso, é importante reter que a preocupação de reinserir o militar no mercado de trabalho civil não pode ser incumbida só ao CIOFE após a passagem à disponibilidade dos militares, tem que ser o Exército a disponibilizar um serviço de *outplacement* mais efectivo durante a permanência. Pois para o CIOFE é difícil fazer em seis meses o que o Exército não tentou ao longo de seis anos.

➤ **ANÁLISE DE CONTEÚDO DA QUESTÃO Nº 8**

No quadro 5.5 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 8 – **O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?**

Respostas	Afirmativo	Negativo	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General	X		– O mercado de trabalho vive dias muito difíceis. – A conjuntura Internacional também não ajuda.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel	X		– Por serem obrigados pelos Centros de Emprego a ingressar no Exército por terem rejeitado propostas de trabalho anteriores.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel	X		– Está relacionado, mas o Exército tem um público alvo específico que necessita de cumprir as condições de admissões.
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel	X		– É uma realidade, pois existe a campanha que diz que o Exército oferece um emprego. – No entanto a taxa de desistência também aumentou, por o Exército não ser bem um emprego.
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor	X		– Sim, mas devido às especificidades e contextos da profissão militar, alienadas com as provas de admissão e selecção, os que ingressam sob pressão desistem à primeira contrariedade.
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante	X		– É um dos factores, mas não pode ser considerado isoladamente.

Quadro 5.6: Análise de conteúdo à questão nº 8.

Todos os entrevistados consideram que a taxa de desemprego está intimamente relacionada com o aumento que se deu nas incorporações no ano de 2009. Todos eles encaram que a grave crise económica que o país atravessa e mesmo a crise internacional, que se traduz numa alta taxa de desemprego, influência de certo modo a entrada de alguns jovens para a instituição. No entanto, os entrevistados são unânimes em admitir que o Exército é uma instituição muito particular e devido às especificidades e contextos da profissão militar alienados a rigorosas provas de admissão e selecção, apuram quem esta realmente interessado e mesmo que sejam incorporados à primeira contrariedade desistem. Outra das razões evocadas é a campanha feita pelo Exército, que oferece um emprego, o que na realidade não é bem um emprego mas uma maneira de estar na vida.

➤ **ANÁLISE DE CONTEÚDO DA QUESTÃO Nº 9**

No quadro 5.6 apresenta-se a análise de conteúdo da questão nº 9 - **O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?**

Respostas	Argumentação
Entrevistado nº1 Rocha Lisboa Major General	– Criação de um QP para as praças. – Criação de contratos de longa duração. – Vagas mais significativas para o ingresso na AM e ESE. – Exclusividade das vagas de ingresso para as FS reservadas aos militares.
Entrevistado nº2 Jara Franco Coronel	– Permanência dos militares em RC/RV é abaixo dos 3 anos. Pouca expectativa de permanência, porque o Exército não lhes dá ferramentas que permitam transportar para o mercado de trabalho civil. – Boa prática no Exército é a possibilidade dos militares tirarem a carta de pesados, facilmente absorvidos pelo mercado de trabalho civil. – Maior preocupação da DARH em tentar colocar os militares perto da sua residência.
Entrevistado nº3 Augusto Cerdeira Tenente Coronel	– Poucas ferramentas para transportar para o mercado de trabalho civil. – Necessário dar-lhes estas ferramentas para aumentar a permanência dos mesmos na organização, reduzindo-se os gastos na obtenção e necessária formação. – Maior preocupação da DARH em tentar colocar os militares perto da sua residência. – Vagas para as FS em exclusivo a militares
Entrevistado nº4 Davide Alves Tenente Coronel	– É necessária a criação de um QP para as praças em algumas especialidades. – Ou aumentar a duração do contrato para algumas especialidades.
Entrevistado nº5 António Cardoso Doutor	– Alargar as vagas exclusivas dos militares para as FS. – Percurso profissional mais qualificante ao longo da permanência.
Entrevistado nº6 José Rodrigues Sargento Ajudante	– Aumentar a duração do contrato para algumas especialidades mais técnicas. – Exclusividade das vagas de ingresso para as FS reservadas aos militares.

Quadro 5.7: Análise de conteúdo à questão nº 9.

Para o aumento da permanência dos militares desta classe os entrevistados consideram que é necessário proporcionar-lhes um QP ou então um contrato de longa duração, para as áreas mais técnicas, poupando recursos da formação. Apontam também para a necessidade e importância da exclusividade das vagas de ingresso para as FS serem reservadas apenas aos militares ou mais significativas para os militares. Os entrevistados nº 2 e nº 3, Coronel Jara Franco e o Tenente Coronel Augusto Cerdeira consideram que é necessário por parte da DARH um esforço mais eficiente para colocar os militares junto da sua área de residência sem nunca comprometer a operacionalidade do Exército, ou seja, rotações mais periódicas.

5.5 CONCLUSÕES DAS ENTREVISTAS

As principais conclusões da análise das entrevistas encontram-se aqui expostas com alguns comentários acerca dos aspectos mais relevantes.

A falta de efectivos no Exército é um facto, no entanto, essa limitação de pessoal não afecta a operacionalidade das unidades se esse efectivo estiver devidamente qualificado. Quanto à imagem que os jovens têm da instituição é na globalidade muito positiva, em especial pela boa prestação da componente operacional do Exército nas OAP's e pelo apoio constante da instituição à população civil.

Relativamente as razões que levam os jovens a ingressarem no Exército, estas diferem consoante as habilitações que possuem à data da incorporação. Os que apresentam as habilitações mais elevadas entram para a instituição com o intuito principal de continuar os estudos e saírem com as qualificações mais valorizadas. Quanto aos que ingressam com habilitações mais baixas escolhem prestar serviço militar pelo fascínio da vida militar, pelas tarefas mais operacionais que o Exército desenvolve e pelo desejo em participar numa OAP. Relativamente ao sistema remuneratório desta classe é considerado insuficiente, principalmente durante o período da IB e quando se encontram a prestar serviço em U/E/O longe do seu local de residência. A apreciação dos incentivos é negativa por falharem em alguns pontos fulcrais, como se isso já não bastasse existiu um decréscimo nas regalias com a alteração recente deste diploma. Relativamente ainda ao regulamento de incentivo outro ponto abordado nas entrevistas foi a falta de divulgação em massa do diploma. De acordo com a opinião dos entrevistados é de exaltar a iniciativa do MDN na criação do CIOFE, centro responsável pela reinserir dos militares no mercado de trabalho. Entretanto cabe o Exército disponibilizar um serviço de outplacement mais efectivo, ou seja, formação durante o contrato para tornar a tarefa do CIOFE mais fácil.

Quanto à elevada taxa de desemprego que se verifica no nosso país é um facilitador na tarefa de cativar mais candidatos para as fileiras. Entretanto as especificidades da vida militar para quem ingressa no Exército apenas para fugir ao desemprego, normalmente à primeira contrariedade desistem. Por fim, para aumentar a média de permanência dos militares na instituição é necessário implementar uma formação certificada mais efectiva ou permitir que as praças possam continuar mais tempos ligados à instituição (implementação do QP das praças ou de contratos de longa duração). Ou então implementar um regime de exclusividade das vagas para o ingresso às FS ser reservadas apenas aos militares.

CAPÍTULO 6

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1 INTRODUÇÃO

O presente TIA tem como objectivo apurar como tornar mais efectivo atractivo o ingresso dos jovens para a classe de Praças do Exército. Com tal intuito, expuseram-se os principais conceitos teóricos e legais que envolvem a temática, os actuais efectivos desta classe e os principais conceitos relativos aos incentivos à prestação de Serviço Militar em RC/RV. Assim sendo formulou-se um quadro conceptual expresso ao longo das conclusões retiradas em cada capítulo da parte teórica. Após realizar a investigação e retirar as ilações patentes na parte teórica, tornou-se imperativo analisar e discutir os resultados obtidos do trabalho de campo, de modo a validar ou refutar as hipóteses colocadas na Introdução deste trabalho.

Assim neste capítulo, procede-se a verificação das hipóteses, à apresentação das reflexões finais e respectivas recomendações do trabalho. Por fim são expostas as limitações encontradas na realização do trabalho e as propostas para futuras investigações.

6.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES

Neste ponto do trabalho e após concluir a investigação é possível verificar as hipóteses inicialmente formuladas.

Relativamente à primeira hipótese: **Actualmente os jovens têm uma imagem negativa sobre o Exército**, não foi verificada com base nas respostas à questão nº 3 das entrevistas e às questões nº 1, nº 2 e nº 3 do inquérito. Todos os entrevistados apontam na resposta a questão nº 3 que na globalidade a **imagem dos jovens é bastante positiva**, em especial pela boa visibilidade que as OAP's transmitem para a sociedade. Na questão nº1 dos inquéritos o Exército no rol das várias instituições é a que ostenta **o maior grau de confiança** por parte dos inquiridos com uma média de 5,99. Na questão nº 2, que serve de complemento à questão anterior, quando inquiridos sobre a opinião que detinham sobre o Exército 40,9% apontaram o nível de 6 (bastante positiva) como resposta e uma média global bastante elevada de 5,80. Quanto à questão nº 3 do inquérito, duas das afirmações que nos permite tirar ilações mais conclusivas que a imagem é positiva apresentam as médias mais altas do inquérito com 6,34 e 6,13 respectivamente apontam para a

necessidade do Exército na segurança do país e a elevada **eficácia no cumprimento da sua missão**. Na minha opinião, estas duas afirmações da questão nº 3 do inquérito permite concluir que a imagem do Exército para os inquiridos é bastante boa, pela relevância da instituição na segurança do país e como o faz.

Quanto à segunda hipótese: que afirma que **as principais razões apontadas para o ingresso na instituição são a necessidade de um emprego e as possibilidades concedidas para continuar os estudos**. Esta hipótese foi totalmente verificada como indicam as respostas à questão nº 4 das entrevistas, onde 83% dos entrevistados enumeram estas duas razões de ingresso como os principais focos de interesse do RC/RV proposto pela instituição. Esta necessidade de encontrar um emprego pode-se recorrer a caracterização da amostra e daí retirar ilações para esta hipótese. Dos inquiridos 40,9% transita de uma situação profissional de desemprego para as fileiras do Exército, daí se pode verificar **a necessidade de um emprego**. Esta ideia ainda foi reforçada com a questão nº 5 do inquérito da caracterização do emprego na instituição onde a afirmação **o emprego no Exército permite a continuação dos estudos** é a que apresenta a média mais alta desta questão com 5,93. Na qual 41,4% dos inquiridos a resposta incidiu no nível mais alto de concordância (nível 7).

No que diz respeito à terceira hipótese: **O sistema remuneratório e o regulamento de incentivos são adequados às necessidades dos militares RC/RV desta classe**, esta hipótese não foi verificada, pelas respostas à questão nº 5 das entrevistas e às questões nº 5 e nº 9 do inquérito. A maioria dos entrevistados (66,7%) consideram que o sistema remuneratório desta classe e o regulamento de incentivos à prestação de serviço militar em RC/RV não são totalmente adequados. Quanto ao sistema remuneratório desta classe tem de ser corrigido principalmente durante as 5 semanas de IB e quando o militar se encontra deslocado o apoio tem de ser mais relevante. Relativamente ao regulamento de incentivos tem de ser aprofundado para uma maior facilidade de aplicação do mesmo. No entanto, dois entrevistados consideram os incentivos adequados mas bastante mal divulgados. Relativamente à opinião dos inquiridos na questão nº 5, no qual as afirmações nº 6 e nº 7 são as que mais se enquadram nesta hipótese, respectivamente **o emprego no Exército é bem pago e apresenta mais regalias que os outros**. Estas afirmações apresentam as médias mais baixas na globalidade do inquérito, com 4,55 de média relativamente à remuneração e 5,04 relativamente às regalias. Quanto à questão nº 9 do inquérito, **os incentivos à prestação de serviço militar em RC/RV são adequados**, a opinião dos inquiridos é algo negativa devido a média relativamente baixa apresentada de 4,61. Em suma, para esta hipótese os inquiridos tem uma opinião algo discordante pelas baixas médias apresentadas, onde todas se inserem abaixo do valor médio do inquérito.

A quarta hipótese: **É necessário proporcionar aos militares desta classe uma possibilidade mais efectiva de fazer carreira nas FA² e nas FS**, esta hipótese foi totalmente verificada pela resposta nº 9 das entrevistas e pelas questões nº 13 e nº 14 dos inquiridos. Todos os entrevistados na resposta à questão nº 9 das entrevistas são unânimes em admitir que é necessário encontrar formas de aumentar a permanência dos militares nas fileiras, a actual média abaixo dos 3 anos é claramente insuficiente e prejudicial à instituição. Na opinião de todos os entrevistados o caminho a seguir é criar um QPP ou contratos de longa duração para especialidades mais técnicas e garantir que o ingresso para as FS fosse exclusivo para os militares. Quanto à questão nº 13 do inquérito, no qual 49,7% das respostas apontam que os inquiridos têm **ambição de fazer carreira nas FA²**. Esta opinião dos inquiridos é complementada pela resposta questão nº 15 do mesmo inquérito se a duração do contrato fosse prolongada para além dos actuais 6 anos, pensava em continuar, a grande maioria 77.3% dos inquiridos expressou intenção clara de continuar. Em suma, os inquiridos manifestam a intenção de fazer carreira nas FA² ou FS, logo é necessário aumentar as vagas de ingresso para uma maior permanência nas fileiras para os militares desta classe. Por fim a quinta hipótese: **A reinserção profissional dos militares que terminam contrato com o Exército no mercado de trabalho civil é fácil**. Esta hipótese não foi verificada, com base nas questões nº 6 e nº 7 das entrevistas e na questão nº 11 do inquérito. Todos os entrevistados sem excepção consideraram que existiu uma boa ideia por parte do MDN ao criar o CIOFE como ponte entre as empresas empregadoras e os militares que terminaram a ligação com o Exército. No entanto, esta solução por si só é insuficiente porque os militares durante o tempo de contrato a certificação profissional é nula, logo é muito difícil encaminhar os mesmos para o mercado de trabalho. Esta opinião é reforçada pela questão nº 11 do inquérito, qual os inquiridos expressarem esta preocupação quanto à sua **reinserção no mercado de trabalho após o final da ligação com a instituição** com a média mais baixa de todo o inquérito de 4,10. Em suma, esta é uma das principais preocupações invocadas tanto pelos entrevistados com pelos inquiridos, denota-se que é necessário um grande esforço nesta área de possibilitar aos militares durante o contrato ferramentas que este possa transpor para a vida civil.

6.5 CONCLUSÕES FINAIS

Através da verificação ou não das hipóteses que foram formuladas inicialmente, foi possível adquirir informação importante no sentido de responder à questão central desta investigação: **“Como tornar mais atractivo a entrada permanência dos jovens para a classe de Praças do Exército?”**.

Existem algumas áreas em que o Exército pode fazer um esforço, no intuito de ser mais e cativante e atractivo a vinda de mais jovens servir na instituição, preenchendo lacunas que actualmente se sentem ao nível de RH.

A imagem do Exército é globalmente bastante positiva no seio da população mais jovem, podendo ainda ser consolidada se existisse uma maior preocupação de reabilitação das infra-estruturas e uma melhoria no equipamento. Relativamente às razões de ingresso estas são diversificadas, dependendo das habilitações que detêm na altura do ingresso. Os com mais habilitações procuram o Exército como rampa de lançamento para atingirem algo mais consistente, tanto ao nível laboral como financeiro. Procurando complementar os estudos que já possuem para atingirem essa rampa de lançamento. Os que apresentam habilitações relativamente mais baixas são cativados pela aventura, desafio da profissão e a possibilidade de participar em OAP's. Relativamente ao sistema remuneratório desta classe são apontadas algumas debilidades, essencialmente, na frequência da IB e quando os militares se encontram deslocados. O RI tem de ser mais incisivos em algumas áreas preponderantes que sofreram recentes alterações no novo diploma e outras que não se aplicam. Essas alterações verificaram-se com a diminuição de vagas para ingresso nas FS. No entanto, estas vagas para o QP das FA² e FS são o que mais cativam os jovens a prestar serviço militar em RC/RV no Exército. Quanto à reintegração profissional tem de haver por parte do Exército uma actuação mais eficiente durante o vínculo à instituição, para estes poderem transpor algumas competências técnicas adquiridas para o mercado de trabalho civil, facilitando a acção do CIOFE.

6.6 RECOMENDAÇÕES

É necessário que os militares que prestam serviço em RC/RV possam sair satisfeitos com o Exército após o final do contrato, para deste modo influenciar positivamente outros jovens a ingressar para a instituição passando uma boa imagem para a sociedade. Para isto também contribui uma reabilitação do património do Exército e uma melhoria no equipamento. Quanto ao sistema remuneratório é necessário ser repensado, pois durante a frequência da IB é necessário um substancial aumento dos actuais 190 € para o ordenado mínimo nacional e um aumento mais efectivo no subsídio de deslocação. Outra das alterações importante seria a mudança no RI de modo a ser exclusivo aos militares o ingresso para as FS, ou um aumento significativo dessas vagas reservadas. Outra das recomendações com o intuito de aumentar o tempo de permanência nas fileiras era a criação de contratos de longa duração ou um QP para Praças nas especialidades mais técnicas. Por último, e não menos importante que as outras, é a formação, pois muitos jovens acabam o contrato com a

instituição com o mesmo nível de formação com que ingressaram, deste modo é necessário que o Exército lhes garanta a certificação profissional numa área específica para que a reintegração no mercado de trabalho civil seja mais fácil.

6.7 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

Na realização deste trabalho de investigação foram encontradas algumas limitações que dificultaram a feitura do mesmo.

É de salientar o limite de páginas imposto e o período limitado para a realização do mesmo como principais limitações. O limite de páginas é reduzido para a realização de um trabalho desta natureza, baseado, essencialmente, num vasto trabalho de campo. Quanto ao período temporal é insuficiente e não permite uma investigação mais aprofundada do tema.

6.8 INVESTIGAÇÕES FUTURAS

Para futuras investigações recomenda-se realizar um estudo sobre as vantagens da implementação de uma “Escola de Artes e Ofícios” para os militares RC/RV na dependência do MDN. Essa escola visa possibilitar ao militares no último ano de contrato obter certificação profissional em várias áreas, continuando vinculados ao Exército e substituindo o actual subsídio de reinserção profissional pelos custos da formação. Esta valência permitia aos militares uma melhor reinserção no mercado de trabalho civil após o final do contrato.

BIBLIOGRAFIA

- Academia Militar (2008). *Orientações para redacção de trabalhos*. Lisboa: Academia Militar.
- Boletim Informativo sobre o Actual Modelo de Serviço Militar. (2008). Ministério da Defesa Nacional, Ano I, Setembro/Dezembro de 2008, N^{os} 3 e 4.
- Caetano, A., & Vala, J. (Orgs.). (2002). *Gestão de Recursos Humanos: contextos, processos e técnicas* (2^a ed.). Lisboa: Recursos Humanos Editora.
- Camara, P., Guerra, P., Rodrigues, J. (2003). *Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (5.^a ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Chiavenato, Idalberto (2004a). *Introdução à teoria geral da Administração*. Editora Campos, Rio de Janeiro.
- Chiavenato, Idalberto (2004b). *Recursos Humanos - O Capital Humano das Organizações*. Editora Atlas S.A, São Paulo.
- CPAE (2000). Inquérito sociológico aos Militares Voluntários e Contratados do Exército Português. Centro de Psicologia Aplicada do Exército, Lisboa.
- Decreto-Lei nº 289/2000. Diário da Republica, 1^a Serie – A, de 14 de Novembro – Regulamento da Lei de Serviço Militar.
- Decreto-Lei nº 320-A/2000. Diário da Republica, 1^a Serie – A, de 15 de Dezembro – Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar em RC/RV.
- Decreto-Lei nº 52/2009. Diário da Republica, 1^a Serie – A, de 2 de Março – Primeira Alteração ao Regulamento de Lei de Serviço Militar.
- Decreto-Lei nº 197-A/2003. Diário da Republica, 1^a Serie – A, de 30 de Agosto - Estatuto dos Militares das Forças Armadas.
- DGPRM (2008). *Militares RC/RV – Estudo de Caracterização*. Ministério de Defesa Nacional - DGPRM, Lisboa.
- DORH (2009). *Livro da Estatística*. Direcção de Obtenção de Recursos Humanos - Repartição de Recrutamento, Porto.

- Francisco, V. M. Alves (2009). *A Sociedade Moderna e o Recrutamento: Estrutura e procedimentos*, Trabalho de Investigação Individual do CPOG, Instituto de Estudos Superiores Militares, Lisboa.
- Guerra, I. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e formas de uso*. Principia Editora, Estoril.
- Jerónimo, C. A. C. Hernandez. (2005). *A Retenção dos Militares em Regime de Contrato nas Fileiras. Causas de Abandono, Possíveis Soluções e suas Implicações*, Trabalho de Investigação Individual do CPOG, Instituto de Estudos Superiores Militares, Lisboa.
- Lei nº 22/91. Diário da Republica, 1ª Serie – A, de 19 de Junho – 2ª Lei do Serviço Militar.
- Lei nº 30/97. Diário da Republica, 1ª Serie – A, de 7 de Julho – Lei do Serviço Militar.
- Lei nº 174/99. Diário da Republica, 1ª Serie – A, de 21 de Setembro – Lei do Serviço Militar.
- Lei Orgânica n.º 1/2008. (Diário da Republica, 1ª Serie – A, de 6 de Maio - Primeira Alteração à Lei do Serviço Militar.
- MDN (2003). *Anuário de Estatístico da Defesa Nacional*. Ministério de Defesa Nacional, Lisboa.
- MDN (2004). *Anuário de Estatístico da Defesa Nacional*. Ministério de Defesa Nacional, Lisboa.
- MDN (2006). *Anuário de Estatístico da Defesa Nacional*. Ministério de Defesa Nacional, Lisboa.
- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Gradiva, Lisboa.
- Sampaio, R. M. C. Casqueiro (2009). *Formação Militar vs Formação Civil. Qualidade, Certificação e Emprego. Contribuição para o Recrutamento e Retenção nas Fileiras*, Trabalho de Investigação Individual do CPOG, Instituto de Estudos Superiores Militares, Lisboa.
- Sarmiento, M. (2008). *Guia Prático sobre a Metodologia Científica para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses de Doutoramento, Dissertações de Mestrado e Trabalhos de Investigação Aplicada* (2.ª ed.). Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Serrano, A. J. Belchior (2005) *O Fim da Conscrição e a Implementação de um Novo Modelo de Serviço Militar – Implicações e Desafios*; Trabalho Individual de Longa Duração do CPOS; Instituto de Estudos Superiores Militares, Lisboa.

GLOSSÁRIO

No presente trabalho quando nos referirmos a algum dos conceitos em baixo apresentados estes quererão dizer exactamente o que em baixo vem relatado:

Militar dos Quadros Permanentes (QP)⁴⁷ é o militar que, tendo ingressado voluntariamente na carreira militar, se encontra vinculado às Forças Armadas com carácter de permanência.

Militar em Regime de Contrato (RC)⁴⁸ é o militar que, voluntariamente, presta serviço por um período de tempo limitado (duração mínima de 2 e máxima de 6 anos), com vista à satisfação das necessidades das Forças Armadas ou ao seu eventual ingresso nos QP.

Militar em Regime de Voluntariado (RV)⁴⁹ é o militar que, voluntariamente, presta serviço por um período de 12 meses, incluindo o período de instrução, findo o qual pode ingressar no serviço efectivo em regime de contrato.

Militar em Serviço Efectivo Normal (SEN)⁵⁰ é o militar que, conscrito ao serviço militar ou voluntário, presta serviço nas Forças Armadas, decorrendo tal prestação desde o acto de incorporação até à data de passagem à situação de disponibilidade ou ao ingresso noutra forma de serviço efectivo.

Serviço Militar Obrigatório (SMO)⁵¹ é a obrigatoriedade de os cidadãos física e psiquicamente aptos cumprirem um período relativamente curto de serviço militar.

⁴⁷ Anuário Estatístico da DEFESA NACIONAL, 2006, p.68.

⁴⁸ Idem

⁴⁹ Idem

⁵⁰ Anuário Estatístico da DEFESA NACIONAL, 2003, p. 64.

⁵¹ Idem

APÊNDICES

APÊNDICE A – INQUÉRITOS

APÊNDICE A.1 – EXEMPLAR DO INQUÉRITO



ACADEMIA MILITAR

Direcção de Ensino

Curso de Infantaria

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

INQUÉRITO

AUTOR: Aspirante INF Hugo Filipe Garrido Machado

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

LISBOA, FEVEREIRO DE 2010



Inquérito nº _____

INTRODUÇÃO

O presente inquérito está inserido no Tirocínio para Oficial de Infantaria da Academia Militar que inclui um Trabalho de Investigação Aplicada (TIA).

INSTRUÇÕES

O inquérito está dividido em dois grupos principais, o primeiro relacionado com a caracterização pessoal e familiar e o segundo com questões sobre as Forças Armadas (FFAA). Responda a todas as questões, colocando uma ou o número de cruces (☒) dependendo da pergunta. Não há respostas certas nem erradas relativas a qualquer um dos itens, pretendendo-se apenas uma resposta **honest**a. Toda a informação disponibilizada neste inquérito é totalmente **ANÓNIMA** e **CONFIDENCIAL** e ficará à responsabilidade da Academia Militar.

GRUPO I: Questões de caracterização pessoal e familiar

Idade: _____

Incorporação: _____ Local de Residência: _____

Unidade: RA5 (Gaia) ☐ EPS (Póvoa de Varzim) ☐

Género: Masculino ☐ Feminino ☐

Estado Civil: Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐
União de facto/Junto com alguém ☐ Outra situação ☐

1. Qual era a sua situação antes de ingressar no Exército?

- ☐ Estudante
- ☐ Trabalhador estudante
- ☐ Empregado(a)
- ☐ Desempregado(a)

2. Qual o nível de escolaridade mais elevado que concluiu?

- ☐ 6º Ano
- ☐ 7º Ano
- ☐ 8º Ano
- ☐ 9º Ano
- ☐ Curso profissional com equivalência ao 9º ano
- ☐ 10º Ano
- ☐ 11º Ano
- ☐ 12º Ano
- ☐ Curso profissional com equivalência ao 12º ano
- ☐ Frequência no ensino superior

3. Já reprovou algum ano?

Não ☐ Sim: Uma Vez ☐ Mais do que uma vez ☐

4. Qual a situação profissional dos seus pais?

	Pai	Mãe
Empregado(a)	☐	☐
Desempregado(a)	☐	☐
Em situação de doença ou incapacidade/invalidez temporária	☐	☐
Reformado(a)	☐	☐
Falecido(a)	☐	☐
A fazer trabalho doméstico (sem ser pago)	☐	☐

5. Em relação aos seus pais, qual a escolaridade que concluíram?

	Pai	Mãe
1º Ciclo do Ensino Básico (antiga 4ª classe) ou menos	☐	☐
2º Ciclo do Ensino Básico (antigo 2º ano do ciclo preparatório) ou menos	☐	☐
3º Ciclo do Ensino Básico (antigo 5º ano do Liceu) ou menos	☐	☐
12º Ano (antigo 7º ano do Liceu) ou menos	☐	☐
Ensino Médio	☐	☐
Ensino Superior	☐	☐
Não sabe	☐	☐

GRUPO II: Questões sobre o Exército.

1. Qual o seu grau de confiança relativamente às seguintes Instituições?

	Não confio nada	1	2	3	4	5	6	7	Confio muito
Assembleia da República		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Bombeiros Voluntários		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Câmaras Municipais		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Hospitais		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Escolas		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Forças Armadas		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Forças de Segurança (PSP; GNR...)		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Governo		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Órgãos de Comunicação Social		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Partidos Políticos		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Tribunais		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

2. De um modo geral, a sua opinião sobre o Exército é:

Muito negativa	1	2	3	4	5	6	7	Muito positiva
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

3. Assinale o grau em que concorda com cada uma das seguintes frases:

	Não concorda nada	1	2	3	4	5	6	7	Concorda muito
O Exército é necessário para a segurança do país.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
O Exército é eficaz no cumprimento da sua missão.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
O Exército está preparado para as novas ameaças às sociedades.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
O Exército está bem organizado.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
O Exército está bem equipado.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

4. De um modo geral, a opinião que os seus familiares e amigos lhe transmitem sobre O Exército é:

	Muito negativa	1	2	3	4	5	6	7	Muito positiva
Familiares		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Amigos		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

5. Assinale o grau em que concorda com cada uma das seguintes frases sobre um emprego no Exército:

	Não concorda nada	1	2	3	4	5	6	7	Concorda muito
Um emprego interessante e atractivo.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego que não exige muitos conhecimentos.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego que não exige experiência profissional.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego que é bem visto pela sociedade.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego seguro.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego bem pago.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego que dá mais regalias que os outros.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego que é exigente e difícil.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Um emprego que permite a continuação de estudos.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

6. Pensando no seu caso pessoal indique em que medida concorda com as seguintes afirmações:

	Não concordo nada	1	2	3	4	5	6	7	Concordo muito
Se ingressar no Exército poderei continuar a estudar.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Para mim é importante continuar a estudar.		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
Ao ingressar no Exército vou ficar longe de casa. (Continuação)		☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

Não concordo nada 1 2 3 4 5 6 7 Concordo
muito

Ingressar no Exército seria positivo para o meu futuro. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Para mim é importante estar perto de casa. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Ser capaz de ingressar no Exército é motivo de orgulho. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Em que medida considera que é fácil ou difícil ingressar no Exército?

1 2 3 4 5 6 7

Muito difícil ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Muito fácil

8. Quais os motivos que o(a) levaram a ingressar no Exército? (assinale os mais significativos, no máximo três)

- ☐ Atracção pelas actividades e missões do Exército;
- ☐ Concorrer aos QP das Forças Armadas;
- ☐ Prestígio social dos militares;
- ☐ Concorrer aos QP das Forças de Segurança;
- ☐ Conjunto de incentivos atractivos;
- ☐ Pelo desafio e aventura;
- ☐ Participar em missões humanitárias e de apoio à paz;
- ☐ Adquirir independência económica e familiar;
- ☐ Adquirir formação profissional;
- ☐ Pelo vencimento (ordenado);
- ☐ Por ter amigos no Exército;
- ☐ Atracção pela cultura e características da vida militar;
- ☐ Estar no desemprego;
- ☐ Não conseguir arranjar outro emprego;
- ☐ Outro.

9. Os incentivos à prestação de serviço militar no Regime de Contrato ou de Voluntariado são adequados?

Nada adequados 1 2 3 4 5 6 7 Muito adequados

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

10. Quais os incentivos à prestação de serviço militar no Regime de Contrato ou de Voluntariado que considera mais importantes? (assinale no máximo dois)

- ☐ Apoio à continuação de estudos secundários;
- ☐ Vagas do ensino superior reservadas a militares;
- ☐ Vagas de admissão aos concursos para ingresso nos QP das Forças Armadas reservadas a militares;
- ☐ Cursos de formação profissional com acesso a certificação;
- ☐ Vagas de admissão aos concursos para ingresso nos QP das Forças de segurança reservadas a militares;
- ☐ Apoio na área da saúde, extensível ao agregado familiar;
- ☐ Apoio à criação do próprio emprego;
- ☐ Subsídio para a continuação de estudos superiores;
- ☐ Subsídio de reintegração profissional.

11. Quando decidir abandonar o Exército, como pensa que será a sua integração no mercado de trabalho?

Muito difícil 1 2 3 4 5 6 7 Muito fácil

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

12. Tendo em conta as diversas opções que podem definir a sua vida profissional, pensa em ingressar no Exército através do Regime de Contrato ou de Voluntariado?
(assinale apenas **uma opção**)

- ☐ Regime de Voluntariado
- ☐ Regime de Contrato
- ☐ Sem preferência pelo regime

13. Durante quanto tempo gostaria de permanecer no Exército?

- ☐ Entre 1 a 2 anos no máximo
- ☐ Entre 2 a 4 anos
- ☐ O máximo de tempo que puder estar em regime de contrato
- ☐ Gostaria de fazer carreira nas Forças Armadas
- ☐ Até conseguir entrar nas Forças de Segurança
- ☐ Até participar numa missão de paz
- ☐ Outra situação

14. Se a duração de contrato fosse prolongada para além dos actuais 6 anos, pensava em continuar?

Não ☐ Sim ☐ Se sim mais quantos anos

15. A actual taxa de desemprego, muito elevada principalmente nas faixas etárias mais jovens, influenciou no seu ingresso no Exército?

Nada influenciada 1 2 3 4 5 6 7 Muito influenciada

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

Aspirante Aluno de Infantaria

Hugo Machado

APÊNDICE A.2 - CARACTERIZAÇÃO DETALHADA DOS INQUIRIDOS

➤ IDADE

Níveis de escala	Frequência	%
25	6	3,3
24	7	3,9
23	12	6,6
22	11	6,1
21	30	16,6
20	28	15,5
19	37	20,4
18	50	27,6

Tabela A.1: Idade dos inquiridos.

➤ GÉNERO

Níveis de escala	Frequência	%
Masculino	158	87,3
Feminino	23	12,7

Tabela A.2: Género dos inquiridos.

➤ UNIDADE FORMADORA

Níveis de escala	Frequência	%
RA5 (Gaia)	123	67,4
EPS (Póvoa de Varzim)	58	32,6

Tabela A.3: Unidade formadora dos inquiridos.

➤ ESTADO CIVIL

Níveis de escala	Frequência	%
Solteiro(a)	173	95,6
Casado(a)	4	2,2
União de facto/Junto com alguém	1	0,6
Outra situação	3	1,7

Tabela A.4: Estado civil dos inquiridos.

➤ HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Níveis de escala	Frequência	%
6º Ano	11	6,1
7º Ano	6	3,3
8º Ano	3	1,7
9º Ano	31	17,1
Curso profissional com equivalência ao 9º ano	22	12,2
10º Ano	10	5,5
11º Ano	12	6,6
12º Ano	51	28,2
Curso profissional com equivalência ao 12º ano	31	17,1
Frequência no Ensino Superior	4	2,2
Total	181	100,0

Tabela A.5: Habilitações literárias dos inquiridos.

➤ SUCESSO ESCOLAR

Níveis de escala	Frequência	%
Não	49	27,1
Uma vez	61	33,7
Mais do que uma vez	71	39,2
Total	181	100,0

Tabela A.6: Sucesso Escolar.

➤ SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS PAÍS

Níveis de escala	Frequência	Pai (%)	Frequência	Mãe (%)
Empregado	125	69,1	94	51,9
Desempregado	26	14,4	39	21,5
Com incapacidade	3	1,7	5	2,8
Reformado	17	9,4	8	4,4
Falecido	6	3,3	2	1,1
Trabalho doméstico	1	0,6	30	16,6
NS/NR	3	1,7	3	1,7
Total	181	100,0	181	100,0

Tabela A.7: Situação Profissional dos Pais.

➤ HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS PAIS

Níveis de escala	Frequência	Pai (%)	Frequência	Mãe (%)
1º Ciclo EB, antiga 4ª classe ou menos	102	56,4	81	44,8
2º Ciclo EB, antigo 2º ano ciclo do preparatório ou menos	15	8,3	30	16,6
3º Ciclo EB, antigo 5º ano do Liceu ou menos	24	13,3	29	16,0
12º ano, antigo 7º ano do Liceu ou menos	23	12,7	25	13,8
Ensino Médio	2	1,1	3	1,7
Ensino Superior	3	1,7	3	1,7
NS/NR	12	6,6	10	5,5
Total	181	100,0	181	100,0

Tabela A.8: Habilitações Literárias dos Pais.

APÊNDICE A.3 - APRESENTAÇÃO DETALHADA DOS RESULTADOS DAS RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS

A.3.1 TESTE ALFA DE CRONBACH

Coefficiente Alfa	Número de variáveis
0,813	65

Tabela A.9: Teste de Alfa Cronbach.

A.3.2 OUTPUTS DO SPSS DAS QUESTÕES

Pergunta 1 (II.1) – “Qual o grau de confiança relativamente às seguintes instituições?”

Instituições	Grau de Confiança (%)						
	1	2	3	4	5	6	7
Assembleia da República	5,0	6,6	22,7	33,7	24,9	6,6	0,6
Bombeiros Voluntários	0,0	0,6	1,1	9,9	27,6	39,8	21,0
Câmaras Municipais	2,8	8,3	21,0	35,9	21,5	9,4	1,1
Hospitais	0,6	2,2	5,5	21,5	31,5	26,5	12,2
Escolas	0,0	1,7	6,6	23,8	31,5	26,0	10,5
Exército	0,0	0,0	1,1	6,6	1,1	46,4	30,9
Forças de Segurança (PSP, GNR)	0,6	1,7	3,3	15,5	24,3	35,9	18,8
Governo	7,2	17,1	29,8	26,5	13,3	5,5	0,6
Órgãos Comunicação Social	11,6	8,3	18,2	35,4	18,2	7,2	1,1
Partidos Políticos	14,9	22,7	29,8	22,7	8,3	1,1	0,6
Tribunais	5,5	7,7	16,6	25,4	24,9	15,5	4,4

Tabela A.10: Percentagens das respostas da questão Nº 1.

Estatística descritiva	Assembleia da República	Bombeiros Voluntários	Câmaras Municipais	Hospitais	Escolas	Exército
Média	3,89	5,68	3,98	5,09	5,05	5,99
Moda	4	6	4	5	5	6
Desvio Padrão	1,224	0,987	1,220	1,214	1,156	0,910
Mínimo	1	2	1	1	2	3
Máximo	7	7	7	7	7	7

Tabela A.11: Valores estatísticos da questão Nº 1.

Estatística descritiva	Forças de Segurança	Governo	Órgãos de Comunicação Social	Partidos Políticos	Tribunais
Média	5,44	3,40	3,66	2,92	4,20
Moda	6	3	4	3	4
Desvio Padrão	1,203	1,299	1,423	1,254	1,486
Mínimo	1	1	1	1	1
Máximo	7	7	7	7	7

Tabela A.12: Valores estatísticos da questão Nº 1.

Pergunta 2 (II.2) - “ De um modo geral, qual a sua opinião sobre o Exército.”

Níveis das variáveis	Frequência	%
3	4	2,2
4	12	6,6
5	46	25,4
6	74	40,9
7- Muito positiva	45	24,9
Total	181	100,0

Tabela A.14: Frequências e percentagens de respostas da questão Nº 2.

Estatística descritiva	Valores
Média	5,80
Moda	6
Desvio Padrão	0,964
Mínimo	3
Máximo	7

Tabela A.13: Valores estatísticos da questão Nº 2.

Pergunta 3 (II.3) - “ Assinale o grau em que concorda com as seguintes afirmações.”

Frase s sobre o Exército	Grau de Concordância (%)							Média Global
	1	2	3	4	5	6	7	
1- Necessário para a segurança do país	0,0	0,0	0,6	3,3	14,4	25,4	56,4	6,34
2- Eficaz no cumprimento das suas missões	0,0	0,0	0,6	5,0	17,7	34,8	42,0	6,13
3- Preparado para as novas ameaças	0,6	2,2	6,6	17,7	21,5	28,2	23,2	5,35
4- Bem organizado	0,6	2,2	11,6	22,1	33,7	29,8	0,0	5,75
5- Bem equipado	3,9	9,4	14,4	16,6	29,3	14,4	12,2	4,50

1- Não concordo nada

7- Concordo muito

Tabela A.15: Percentagens das respostas à questão Nº 3.

Estatística descritiva	Valores Frase 1	Valores Frase 2	Valores Frase 3	Valores Frase 4	Valores Frase 5
Média	6,34	6,13	5,35	5,75	4,50
Moda	7	7	6	6	5
Desvio Padrão	0,883	0,913	1,352	1,125	1,611
Mínimo	3	3	1	1	1
Máximo	7	7	7	7	7

Tabela A.16: Valores estatísticos da questão Nº 3.

Pergunta 4 (II.4) - “ Opinião que os seus familiares e amigos lhe transmitem sobre o Exército. “

Opinião	Grau de opinião (%)							Média Global
	1	2	3	4	5	6	7	
Familiares	0,6	0,6	5,0	13,8	22,1	32,6	25,4	5,56
Amigos	0,0	1,7	6,1	24,9	21,5	29,3	16,6	5,20

1-Muito negativa

2-Muito positiva

Tabela A.17: Percentagens das respostas à questão Nº 4.

Estatística descritiva	Familiares	Amigos
Média	5,56	5,20
Moda	6	6
Desvio Padrão	1,231	1,250
Mínimo	1	2
Máximo	7	7

Tabela A.18: Valores estatísticos da questão Nº 4.

Pergunta 5 (II.5) - “Concorda com as seguintes frases sobre um Emprego no Exército.”

O emprego no Exército	Grau de Concordância (%)							Média Global
	1	2	3	4	5	6	7	
1- É interessante e atractivo	1,7	1,7	2,2	12,7	28,7	35,9	17,1	5,41
2- Não exige muitos conhecimentos	15,5	23,8	26,0	22,1	8,3	2,2	2,2	2,99
3- Não exige experiência profissional	8,8	16,6	18,8	25,4	15,5	7,2	7,7	3,75
4- É bem visto pela sociedade	3,9	1,7	5,5	9,4	21,0	27,1	31,5	5,49
5- É seguro	2,2	7,2	8,8	21,0	16,0	24,3	20,4	4,96
6- É bem pago	3,9	11,0	11,6	19,9	21,5	17,7	14,4	4,55
7- Dá mais regalias que os outros	2,8	4,4	6,6	21,5	19,9	26,5	18,2	5,04
8- É exigente e difícil	0,6	5,0	6,6	15,5	24,9	26,0	21,5	5,23
9- Permite continuar os estudos	1,1	2,2	1,1	8,3	14,4	31,5	41,4	5,93

1- Não concordo nada

7- Concordo muito

Tabela A.19: Percentagens das respostas à questão Nº 5.

Estatística descritiva	Valores Frase 1	Valores Frase 2	Valores Frase 3	Valores Frase 4	Valores Frase 5	Valores Frase 6	Valores Frase 7	Valores Frase 8	Valores Frase 9
Média	5,41	2,99	3,75	5,49	4,96	4,55	5,04	5,23	5,93
Moda	6	3	4	7	6	5	6	6	7
Desvio Padrão	1,229	1,404	1,654	1,544	1,624	1,685	1,525	1,426	1,274
Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Tabela A.20: Valores estatísticos da questão Nº 5.

Pergunta 6 (II.6) - “ Pensando no seu caso pessoal indique em que medida concorda com as seguintes afirmações.”

Ingresso no Exército	Grau de Concordância (%)							Média Global
	1	2	3	4	5	6	7	
1- Permite continuar os estudos	1,1	2,2	1,7	11,6	17,7	26,0	39,8	5,80
2- É importante para si continuar a estudar	1,7	2,8	4,4	9,9	15,5	21,0	44,8	5,77
3- Vai ficar longe de casa	6,1	5,0	5,0	28,7	22,7	22,7	9,9	4,65
4- É positivo para o seu futuro	0,6	0,6	1,1	7,2	17,1	34,8	38,7	5,99
5- É importante ficar perto de casa	2,8	4,4	3,3	18,2	14,4	19,3	37,6	5,45
6- É um motivo de orgulho	0,6	0,0	0,0	2,2	6,6	27,1	63,6	6,49

1- Não concordo nada

7- Concordo muito

Tabela A.21: Percentagens das respostas à questão Nº 6.

Estatística descritiva	Valores Frase 1	Valores Frase 2	Valores Frase 3	Valores Frase 4	Valores Frase 5	Valores Frase 6
Média	5,80	5,77	4,65	5,99	5,45	6,49
Moda	7	7	4	7	7	7
Desvio Padrão	1,336	1,487	1,555	1,085	1,631	0,829
Mínimo	1	1	1	1	1	1
Máximo	7	7	7	7	7	7

Tabela A.22: Valores estatísticos da questão Nº 6.

Pergunta 7 (II.7) - “Em que medida considera que é fácil ou difícil ingressar nas Forças Armadas?”

Níveis das variáveis	Frequência	%
1- Muito difícil	2	1,1
2	12	6,6
3	36	19,9
4	61	33,7
5	46	25,4
6	12	6,6
7- Muito fácil	12	6,6

Tabela A.24: Frequência e percentagens das respostas à questão Nº 7.

Estatística descritiva	Valores
Média	4,22
Moda	4
Desvio Padrão	1,281
Mínimo	1
Máximo	7

Tabela A.23: Valores estatísticos da questão Nº 7.

Pergunta 8 (II.8) - “ Quais os motivos que o(a) levaram a ingressar nas Forças Armadas?”

Motivos que levaram a Ingressar nas Forças Armadas	%
1- A atracção pelas actividades e missões	47,5
2- Concorrer quadros permanentes das Forças Armadas	46,4
3- Prestígio social dos militares	18,2
4- Concorrer quadros permanentes das Forças de Segurança	49,2
5- O conjunto de incentivos atractivos	19,3
6- O desafio e aventura	49,2
7- Participar em missões humanitárias e de apoio à paz	39,2
8- Adquirir independência económica e familiar	21,5
9- Adquirir formação profissional	31,5
10- O vencimento (ordenado)	13,3
11- O facto de ter amigos	6,1
12- A atracção pela cultura e características da vida militar	25,4
13- Estar no desemprego foi um dos motivos	9,4

Tabela A.25: Percentagens das respostas à questão Nº 8.

Pergunta 9 (II.9) - “ Os incentivos à prestação de serviço militar no Regime de Contrato ou de Voluntariado são adequados?”

Níveis das variáveis	Frequência	%
1- Nada adequados	1	0,6
2	6	3,3
3	12	6,6
4	64	35,4
5	67	37
6	22	12,2
7- Muito adequados	9	5

Tabela A.27: Frequência e percentagens das respostas à questão Nº 9.

Estatística descritiva	Valores
Média	4,61
Moda	5
Desvio Padrão	1,088
Mínimo	1
Máximo	7

Tabela A.26: Valores estatísticos da questão Nº 9.

Pergunta 10 (II.10) - “ Quais os motivos à prestação de serviço militar no Regime de Contrato ou de voluntariado que considera mais importante?”

Incentivos à prestação de Serviço Militar	%
Apoio à continuação dos estudos secundários	42,0
Vagas de admissão para ingresso nos QP das FFAA	44,2
Cursos de formação profissional com acesso a certificação	21,0
Vagas de admissão para ingresso nos QP das Forças de Segurança	35,9
Apoio na área da saúde, extensível ao agregado militar	26,0
Apoio à criação do próprio emprego	12,7
Subsídio para a continuação de estudos superiores	19,3
Subsídio de reintegração profissional	6,1

Tabela A.28: Percentagens das respostas à questão Nº 10.

Pergunta 11 (II.11) - “ Quando decidir abandonar o Exército, como pensa que será a sua integração no mercado de trabalho?”

Níveis das variáveis	Frequência	%
1- Muito difícil	12	6,6
2	10	5,5
3	27	14,9
4	62	34,3
5	46	25,4
6	17	9,4
7- Muito fácil	7	3,9

Tabela A.30: Frequência e percentagens das respostas à questão Nº 11.

Estatística descritiva	Valores
Média	4,10
Moda	4
Desvio Padrão	1,395
Mínimo	1
Máximo	7

Tabela A.29: Valores estatísticos da questão Nº 11.

Pergunta 12 (II.12) - “ Pensa ingressar nas Forças Armadas através do Regime de Contrato ou de Voluntariado?”

Níveis das variáveis	%
Regime de Contrato	42,5
Regime de Voluntariado	45,9
Sem preferência pelo regime	11,6

Tabela A.31: Percentagens das respostas à questão Nº 12.

Pergunta 13 (II.13) - “ Durante quanto tempo gostaria de permanecer nas Forças Armadas?”

Níveis das variáveis	%
Entre 1 a 2 anos no máximo	8,8
Entre 2 a 4 anos	11,0
O máximo de tempo em regime de contrato	20,4
Gostaria de fazer carreira nas FA	49,7
Até conseguir entrar nas FS	8,8
Outra situação	1,1

Tabela A.32: Percentagens das respostas à questão Nº 13.

Pergunta 14 (II.14) - “Se a duração do Contrato fosse prolongada para além dos actuais 6/7 anos, pensava em continuar?”

Níveis das variáveis	Frequência	%
Sim	140	77,3
Não	41	22,7

Tabela A.33: Frequência e percentagens das respostas à questão Nº 14.

Pergunta 15 (I.2) - “Qual a sua situação profissional antes de ingressar no Exército?”

Níveis das variáveis	Frequência	%
Estudante	54	29,8
Trabalhador estudante	8	4,4
Empregado(a)	45	24,9
Desempregado(a)	74	40,9

Tabela A.34: Percentagens das respostas à questão Nº 15.

Pergunta 16 (II.15) - “A actual taxa de desemprego, muito elevada principalmente nas faixas etárias mais jovens, influenciou no seu ingresso no Exército?”

Níveis das variáveis	%
1- Nada influenciada	13,3
2	9,4
3	11
4	17,7
5	17,7
6	16,6
7- Muito influenciada	14,4

Estatística descritiva	Valores
Média	4,24
Moda	4
Desvio Padrão	1,943
Mínimo	1
Máximo	7

Tabela A.35: Valores estatísticos da questão Nº 16.

Tabela A.36: Percentagens das respostas à questão Nº 16.

APÊNDICE B – ENTREVISTAS

APÊNCIDE B.1 - GUIÃO DAS ENTREVISTAS



ACADEMIA MILITAR

Direcção de Ensino

Curso de Infantaria

TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO APLICADA

ENTREVISTA

AUTOR: Aspirante INF Hugo Filipe Garrido Machado

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

LISBOA, MARÇO DE 2010

GUIÃO DAS ENTREVISTAS

A presente entrevista está inserido no Tirocínio para Oficial de Infantaria da Academia Militar que inclui um Trabalho de Investigação Aplicada (TIA).

1. O seu nome completo e quais as funções que desempenhou nesta área dos recursos humanos?
2. Acha o número actual de praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?
3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?
4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovens a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?
5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?
6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?
7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?
8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?
9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?
10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

MUITO OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO

APÊNDICE B.2 - TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

Entrevista N.º 1

Entrevistado 1 – Major General

Data: 1 de Abril de 2010

Hora de Início: 10:30

Hora de Fim: 12:00

Duração: 90 Minutos

Unidade/Local: Biblioteca do IESM

Utilização de Gravador: Sim

Entrevistador – Qual o seu nome completo?

Entrevistado 1: Alberto Hugo Rocha Lisboa

Entrevistador – Qual o seu posto?

Entrevistado 1: Major General (Reformado)

Entrevistador – Qual a arma ou serviço que é oriundo?

Entrevistado 1: Infantaria

Entrevistador – Qual a função que desempenhou?

Entrevistado 1: Fui Director de Recrutamento, Subdirector Geral da Direcção Geral de Pessoal e Recrutamento Militar do Ministério da Defesa Nacional, Subdirector da Direcção Administração e Mobilização de Pessoal e Professor no Instituto de Altos Estudos Militares de Administração de Recursos Humanos.

Entrevistador – 2. Acha o número actual de Praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?

Entrevistado 1: O número de efectivos são reduzidos, nisso restam poucas dúvidas. No entanto, nesta matéria cabe ao poder político decidir os efectivo consoante a avaliação feita das ameaças externas, dos compromissos assumidos internacionalmente por Portugal e das missões de interesse público no território nacional. No entanto, se o efectivo for insuficiente mas se existir uma elevada qualificação entres eles, a missão do Exército nunca ficará comprometida.

Entrevistador – 3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?

Entrevistado 1: Existem muitos estudos feitos nesta área, que indicam que a imagem do Exército na globalidade é bastante positiva. Os jovens têm alguma atracção pela grande disciplina, organização incrementada no Exército. Característicos da idade são cativados pelos desafios e pelos riscos inerentes à profissão militar e pelas OAP's que regularmente são desenvolvidas pelo Exército no Estrangeiro.

Entrevistador – 4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovem a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?

Entrevistado 1: O que os leva a aderir é a necessidade de um emprego, realização pessoal com vista a continuação dos estudos. O gosto pela vida militar ainda continua a ser uma das razões que os leva a ingressar.

Entrevistador – 5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?

Entrevistado 1: Não. As remunerações são claramente insuficientes que vêm de ano para ano a sofrer degradações. No Exército a equiparação com outras profissões tem saído claramente prejudicada, arriscando-me a dizer a mais prejudicada ao longo dos tempos. Existiu algumas preocupações do poder político em equiparar vencimentos dos militares com os restantes funcionários da função pública, exemplo muito claro era há alguns anos a equiparação de um General a um juiz do Supremo Tribunal e actualmente aufere quase o mesmo que um juiz de 1ª Instância.

Entrevistador – 6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?

Entrevistado 1: Nesta pergunta penso que o Exército pode seguir por três caminhos, ou segue o modelo de certificação aplicado nas FA² Francesas, outro associar-se ao programa das novas oportunidades implementado pelo governo ou finalmente seguir o exemplo de algumas organizações privadas que ministram formação certificada durante o período normal de trabalho.

Entrevistador – 7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?

Entrevistado 1: Existe elevados esforços por parte do MDN e do Exército, na tentativa de uma certificação profissional mais eficiente e alargada mas estas boas intenções tem esbarrado na intransigência dos sindicatos e patrões que não querem que isto ande para a frente. No entanto, a criação do CIOFE foi um passo em frente para que a reintegração seja mais fácil.

Entrevistador – 8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?

Entrevistado 1: Sim, o desemprego canaliza muitos jovens para a vida militar. O mercado de trabalho vive uns dias muito difícil, devido a grave crise internacional que afecta os países mais ricos que afectam a cena internacional.

Entrevistador – 9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?

Entrevistado 1: Nesta área é necessário ou implementar um QP de praças ou contratos de longa duração, acessíveis a militares com alguns anos de contrato e para especialidades mais técnicas. As vagas cativas de ingresso para a AM e ESE serem amplamente alargadas. Garantir a exclusividade aos militares nos concursos de ingresso às FS ou ampliar o numero dessas vagas.

Entrevistador – 10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

Entrevistado 1: A proposta geral que tenho a acrescentar era Portugal seguir o exemplo Francês e implementar uma escola, na qual se ministra formação aos militares no último ano de contrato. Essa formação deveria estar perfeitamente enquadrada e certificada pelo Instituto Português do Emprego. Esta iniciativa iria levar a uma reinserção mais fácil no mercado de trabalho civil.

Entrevista N.º 2

Entrevistado 2 - Coronel Jara Franco

Data: 6 de Abril de 2010

Hora de Início: 10:30

Hora de Fim: 10:50

Duração: 20 Minutos

Unidade/Local: Local civil

Utilização de Gravador: Sim

Entrevistador – Qual o seu nome completo?

Entrevistado 2: Jara Franco

Entrevistador – Qual o seu posto?

Entrevistado 2: Coronel (Reformado)

Entrevistador – Qual a sua arma ou serviço?

Entrevistado 2: Infantaria

Entrevistador – Qual a função que desempenhou?

Entrevistado 2: Fui Chefe da Repartição de Planeamento e Coordenação da Direcção de Recrutamento e Chefe do Centro de Recrutamento de Lisboa

Entrevistador – 2. Acha o número actual de Praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?

Entrevistado 2: Talvez, não tenho muitos elementos para responder a essa questão com mais convicções, no entanto, o que tenho presente são as recentes declarações do Portavoz do Exército o Tenente Coronel de Artilharia Hélder Perdigão que abordava numa entrevista recente a um jornal a falta de 1500 militares para a classe de Praças para atingir os 14500 número ideal de efectivos.

Entrevistador – 3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?

Entrevistado 2: Em estudos de opinião que têm sido feitos os jovens têm uma imagem positiva do Exército, pois existe nos jovens uma atracção pela desafiante vida militar. No entanto existem alguns pontos em que esta poderia ser muito melhorada, um dos pontos: é o património do Exército (unidades, equipamento e armamento) estar bastante obsoleto, pois os jovens ficam sempre com um pé atrás quando olham para uma unidade muito antiga sem obras de restauro há anos. Ao nível das viaturas mais obsoletas que no dia-a-dia circulam por essas estradas, bem como as condições que são disponibilizadas aos militares também prejudicam essa imagem.

Entrevistador – 4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovem a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?

Entrevistado 2: O que os leva a aderir é a necessidade de um emprego, independência familiar, gosto pela aventura e as baixas habilitações literárias exigidas. O que afecta uma maior adesão são as baixas remunerações, principalmente durante a recruta, a colocação distante em relação à sua residência, as fracas condições de alojamento e alimentação.

Entrevistador – 5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?

Entrevistado 2: Não. As remunerações são baixas, a formação profissional certificada é escassa e o sistema não é flexível e ajustado como devia premiando aqueles cujas funções e localização têm um maior grau de penosidade, no entanto, tratam todos por igual. Também a redução dos benefícios que se deu com a alteração do regime de incentivos veio afectar a apetência dos jovens pelo serviço militar;

Entrevistador – 6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?

Entrevistado 2: Sem comentários. É por isso e por todas as razões já referidas que, embora os jovens tenham uma imagem positiva do Exército essa imagem vai desaparecendo, fazendo com que o tempo médio de contrato esteja abaixo dos três anos quando poderiam ser seis. É uma área que necessita de uma remodelação de fundo no nosso Exército.

Entrevistador – 7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?

Entrevistado 2: Pela inexistência de cursos, em número suficiente, que formem para a vida civil e pela inexistência de uma preocupação em certificar capacidades e competências que sejam reconhecidas no exterior. Pela falta de um serviço de *outplacement* efectivo, a maior parte dos contratados ficam entregues a si próprios.

Entrevistador – 8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?

Entrevistado 2: Sim. Porque alguns desses candidatos são obrigados pelos centros de emprego a ingressarem no Exército por rejeitarem propostas anteriores de emprego, logo por aqui se vê esse aumento.

Entrevistador – 9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?

Entrevistado 2: São poucas porque é diminuta a possibilidade de poder continuar no Exército. Por isso é necessário dar-lhes mais ferramentas para estes poderem cumprir o maior tempo de contrato no Exército e depois através das ferramentas adquiridas na instituição facilmente encontrar emprego na vida civil. Bom exemplo disso é a dos militares que tiram a carta de pesados no Exército que facilmente são inseridos no mercado de trabalho civil. Também uma maior preocupação da DARH em colocar esses militares perto da sua residência, sem comprometer a operacionalidade.

Entrevistador – 10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

Entrevistado 2: Melhor organização e gestão dos recursos e modernização do património. Flexibilizar a aplicação dos incentivos e aumentar a remuneração das praças principalmente durante a IB. Também uma maior preocupação da DARH em colocar esses militares perto da sua residência, pois essa decisão pode reter mais efectivos, ou seja, mais rotações da praças consoantes as vagas para se poder satisfazer as pretensões do maior número de militares.

Entrevista N.º 3

Entrevistado 3: Tenente Coronel Augusto Cerdeira

Data: 8 de Abril de 2010

Hora de Início: 11:00

Hora de Fim: 11:25

Duração: 25 Minutos

Unidade/Local: Direcção de Obtenção de Recursos Humanos

Utilização de Gravador: Sim

Entrevistador – Qual o seu nome completo?

Entrevistado 3: Augusto Cerdeira

Entrevistador – Qual o seu posto?

Entrevistado 3: Tenente-Coronel

Entrevistador – Qual a sua arma ou serviço?

Entrevistado 3: Infantaria

Entrevistador – Qual a função que desempenha?

Entrevistado 3: Chefe da Repartição de Recrutamento/DORH/CMDPESS.

Entrevistador – 2. Acha o número actual de praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?

Entrevistado 3: De acordo com os QO não, mas na minha opinião é de que os quantitativos actuais são suficientes para cumprir as missões do Exército, no entanto, ainda nos falta um elevado quantitativo de homens para atingir a meta que nos propusemos alcançar.

Entrevistador – 3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?

Entrevistado 3: É uma imagem na qual ainda vêem alguma aventura e um desafio, próprio da idade com que os candidatos se oferecem para ingressar no Exército. A possibilidade de participar nas OAP's. O que na globalidade é muito positiva e aliciante para eles pertencer à instituição. No entanto de salientar a alguns acidentes que se vieram a verificar que podem fragilizar essa imagem.

Entrevistador – 4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovem a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?

Entrevistado 3: As razões prendem-se essencialmente pelo nível de habilitações académicas que os candidatos possuem no momento da candidatura. Sendo uma oportunidade para estes jovens continuarem os estudos e poderem alcançar algo mais. Necessidade em encontrar independência financeira e através de um emprego estável. A possibilidade de sair do ambiente familiar.

Entrevistador – 5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?

Entrevistado 3: Com a publicação dos últimos diplomas legislativos, tem se vindo a perder alguns incentivos que constavam da legislação inicial (regulamento de incentivos).

Quanto ao sistema remuneratório é preocupação da DORH, que o militar durante a frequência da Instrução básica receba o ordenado mínimo nacional em vez dos 190 euros aproximadamente. Este problema foi apresentado superiormente, também como um dos maiores motivos de desistências.

Entrevistador – 6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?

Entrevistado 3: Na minha opinião esta é uma área na qual se deve incrementar um grande esforço para conseguir o maior número de cursos certificados. Pode constituir como uma das ferramentas para aumentar a atractividade para o ingresso nas fileiras do Exército, assim como também devolvermos o militar mais preparado profissionalmente ao mercado de trabalho civil aquando do fim do seu contrato com a instituição.

Entrevistador – 7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?

Entrevistado 3: É uma área que ainda tem muita para fazer, pois o reconhecimento do cidadão que terminou o contrato de trabalho com a Instituição “Exército”, ainda é muito diminuto. Com a criação do CIOFE deu-se alguns passos neste sentido, no entanto é necessário implementar mais medidas que possibilitem a reinserção na vida civil.

Entrevistador – 8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?

Entrevistado 3: Existe sempre alguma relação, no entanto não podemos esquecer qual o nosso público-alvo, que obedece a características muito próprias (condições de admissão). Sem dúvida que o desemprego ajudou no aumento das candidaturas.

Entrevistador – 9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?

Entrevistado 3: Quanto às expectativas, eles sabem desde o início que só podem permanecer no Exército durante 6 anos. Tem se verificado nos últimos relatórios que a média de permanência anda pelos 3 anos. No entanto, é necessário por parte da DARH um esforço mais efectivo na colocação dos militares perto da sua área de residência sem comprometer os interesses do Exército.

É necessário aumentar esta média pois assim se pode diminuir o número da obtenção.

Entrevistador – 10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

Entrevistado 3: Bem, ainda temos um longo caminho a percorrer para melhorar. É necessário aumentar o vencimento dos militares em curso durante a IB. Credibilizar o conceito de progressão e carreira interna no Exército. Relativamente aos equipamentos e meios utilizados tem de ser mais dignos e atractivos. Recrutamento interno/possibilidade de progressão na carreira mais vincada, uma formação profissional acreditada com validação de competências adquiridas com o objectivo de garantir de empregabilidade na inserção na vida civil. Saídas para as FS ser em exclusividade para os militares. Finalmente continuar o esforço e concretizar o sistema de colocações, salvaguardando os interesses da Instituição, compatibilizando com justiça os interesses do militar.

Entrevista N.º 4

Entrevistado 3: Tenente Coronel Davide Alves

Data: 20 de Abril de 2009

Hora de Início: 11:00

Hora de Fim: 12:00

Duração: 60 Minutos

Unidade/Local: RA5

Utilização de Gravador: Não

Entrevistador – Qual o seu nome completo?

Entrevistado 4: Davide José da Rocha Alves

Entrevistador – Qual o seu posto?

Entrevistado 4: Tenente Coronel

Entrevistador – Qual é a sua arma ou serviço?

Entrevistado 4: Artilharia

Entrevistador – Qual a função que desempenha ou desempenhou?

Entrevistado 4: Comandante do Batalhão de Formação do RA5; Chefe da Secção de Formação do RA5; Adjunto do Chefe da Repartição de Recrutamento/DORH/CMDPESS.

Entrevistador – 2. Acha o número actual de praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?

Entrevistado 4: Desconheço a situação e a missão particulares das Unidades, mas atendendo às missões que estão a ser atribuídas e aos meios disponíveis no nosso Exército, julgo que o efectivo de praças está no limiar do cumprimento.

Entrevistador – 3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?

Entrevistado 4: Os mais jovens, os que ainda não passaram pelas fileiras, terão uma imagem positiva resultante das OAP's e de outras missões de apoio às populações. E ainda a imagem fascinante dos nossos jovens acerca das Forças Especiais.

Entrevistador – 4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovens a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?

Entrevistado 4: Serão várias:

- Porque não conseguiram ingressar em oficial ou em sargento devido às limitadas vagas, devido a não cumprirem os requisitos mínimos;
- Procura de emprego;
- Procura de independência;
- Muito remotamente para cativar as vagas ao ensino superior e poder continuar a estudar;
- Para obterem currículo e poderem concorrer a AM e ESE e para as FS;
- Para “tirarem a carta de condução das categorias de C e C+E”;

Entrevistador – 5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?

Entrevistado 4: Teoricamente são.

Na prática, o remuneratório é insuficiente para quem seja colocado longe da sua área de residência. Os de incentivos, muitos deles não se aplicam, nomeadamente a certificação de competências em áreas que sejam adequadas à vida civil ou mercado de trabalho.

Entrevistador – 6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?

Entrevistado 4: É meramente insuficiente. Mas julgo que já há outros cursos com certificação. As competências adquiridas durante as fileiras, mesmo sendo certificadas, não terão muita utilidade para o mercado de trabalho. No entanto, nesta área é necessário um grande esforço de forma, que os militares possam transpor para a vida civil competências profissionais.

Entrevistador – 7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?

Entrevistado 4: Há boas intenções, nomeadamente através do CIOFE (este encontra-se pouco divulgado), mas na prática os resultados não são os pretendidos. O mercado de trabalho também não é o melhor.

Entrevistador – 8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?

Entrevistado 4: O desemprego “ajuda” o número de candidatos, pois existe a campanha de o Exército oferece um emprego, mas o número de desistentes também aumentou. Isto não é bem um emprego.

Entrevistador – 9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?

Entrevistado 4: As praças mais antigas ainda sonham com um Quadro de Praças. Neste momento passa apenas pelo concurso ao QP das FA². Ou então alargar os contratos para algumas especialidades não tão desgastantes onde já não eram necessários os gastos com formação de certos militares para essas funções.

Entrevistador – 10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

Entrevistado 4: Melhorar a situação financeira para quem esteja colocado longe da sua área de residência, independentemente do posto.

Entrevista N.º 5

Entrevistado 5: Doutor António Ideias Cardoso

Data: 24 de Abril de 2009

Hora de Início: 16:00

Hora de Fim: 17:00

Duração: 60 Minutos

Unidade/Local: MDN/ Lisboa

Utilização de Gravador: Não

Entrevistador – Qual o seu nome completo?

Entrevistado 5: António Ideias Cardoso

Entrevistador – Qual a função que desempenha?

Entrevistado 5: Chefe de Divisão de Assuntos da Profissionalização – (DSRASM/DGPRM) do Ministério de Defesa Nacional

Entrevistador – 2. Acha o número actual de praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?

Entrevistado 5: Tendo em consideração que trabalho no Ministério da Defesa, não é confortável para mim analisar as questões tendo apenas um ramo como referência, mas farei um esforço.

Olhando a questão apenas pela sua dimensão numérica, eu diria que os recursos humanos, porque estão muito próximos dos quantitativos máximos autorizados, deveriam ser suficientes para garantir a operacionalidade de que fala. No entanto, é necessário entrar em linha de consideração com as características desses recursos (dimensão qualitativa) bem como com a gestão dos mesmos (pelo menos na vertente da distribuição). Para estas duas dimensões não tenho elementos de resposta, deverá ser o ramo a fazer essa avaliação.

Entrevistador – 3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?

Entrevistado 5: Relativamente a este assunto o que posso dizer de mais relevante é que diferentes jovens valorizam coisas diferentes da instituição militar. Acho, aliás, que esta é uma das grandes valências da instituição, esta capacidade de ser atractiva junto de pessoas diferentes proporcionando-lhes percursos e desempenhos também eles diferentes. Neste sentido, há os que valorizam os equipamentos, as actividades, as características da vida militar, mas há também os que valorizam a formação que é ministrada, a estabilidade profissional que proporcionam. No entanto, e em termos mais transversais, sobressaem valores como o rigor, a disciplina, a organização e o espírito de equipa, por serem apreciados pelos militares e pelas entidades empregadoras que os procuram no fim do período de prestação de serviço. Globalmente, positiva.

Entrevistador – 4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovens a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?

Entrevistado 5: Os estudos que temos desenvolvido ao longo dos últimos anos tem demonstrado que as razões que levam um jovem a ingressar nas FA² variam em função do percurso escolar que desenvolveu e do ramo em que pretende efectivar esse ingresso, mas permitiram ver que não é por falta de alternativas profissionais que esse ingresso se justifica. Os jovens mais escolarizados justificam o ingresso por razões de natureza mais instrumental, como os vencimentos proporcionados, a hipótese de valorização das qualificações, ou a conciliação com a prossecução dos estudos. Ao passo que os jovens menos escolarizados tendem a justificar a sua opção com aspectos de natureza mais institucional, como a atractividade pelas actividades das Forças Armadas, o gosto pelo desafio e pela aventura, assim como a possibilidade participar em missões de apoio à paz. Aliás, em termos estatísticos o que temos notado é que a evolução das taxas de desemprego jovem não tem grandes reflexos em termos de evolução das candidaturas às Forças Armadas. Do meu ponto de vista, as especificidades da profissão militar e dos contextos em que é exercida, fazem com que a decisão de ingressar seja ponderada por parte de quem a toma. Os poucos que vêm porque conjunturalmente não tinham alternativa, e consequentemente vieram sem muita vontade, não passam cá muito tempo, pois tenderão a desistir na primeira contrariedade.

Entrevistador – 5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?

Entrevistado 5: Em matéria de incentivos há a necessidade de separar algumas coisas, nomeadamente a importância que lhes é conferida pelos militares, a informação que detêm acerca dos mesmos e a utilização efectiva desses incentivos.

Os estudos têm demonstrado que os incentivos, enquanto sistema, são avaliados de forma muito positiva pelos seus destinatários, mas os níveis de informação e de utilização estão aquém daquilo que a profissionalização exige. É de facto, necessário e premente, proceder a uma divulgação massiva dos incentivos, seja em fases de recrutamento seja em fases mais adiantadas da permanência, no sentido de potenciar a sua utilização. Concomitantemente, é também necessário harmonizar a forma como são aplicados, tanto entre os ramos como dentro de cada um dos ramos.

Estes dois aspectos são fundamentais para colocar à prova o actual sistema de incentivos.

Entrevistador – 6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?

Entrevistado 5: Mas não podemos cair na tentação, fácil, de medir a qualidade da formação pelo número de cursos homologados, até porque este processo depende, e muito, das possibilidades disponibilizadas para proceder a essa homologação. A certificação de pessoas tem uma tutela própria (trabalho e educação), às FA² pouco mais cabe do que cumprir as regras nos casos em que estas estão definidas e há ainda muitas situações em que não estão. No entanto, e isto deve de facto ser objecto de reflexão, há um conjunto significativo de situações em que há possibilidades de solicitar a homologação da formação e o Exército (ao contrário dos outros ramos) ainda não o fez. Penso que os objectivos passam por tratar todas as situações em bloco no âmbito da reestruturação de todo o sistema formativo (PEFEx), mas já era altura de dar algum sinal de alinhamento com os referenciais civis. De facto, apesar de a certificação não ser obrigatória para os desempenhos da generalidade das profissões, alinhar a formação ministrada pelo ramo com os referenciais civis seria um passo muito importante no potenciar da reinserção profissional.

Caso mais complicado é a gestão e formação dos militares que pertencem a áreas profissionais sem equivalência directa no mercado de trabalho. Para estes é necessário pensar em novas medidas de empenhamento e considerar a necessidade de planos de reconversão profissional. O que não é correcto, do ponto de vista da responsabilidade social da instituição, é colocar “atiradores e infantaria” no mercado de trabalho, quando este não absorverá de certeza, a não ser como indiferenciados.

Num outro plano, tem sido enorme o esforço do Exército em possibilitar a certificação escolar (básico e secundário) do seu efectivo, condição de base para alavancar agora estratégias de qualificação profissional.

Entrevistador – 7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?

Entrevistado 5: O processo de reinserção profissional não pode ser pensado no “depois” do tempo de permanência. Tem de ser iniciado e preparado durante o percurso profissional nas fileiras e aqui a formação desempenha um papel fundamental.

Eu diria que há um conjunto de saídas profissionais de acesso privilegiado muito interessantes (FS; QP das FA²; Administração Pública). Há outras que pela sua valia técnica e prestígio da instituição também encontram condições favoráveis no mercado de trabalho (equipamentos de engenharia; electrónica; mecânica, segurança privada e hotelaria), mas há ainda muito a fazer, não só ao nível da formação como tenho vindo a referir, mas também ao nível da informação.

Os militares, na sua generalidade, não estão preparados para enfrentar as exigências e dinâmicas do mercado de trabalho. O CIOFE, no âmbito do MDN, é um instrumento fulcral neste processo de preparação e de informação, mas terá de funcionar em interligação e complementaridade com o ramo. Se for chamado a actuar só após a passagem à situação de disponibilidade a sua capacidade de realização será mais diminuta. Eu costumo dizer que nos será difícil fazer em 6 meses aquilo que não foi tentado em 6 anos. Daremos com toda a certeza o nosso melhor, mas o naípe de soluções que podemos implementar quando o militar já está desvinculado é bem mais reduzido.

Para finalizar eu diria que os incentivos são muito interessantes em matéria de reinserção profissional, tanto do ponto de vista financeiro como no apoio ao emprego, o CIOFE poderá actuar de forma relevante se conseguir funcionar como plataforma de ligação entre militares e entidades empregadoras, terá capacidades mais limitadas se for chamado a ser entidade formadora. Daí que reafirme que há muito trabalho a fazer na área da formação. É fulcral que o percurso desenvolvido nas Forças Armadas seja um percurso qualificante, que acrescente mais competências e capacidades aos militares.

Entrevistador – 8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?

Entrevistado 5: Não é fácil responder a esta pergunta. Os estudos que temos desenvolvido ao longo dos últimos anos tem demonstrado que as razões que levam um jovem a ingressar nas FA² variam em função do percurso escolar desenvolvido e do ramo em que pretende efectivar esse ingresso, mas permitiram ver que não é por falta de alternativas profissionais que esse ingresso se justifica. Mas não coloco de parte a existência de alguma influência conjuntural, o que não consigo é dar-lhe uma importância ou efeito claro. Até porque, tem sido crescente o esforço de divulgação da profissão militar, seja pelas estruturas dos ramos seja pelo próprio DDN. O que digo, com alguma certeza, é que os ingressos que ocorrem por falta de alternativa profissional, ou seja, sem serem alavancados em convicções ou numa ideia de projecto profissional, tenderão a ser interrompidos às primeiras contrariedades ou no choque com as primeiras alternativas profissionais. Os jovens mais escolarizados justificam o ingresso por razões de natureza mais instrumental, como os vencimentos proporcionados, a hipótese de valorização das qualificações, ou a conciliação com a prossecução dos estudos. Ao passo que os jovens menos escolarizados tendem a justificar a sua opção com aspectos de natureza mais institucional, como a atractividade pelas actividades das FA², o gosto pelo desafio e pela aventura, assim como a possibilidade participar em missões de apoio à paz. Aliás, em termos estatísticos o que temos notado é que a evolução das taxas de desemprego jovem não tem grandes reflexos em termos de evolução das candidaturas às Forças Armadas. Do meu ponto de vista, as especificidades da profissão militar e dos contextos em que é exercida, fazem com que a decisão de ingressar seja ponderada por parte de quem a toma. Os poucos que vêm porque conjunturalmente não tinham alternativa, e consequentemente vieram sem muita vontade, não passam cá muito tempo, pois tenderão a desistir na primeira contrariedade.

Entrevistador – 9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?

Entrevistado 5: Em termos de permanência propriamente dita, os estudos que efectuamos permitiram dar conta que o ingresso do Exército, assenta muito numa ideia de transição para as FS.

Agora, parece-me também fundamental que se analise esta questão tendo como referência as desistências que ocorrem durante a vigência do contrato (principalmente nos primeiros dois anos), uma vez que esta tende a ocorrer muito por “quebra de expectativas”. Ou seja, por descoincidência entre o que julgavam ser a profissão militar (ou as informações que lhes foram transmitidas sobre ela) e a realidade profissional que encontraram.

Entrevistador – 10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

Entrevistado 5: O que do meu ponto de vista traria benefícios para o Exército e, concomitantemente para os militares que nele servem, seria uma aposta clara na qualificação. O percurso profissional desenvolvido neste ramo deveria ser, e há todas as condições para isso, mais qualificante. Exclusividade de ingresso para as FS para os militares.

Entrevista N.º 6

Entrevistado 6: Sargento Ajudante José Rodrigues

Data: 29 de Abril de 2009

Hora de Início: 10:30

Hora de Fim: 11:30

Duração: 60 Minutos

Unidade/Local: Academia Militar

Utilização de Gravador: Não

Entrevistador – Qual o seu nome completo?

Entrevistado 6: José Figueiredo Rodrigues

Entrevistador – Qual o seu posto?

Entrevistado 6: Sargento Ajudante

Entrevistador – Qual é a sua arma ou serviço?

Entrevistado 6: Secretariado

Entrevistador – Qual a função que desempenhou?

Entrevistado 6: Adjunto da secção de Voluntariado do CR Viseu.

Entrevistador – 2. Acha o número actual de praças em RV/RC no Exército Português é suficiente para cumprir as suas missões e manter a operacionalidade das U/E/O espalhados pelo país?

Entrevistado 6: De acordo com os objectivos anuais traçados pelo Director de Obtenção de Recursos Humanos (DORH) o nº de Praças fica aquém do que seria desejável. Pelo que presumo, que o nº de praças é insuficiente para o cumprimento das missões atribuídas às Unidades.

Contudo mais importante que o nº de Praças incorporados é a qualidade dos mesmos, daí a necessidade de recrutar muitos Jovens para se poder seleccionar.

Entrevistador – 3. Qual é a imagem que os jovens têm do Exército Português?

Entrevistado 6: Os Jovens, antes de entrar nas fileiras, apesar dos poucos conhecimentos que têm ao nível da Instituição, têm uma imagem positiva da Instituição. Após o ingresso nas Fileiras muitos alteram essa imagem pelos mais diversificados motivos.

Entrevistador – 4. Quais as principais razões que levam actualmente os jovem a optarem ou não pelo ingresso na classe de praças?

Entrevistado 6: Por muitas razões que passo a enumerar:

- Gosto pelas fardas;
- Gosto pelas Armas;
- Pelo Vencimento;
- Emprego;
- Pela possibilidade de poder continuar os estudos tendo um vencimento e com isso deixam de ser dependentes monetariamente dos pais;
- Outros pela possibilidade de ingresso nos quadros do Exército;
- Outros pela possibilidade no ingresso nas Forças de Segurança;
- etc.

Entrevistador – 5. Relativamente ao sistema remuneratório e de incentivos, serão os adequados para esta classe?

Entrevistado 6: Penso que sim, em virtude de nos inquéritos feitos aos desistentes não serem mencionados como causa da sua desistência.

Entrevistador – 6. No Exército existe apenas um curso com certificação profissional na sociedade civil. O que me tem a dizer sobre isto?

Entrevistado 6: Quanto a este ponto deveria haver entendimento interministerial, para que se pudessem certificar com um diploma algumas das especialidades ministradas no exército.

Entrevistador – 7. O apoio prestado pelo Exército e pelo Ministério da Defesa Nacional serão suficientes e adequados, para integrar um militar na sociedade civil após cumprido o contrato na instituição?

Entrevistado 6: Os incentivos, para quem os recebe nunca são demais, mas atendendo à conjuntura do País, penso que se o candidato ao RV/RC, souber aproveitar os Incentivos à sua disposição contemplados no RI pode ser uma rampa de lançamento para preparar o seu futuro. Sabendo nós que no nosso País, à honrosa excepção das FA², mais nenhuma empresa ou Instituição se preocupa com os seus quadros após a sua saída das respectivas

empresas. Contudo e após o termo do contrato, pelo menos para os que cumprem a totalidade dos anos em RV/RC, deveria haver um melhor acompanhamento para os que têm a infelicidade de cair no desemprego.

Entrevistador – 8. O aumento de candidaturas registado em 2009, teve na sua opinião, alguma relação com o aumento da taxa de desemprego?

Entrevistado 6: Nunca se pode de uma forma objectiva dizer-se que o aumento de nº de candidatos se deve única e simplesmente à situação do País, mas pode ser um factor entre muitos. Se isso fosse a única razão então teríamos muitos mais candidatos dos que tivemos.

Lembro-me que em que houve mais candidatos no CR Viseu, foi num ano em que abriram mais superfícies comerciais no Distrito, empresas que têm como trabalhadores alvo os da mesma faixa etária (18 a 25 anos) que as FA². Daí não se poder concluir que o aumento ou diminuição de candidatos se deva atribuir apenas a um factor isoladamente.

Entrevistador – 9. O que é necessário fazer para que a permanência dos nossos militares nas fileiras seja mais prolongada?

Entrevistado 6: Penso que a Instituição Militar deveria criar condições que contribuíssem para que os militares em RV/RC permanecessem pelo período máximo nas fileiras, actualmente (6 anos).

Tenho sérias dúvidas se para além deste período, será benéfico para as duas partes (Forças Armadas/Militar), aumentar o tempo de permanência nas fileiras pelo menos para a generalidade das áreas funcionais.

Abriria alguma excepção para determinada especialidades mais técnicas.

Entrevistador – 10. Que novas propostas poderiam a curto prazo, trazer benefícios para o Exército Português?

Entrevistado 6: Não é fácil sugerir e apresentar propostas, para trazer os Jovens a candidatarem-se ao RV/RC, mas há sempre coisas possíveis de melhorar, nomeadamente:

- Melhorar os alojamentos;
- A qualidade da alimentação em muitas unidades deixa muito a desejar;
- Possibilidade de colocação perto da área de residências;
- Atribuir funções de acordo com a sua área funcional;

- Não atribuir funções, vistas como civis, de manutenção e de serviços aos militares para as quais não se encontrem preparados e/ou motivados. A título de exemplo (serviço nos bares, nas messes, varrer as folhas, limpar sanitários, etc.). Pois está provado que estas funções são causa de desmotivação;
- Tratamento humanizado, sem contudo deixar de se lhe exigir empenho, brio e dedicação no desempenho das funções que lhe são atribuídas. Hoje em dia temos Praças com habilitação superior ou frequência Universitária e estes terão de ter uma forma de tratamento diferente dos militares incorporados no extinto SMO.
- Um factor motivador para os jovens recém-incorporados nas fileiras é o exemplo dos camaradas mais antigos e sobretudo dos superiores.
- Preparar os Quadros para esta nova realidade, que contribuíam fortemente, para que a imagem da Instituição, aos olhos dos militares em RV/RC fosse bastante positiva

Uma vez motivados, tornavam-se fortes aliados na divulgação do RV/RC, incentivando os seus familiares vizinhos, amigos, ao invés do que acontece hoje em dia.

Nota Pessoal:

Contribuem fortemente para o prestígio das FA² ter militares altamente motivados e preparados tecnicamente para o desempenho da sua função.

Para que isso se torne possível é preciso ter militares que sintam a carreira militar não como um refúgio ou alternativa mas sim como uma primeira opção de vida.

O poder político tem de enaltecer e prestigiar e discriminar positivamente, quem abnegadamente opte pela Carreira das Armas.

ANEXOS

ANEXO A – DIFERENÇA ENTRE OS INGRESSOS E AS SAÍDAS

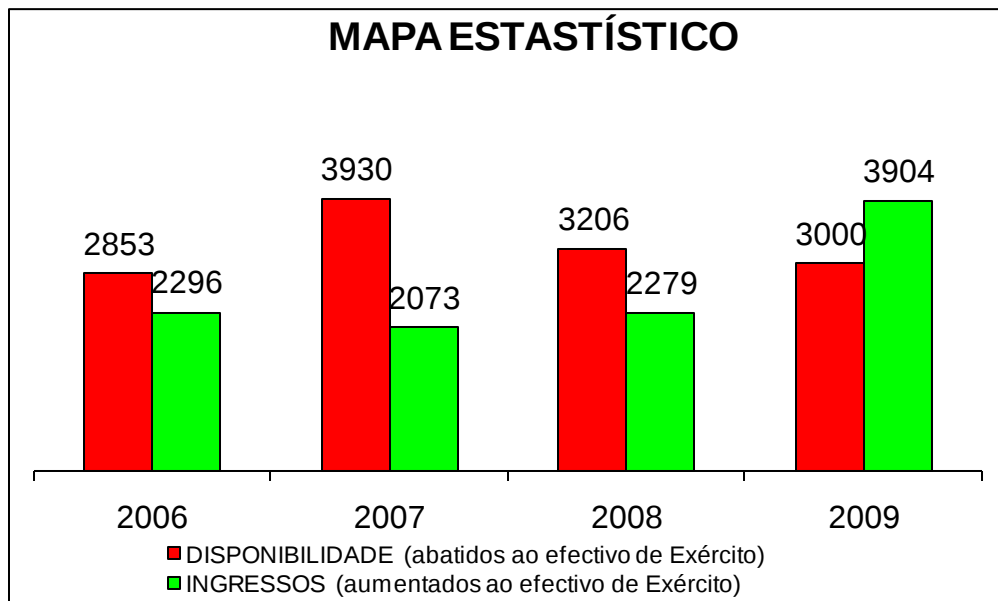


Gráfico A.1: Mapa Estatístico.

Fonte: Adaptado DARH.

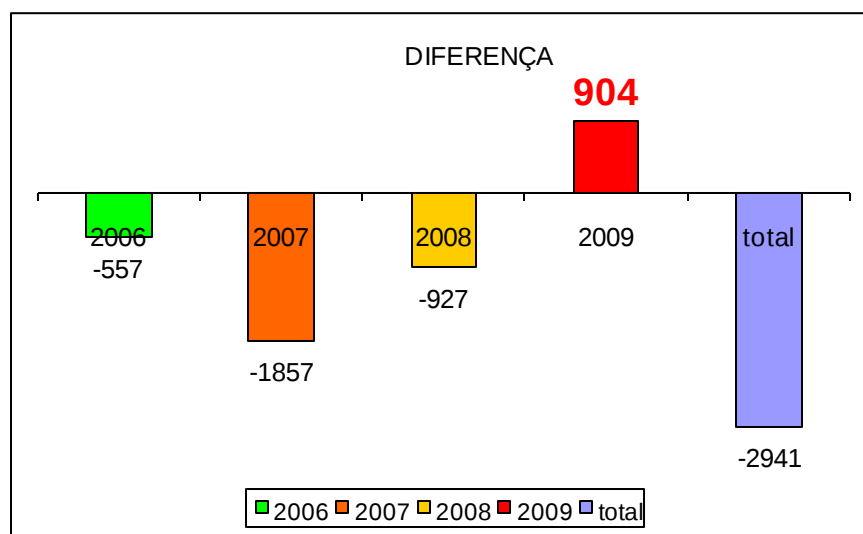


Gráfico A.2: Diferença entre os ingressos e as saídas.

Fonte: Adaptado DARH.

ANEXO B - NÍVEIS DE LEVANTAMENTO DA BRIGMEC E DA BRIGINT

Cmds	Localização	Meios	%
BrigMec	Stª Margarida	Cmd Brig e CCS	100
		1ºBIMec	72
		2ºBIMec	72
		GCC	71
		ERec	100
		GAC	82
		BtrAAA	73
		CEng	48
		CTm	80
		BAPSvc	100
		Subtotal BrigMec	77
		Meios	%
BrigInt	Coimbra	Cmd Brig e CCS	100
	Vila Real	1BI	73
	Viseu	2BI	73
	Braga	GAM	43
	Braga	ERec	100
	V.N. Gaia	GAC	66
	Espinho	CEng	80
	Queluz	BtrAAA	0
	Porto	CTm	80
	Chaves	BAPSvc (-)	72
		Subtotal BrigInt	71

Tabela B.1: Níveis de Levantamento da BrigMec e BrigInt.

ANEXO C - EFECTIVOS DA BRIGMEC E DA BRIGINT

Unidades/Estabelecimentos/Órgãos			QOP	Data	Praças		Existências		
					QOP	Nível levantamento			
						Efect		%	
BRIGADA MECANIZADA									
		Unidade de Apoio	34.0.04	29JUN09	149	149	100 %	120	
		Comando e Companhia de Comando e Serviços	24.0.00	29JUN09	68	68	100 %	53	
		1º Batalhão Infantaria Mecanizado	24.0.01	29JUN09	526	376	71 %	52	
		1º Batalhão Infantaria Mecanizado/KFOR		29JUN09				205	
		TOTAL 1 BIMec			526	376		257	
		2º Batalhão Infantaria Mecanizado	24.0.02	29JUN09	526	376	71 %	273	
		Grupo de Carros de Combate	24.0.03	29JUN09	303	211	70 %	176	
		Esquadrão de Reconhecimento	24.0.05	29JUN09	142	142	100 %	100	
		Grupo de Artilharia de Campanha	24.0.04	29JUN09	249	198	80 %	138	
		Bateria de Artilharia Antiaérea	24.0.07	29JUN09	86	60	70 %	50	
		Companhia de Engenharia	24.0.06	29JUN09	92	54	59 %	19	
		UNENG 8		29JUN09				83	
		TOTAL CENG			92	54		102	
		Companhia de Transmissões	24.0.08	29JUL09	65	52	80 %	26	
		Batalhão de Apoio de Serviços	24.0.09	29JUN09	125	125	100 %	74	
	Total					2331	1810		1369
	BRIGADA DE INTERVENÇÃO								
			Unidade de Apoio	34.0.06	29JUN09	58	58	100 %	61
		Comando e Companhia de Comando e Serviços	24.0.10	29JUN09	68	68	100 %	64	
		Regimento de Infantaria Nº 13	34.0.14	29JUN09	78	78	100 %	92	
		1º Batalhão de Infantaria		05AGO09	490	352	72 %	218	
		TOTAL RI 13			568	430		310	
		Regimento de Infantaria Nº 14	34.0.15	29JUN09	78	78	100 %	158	
		2º Batalhão de Infantaria	24.0.12	29JUN09	490	352	72 %	207	
		TOTAL RI 14			568	430		365	
		Regimento de Infantaria Nº 19	34.0.17	29JUN09	78	78	100 %	65	
		Batalhão de Apoio de Serviços	24.0.19	29JUN09	30	30	100 %	27	
		TOTAL RI 19			108	108		92	
		Regimento de Cavalaria Nº 6	34.0.20	29JUN09	81	81	100 %	177	
		Esquadrão de Reconhecimento	24.0.05	29JUN09	141	141	100 %	60	
		Grupo Auto Metralhadoras	24.0.13	29JUN09	301	126	42 %	86	

		TOTAL RC 6			523	348		323
		Regimento de Engenharia Nº 3	34.0.23	29JUN09	74	74	100 %	126
		Comando do Batalhão de Engenharia (FAPGeral)	24.0.71	29JUN09	42	42	100	
		Companhia de Engenharia (BrigInt)	24.0.16	29JUN09	102	82	80 %	45
		2ª Companhia de Engenharia (FAPGeral)	24.0.51	29JUN09	95	95	100 %	45
		UNENG 7						77
		TOTAL RE 3			313	293		293
		Regimento de Artilharia Antiaérea Nº 1	34.0.19	29JUN09	78	78	100 %	72
		Grupo de Artilharia Antiaérea (FAPGeral)	24.0.55	29JUN09	109	94	86 %	40
		Bateria de Artilharia Anti-Aérea (Brig Int)	24.0.17	29JUN09	47	47	100 %	60
		Bateria de Artilharia Anti-Aérea (Brig RR)	24.0.69	29JUN09	57	57	100 %	2
		TOTAL RAAA 1			291	276		174
		Total			2497	2010		1682

Tabela C.1: Efectivos globais da BrigMec e BrigInt.

ANEXO D - DETERMINAÇÃO DA DIMENSÃO DA AMOSTRA

Segundo Sarmento (2008), para calcular a dimensão da amostra (n) de uma população finita, quando se pretende estimar uma proporção (p), utiliza-se a expressão (1) referente a uma amostra aleatória simples e que garante um nível de confiança λ e um nível de precisão D .

$$n = \frac{p \times (1 - p)}{\frac{D^2}{(Z_{\alpha/2})^2} + \frac{p \times (1 - p)}{N}} \quad (1)$$

A dimensão da amostra foi calculada atendendo ao total de formandos do 1º e 2º CFGCPE existentes no universo, ou seja $N = 341$ unidades. A proporção (p) pode assumir todos os intervalos de $[0, 1]$ e a função $[p \times (1 - p)]$ assume o valor máximo de 0,25 na hipótese mais pessimista. Como não se conhece a proporção (p), optou-se pela hipótese mais pessimista, isto é, $p = 0,5$. Pretende-se que o nível de confiança seja $\lambda = 95\%$ e o nível de precisão $D = \pm 5\%$. Para este nível de confiança a distribuição normal apresenta o valor $Z_{\alpha/2} = 1,96$ conforme mostra a Tabela G.1. A Tabela G.1 apresenta a validade do estudo, em função do nível de confiança e da margem de erro.

Validade do Estudo	Nível de Confiança (λ)	Normal estandarizada $Z_{\alpha/2}$	Nível de significância ($\alpha = 1 - \lambda$)	Margem de erro (ε)
Muitíssimo Importante	99%	$\pm 2,58$	1%	2% ou 5%
Importante	95%	$\pm 1,96$	5%	5% ou 10%
Pouco Importante	68%	$\pm 32\%$	32%	5% ou 10%

Quadro D.1: Validade do Estudo.

Fonte: Sarmento, 2008, p.27.

A dimensão da amostra foi calculada para o nível de confiança de 95%, o nível de erro de $\pm 5\%$ e a proporção de 0,5, considerando o total de unidades existentes na população, ou seja 341 formandos. Para este nível de confiança, a amostra tem a dimensão de 181 inquéritos correctamente respondidos.

Segundo Sarmento (2008), o nível de erro é calculado pela seguinte fórmula:

$$D = (Z_{\alpha/2}) \times \sqrt{\frac{p \times (1 - p)}{n}} \quad (2)$$

Onde (n) é o número de elementos da amostra, (p) é a proporção de indivíduos na amostra com o atributo e ($Z_{\alpha/2}$) é a amostra estandardizada e (α) é o nível de significância ($\alpha = 1 - \lambda$). Assim as 181 respostas obtidas possuem um nível de erro $\pm 5,31\%$, mantendo o nível de confiança de 95%.