

ACRÓNIMOS E ABREVIATURAS

CCSel	Centro de Classificação e Selecção
CEDN	Conceito Estratégico de Defesa Nacional
CEM	Conceito Estratégico Militar
CEME	Chefe do Estado – Maior do Exército
CPAE	Centro de Psicologia Aplicada do Exército
CR	Centros de Recrutamento
CRVCC	Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
DAMP	Direcção de Administração e Mobilização de Pessoal
EMFAR	Estatuto dos Militares das Forças Armadas
ESE	Escola de Sargentos do Exército
EUA	Estados Unidos da América
FA	Forças Armadas
FOPE	Força Operacional Permanente do Exército
FND	Forças Nacionais Destacadas
GE	Gabinete de Estudos
GTIMEFORMIL	Grupo de Trabalho Interministerial para a Equivalência da Formação Militar
IASFA	Instituto de Acção Social das Forças Armadas
IDN	Instituto da Defesa Nacional
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional
IOP	Informação e Orientação Profissional
ISNG	Instituto Superior Naval de Guerra
LSM	Lei do Serviço Militar
MDN	Ministério da Defesa Nacional
ME	Ministério da Educação
MESS	Ministério do Emprego e da Segurança Social
MIE	Ministério da Indústria e da Economia
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OE	Orçamento de Estado

PESC	Política Externa de Segurança Comum
PESD	Política Europeia de Segurança e Defesa
PMC	Private Military Companies
PMG	Preparação Militar Geral
QG	Quartel General
QP	Quadro Permanente
QPCE	Quadro de Pessoal Civil do Exército
RC	Regime de Contrato
RCLD	Regime de Contrato de Longa Duração
RGIE	Regulamento Geral de Instrução do Exército
RV	Regime de Voluntariado
RVCC	Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências
SEM	Serviço Efectivo Normal
SFN	Sistema de Forças Nacional
SIOP	Subgrupo para a Informação e Orientação Profissional
SMO	Serviço Militar Obrigatório
U/E/O	Unidades/Estabelecimentos/Órgãos
UNIVA	Unidades de Inserção na Vida Activa
UPP	União Portuguesa de Pára-quedistas

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 – A RETENÇÃO DOS MILITARES RC NAS FILEIRAS	4
1.1. Evolução do Conceito de Serviço Militar em Portugal	4
1.2. Vantagens da Retenção.....	6
1.2.1 Rentabilização da Formação.....	7
1.2.2 Aproveitamento da Experiência Adquirida	9
1.2.3 Estabilidade na Função/Organização.....	9
1.2.4 Aquisição de Cultura Organizacional.....	9
1.2.5 Contraposição à Escassez de Voluntários.....	10
1.3. Apontamento Prévio	10
1.4. Síntese Conclusiva.....	10
CAPÍTULO 2 – O ABANDONO PRECOCE DAS FILEIRAS	11
2.1. Juventude Versus Serviço Militar.....	11
2.2. Motivos de Desistência.....	14
2.3. Síntese Conclusiva.....	15
CAPÍTULO 3 – A EVOLUÇÃO DO REGIME DE INCENTIVOS	15
3.1. Propostas Iniciais	15
3.1.1. Apoio à Obtenção de Habilitações Académicas:.....	16
3.1.2 Apoio à Formação Profissional:	16
3.1.3. Compensação Financeira e Material:.....	16
3.1.4. Apoio Social:	17
3.2. Realidade Actual.....	19
3.3. Dificuldades de Aplicação	20
3.4. Síntese Conclusiva.....	21
CAPÍTULO 4 – AS EXPERIÊNCIAS ESTRANGEIRAS	22
4.1. Considerações Gerais.....	22
4.2. Política de Incentivos.....	23
4.2.1. Alemanha	23
4.2.2. França	24
4.2.3. Espanha.....	25
4.2.4. Reino Unido.....	25
4.2.5. Holanda.....	26

4.2.6. Bélgica	27
4.3. Síntese Conclusiva.....	28
CONCLUSÕES	29
PROPOSTAS/SUAS IMPLICAÇÕES.....	38
BIBLIOGRAFIA	41
BIBLIOGRAFIA	41
Livros, Revistas e Artigo	41
Trabalhos	41
Documentos Oficiais	42
Legislação	42
Regulamentos, Relatórios Outros Documentos.....	43
Sites da Internet	43
APÊNDICE 1 - Glossário de Conceitos	44
ANEXO A – Relatório Final do Estudo dos Motivos de Desistência do RV/RC (extractos).....	48
ANEXO B - I. Estudo das Motivações dos Jovens para Ingresso no Regime de Voluntariado e Contrato (extractos)	58
ANEXO C – Angariação e Retenção dos RV/RC (extractos).....	67
ANEXO D – Estudo de Opinião “A Juventude e o Serviço Militar” (extractos)....	74
ANEXO E – Estudo sobre especialidades em que, por excepção, se pode admitir a existência de contratos de longa duração (extractos).	78

INTRODUÇÃO

Na sequência do fim da II Guerra Mundial e durante cerca de meio século, a maioria dos países da Europa Ocidental, ao abrigo do “guarda chuva” protector da Aliança Atlântica e com as verbas consignadas no Plano Marshall¹, disponibilizadas pelos EUA, viveu um ciclo de relativa paz e progresso efectivo, mau grado as incertezas inerentes ao período da Guerra Fria, resultantes do axioma sempre presente de “*guerra improvável, paz impossível*” da autoria do politólogo Raymond Aron.

Após a queda do muro de Berlim, em 9 de Novembro de 1989, a ameaça latente duma confrontação Leste-Oeste ficou praticamente afastada do horizonte dos Europeus e os países (governos e populações) recentraram a sua atenção nos problemas de índole económica e social, relegando para um plano mais secundário o problema da segurança, parecendo esquecer que nele tinha assentado o progresso da Europa nos últimos anos.

Isto não obstou a que não se tenham dado alguns passos no sentido da definição duma PESC, visando num horizonte mais longínquo uma PESD.

Mas uma coisa é a intenção e outra a vontade efectiva, ou seja, a tradução na prática daquilo que se defende. Facto indesmentível de que a Europa não afecta à defesa aquilo que seria desejável, foi a sua incapacidade de resolver de per si os conflitos que ocorreram nos últimos anos na região dos Balcãs, sem recorrer aos meios da OTAN, onde prontificam os dos EUA.

Não obstante, no quadro da Aliança Atlântica, este país vir desde há muito a solicitar aos Europeus um maior esforço em termos de segurança colectiva, através da afectação de mais recursos financeiros aos respectivos orçamentos de defesa, no sentido de serem suprimidas algumas lacunas em termos de capacidades.

Inerente a todo este processo, está também o facto de, numa Europa que se pretende cada vez mais integrada, a segurança dever ser entendida cada vez mais como um esforço colectivo e as fronteiras a defender face à nova tipologia de ameaças tenham tendência a transitar das tradicionais fronteiras geográficas para as fronteiras dos valores e dos interesses, muito mais voláteis e de percepção mais difícil para os cidadãos de cada país, educados durante décadas para a defesa exclusiva do solo pátrio.

¹ Programa económico de auxílio à Europa (1948-1952), lançado pelo Secretário de Estado Norte-Americano George Catlett Marshall

Se nenhum esforço for feito no sentido de reorientar este conceito de defesa, é evidente que o cidadão comum nunca o entenderá como uma obrigação sua, sobretudo numa sociedade vincadamente materialista como aquela em que está inserido.

Por último, não é de todo possível um alheamento da constante evolução tecnológica, mormente no sector da defesa, cuja sofisticação dos equipamentos tem levado a que se constituam como um multiplicador do potencial, possibilitando economias de escala no tocante aos recursos humanos, exigindo por outro lado uma melhor formação e profissionalismo por parte destes, não compatível com prazos curtos de permanência nas fileiras e, conseqüentemente, uma rotação excessiva nas funções.

Conjugando todos estes factores – a alteração do quadro de ameaças após o período da Guerra Fria, tornando-as difusas e multidireccionais; uma menor consciência de ameaça à segurança colectiva por parte das sociedades Europeias Ocidentais, que se traduzem em inadequados investimentos na defesa por parte dos respectivos Governos; uma deslocalização do centro de gravidade do esforço de defesa ainda não perceptível para a maioria dos cidadãos de cada país, educados numa conjuntura diferente e não reorientados para a nova realidade, tendo como consequência uma cada vez maior indiferença relativamente às responsabilidades individuais em termos de participação no esforço de defesa, sobretudo numa sociedade consumista como aquela em que se inserem; a evolução tecnológica dos equipamentos, que exige cada vez mais pessoal profissionalizado – levou a que os países ocidentais, por alteração do quadro externo, mas também por razões de política interna, tenham encetado há mais ou menos tempo uma reestruturação (mais profunda nalguns casos, menor noutros) das suas FA, de acordo com o princípio de “menos forças, melhores forças”.

Portugal não fugiu à regra dos seus parceiros ocidentais e tem em curso um processo de Transformação do Exército² que, no tocante aos recursos humanos, âmbito deste trabalho, visa simultaneamente uma redução quantitativa em termos globais e um acréscimo de qualidade no seu desempenho, sobretudo no tocante aos seus quadros não permanentes, em especial as praças.

Para tal, em meados do ano passado, realizou a última incorporação de conscritos, dando início a 20 de Setembro de 2004, à profissionalização das suas FA.

² Despoletado pela Directiva para a Transformação do Exército

No tocante ao Exército, até à data, ainda não foi possível atingir o objectivo estrutural de 16000 praças – estabelecido na Directiva para a Transformação do Exército³ – fundamentalmente por duas ordens de razões. Porque não têm havido voluntários em número suficiente para preencher todas as vagas disponíveis e pelo facto da maioria dos jovens não permanecerem nas fileiras a totalidade do tempo que lhes é permitido por lei.

Porque por mais sofisticados que sejam os armamentos, em resultado dos referidos avanços no campo tecnológico, estes não dispensam os soldados e porque sem estes não há Exército, o tema que proposto é de inegável interesse, não só em termos de conteúdo, como de acuidade, face ao momento actual.

Para o seu desenvolvimento, seguiram-se os métodos indutivo e dedutivo de abordagem, com recurso aos meios tradicionais de investigação, assentes na recolha e análise de informação, quer em legislação e documentação oficial, quer através da pesquisa e recolha bibliográfica, obtida essencialmente em contactos directos com as entidades e organismos mais directamente envolvidos com a matéria em apreço.

Procurando ser-se o mais pragmático possível, e como ponto de partida para esta análise, foi eleita a seguinte questão central: Como reter os militares em regime de contrato nas fileiras?

A formulação desta questão central suscitou as seguintes questões derivadas:

Quais as vantagens da retenção dos militares em regime de contrato?

Quais as causas do abandono precoce das fileiras?

Quais as soluções preconizadas para inverter esta situação e suas implicações?

Procurando dar resposta a esta problemática, começou-se por, no Capítulo 1, fundamentar a necessidade, bem como as vantagens da retenção dos militares em regime de contrato nas fileiras, após uma breve retrospectiva da evolução do conceito de serviço militar em Portugal.

No Capítulo 2 procurou-se indagar quais as causas de abandono precoce das fileiras por parte dos jovens, relacionando-as com as percepções e as motivações da juventude sobre as FA em geral e o Serviço Militar em particular.

No Capítulo 3, atendendo ao facto de Portugal não ser o único actor neste processo de mudança, procurou-se trazer à colação as experiências de alguns países que já deram passos bem mais significativos nesta senda, procurando colher ideias que, se aplicáveis ao nosso contexto, permitam ajudar a estruturar as medidas a propor.

³ Directiva 193/CEME/03, de 14 de Outubro

Por fim, em jeito de Conclusões, apontam-se as soluções que se entendem poderem contribuir para que os militares em regime de contrato permaneçam o mais tempo possível no serviço activo, sintetizando-as de uma forma mais objectiva num último ponto – Propostas/Suas Implicações – no qual se procurou também descortinar as implicações atinentes à sua entrada em vigor.

Embora não tendo sido explicitado, entende-se que no sentido de delimitar este estudo, ele se deve cingir primordialmente ao Exército.

Sendo na verdade um problema transversal a todos os Ramos das FA Portuguesas, ele não se coloca com tanta acuidade nem na Marinha nem na Força Aérea, dado o diferencial de efectivos em causa, o facto destes dois Ramos terem encetado mais cedo este processo de transição da conscrição para a profissionalização e a existência de algumas especificidades que a seu devido tempo serão referidas.

CAPÍTULO 1 – A RETENÇÃO DOS MILITARES RC NAS FILEIRAS

1.1. Evolução do Conceito de Serviço Militar em Portugal

No dealbar dos anos 90, foi publicada a 2ª LSM⁴ e aprovada a sua regulamentação⁵. Estes diplomas legais vieram substituir a LSM⁶ e o respectivo Regulamento⁷, então em vigor, que mantinham por base o princípio da conscrição, traduzido pelo carácter primordial do SMO no recrutamento das FA.

Neste novo modelo, os regimes de RV/RC foram criados com o intuito de prolongar o período nas fileiras por um espaço de tempo limitado, mas mais extenso que o SEN e tornaram-se fundamentais, sobretudo na categoria de Praças, para garantir um provimento das especialidades mais exigentes em moldes mais adequados, dada a cada vez mais acentuada divergência entre a crescente valorização tecnológica e a diminuição do período de duração do SEN, o qual sofreu uma profunda redução, passando de um mínimo de 12 meses no Exército e de 18 meses na Marinha e Força Aérea, para 4 meses nos três Ramos.

⁴ Lei nº 22/91 de 19 de Junho

⁵ Decreto-Lei nº 143/92, de 20 de Junho

⁶ Lei nº 30/87, de 7 de Julho

⁷ Decreto-Lei nº 463/88, de 15 de Dezembro

Contudo, foi criada também a possibilidade de prolongamento da permanência dos militares nas fileiras, até ao máximo de 8 meses se incorporados no Exército e de 12 se incorporados na Marinha ou na Força Aérea, caso a satisfação das necessidades da Defesa Nacional não estivesse suficientemente assegurada pelo conjunto das demais formas de serviço efectivo nas FA.

No tocante à prestação do serviço militar efectivo em regime de voluntariado, fixou-se a duração mínima em 8 meses e a máxima em 18. Já no que respeita ao regime de contrato, foi revista a sua duração passando a ter um mínimo de 24 meses e um máximo de 8 anos.

A principal condicionante que este diploma veio criar ao Serviço Militar, foi a redução do serviço efectivo para 4 meses. Daí resultou que ou se aproveitavam as valências já obtidas pelos cidadãos antes de incorporados no serviço militar, ou então apenas se tornava possível a sua utilização em funções de apoio geral e tarefas de natureza não qualificada, face à total impossibilidade de ministrar qualquer tipo de preparação técnica em apenas 11 semanas, período sobranete após a PMG.

O impacto desta lei sobre a filosofia do recrutamento militar justificou o início do processo de profissionalização das FA.

Apesar de não ter havido uma alteração profunda de todo o diploma, os resultados modificaram a forma como a Instituição Militar passou a equacionar a questão da obtenção dos seus recursos humanos e o modo como a própria sociedade passou a encarar o Serviço Militar e o serviço nas FA.

A Força Aérea, com uma necessidade de efectivos mais reduzida, decidiu que, com a redução do SEN para 4 meses e face à elevada componente tecnológica dos diversos sistemas de armas por si operados, faria a redução gradual das praças em SEN até à sua completa substituição por civis e praças RC e RV.

Nessa perspectiva, a partir de 1996, este Ramo deixou de recorrer aos militares do SEN do contingente geral, passando a obter os seus recursos humanos exclusivamente através do recrutamento especial que, à luz da Lei 30/87, tratava do recrutamento com destino à prestação voluntária do serviço.

Na Marinha, neste mesmo período de tempo, o problema também não se colocou com tanta acuidade porque, em finais de Dezembro de 1997, apenas 3% do seu efectivo era constituído por militares do SEN.

O facto de dispor nessa altura de um QP de Praças com cerca de 4500 efectivos, permitiu-lhe absorver com algum conforto o choque resultante desta alteração legislativa.

Na mesma conjuntura, surgiram as primeiras missões internacionais, envolvendo FND, decorrentes de um novo contexto político, diferente da clássica defesa da integridade do território nacional, e para as quais era imperiosa a existência de unidades com um elevado nível de preparação militar e técnica, apenas possível de alcançar com militares em regime de voluntariado e de contrato.

Oito anos volvidos sobre a alteração da LSM, a 4ª Revisão Constitucional⁸, veio desconstitucionalizar o SMO e consagrou a profissionalização como o novo modelo de prestação de serviço militar no nosso País.

Os novos diplomas dela resultante – 3ª LSM⁹ e respectivo Regulamento¹⁰ – dentre outros aspectos, passaram a prever:

- a manutenção do RV com a duração de 12 meses, com uma concepção diferente da prevista na anterior LSM, já que consubstanciava a garantia do exercício de um direito consagrado constitucionalmente;

- o serviço efectivo em RC com a duração mínima de 2 anos e máxima de 6;

- a previsão da possibilidade de criação, através de decreto-lei, de regimes de contrato com a duração máxima de 20 anos, para situações funcionais em que se tornasse desejável uma garantia de prestação de serviço mais prolongada;

- a consagração de um período transitório de 4 anos, a terminar em 18 de Novembro de 2004, com vista ao abandono definitivo da conscrição e adopção plena de um novo modelo baseado exclusivamente no voluntariado.

Este prazo veio a ser cumprido com alguma antecipação (2 meses), dado que a partir de 20 de Setembro de 2004, deixaram de existir conscritos nas fileiras.

1.2. Vantagens da Retenção

Caracterizada que foi a evolução do conceito de serviço militar em Portugal, constata-se que, fundamentalmente, ela tem acompanhado a par e passo as tendências que se têm verificado a nível mundial, em particular as atinentes aos parceiros do nosso espaço geoestratégico, como contraponto às profundas alterações que se vêm verificando na cena internacional.

⁸ Lei Constitucional nº 1/97, de 20 de Setembro

⁹ Lei nº 174/99, de 21 de Setembro

¹⁰ Decreto-Lei nº 289/2000, de 14 de Novembro

De facto, a prevenção das novas ameaças que marcam o mundo de hoje, deixaram de estar consignadas a um quadro meramente nacional, para adquirir importância vital no âmbito das Organizações Internacionais e de segurança e defesa colectivas, mobilizando vontades e suscitando o emprego do poder e da força muito para além dos limites do espaço nacional dos Estados.

É como se ao “*DULCE ET DECORUM EST PRO PATRIA MORI*”¹¹, se devesse agora adicionar, ainda que com outro sentido, o pensamento do guerrilheiro revolucionário argentino Ernesto “Che” Guevara “*A MINHA PÁTRIA É EM QUALQUER LUGAR ONDE POSSA LUTAR PELA REVOLUÇÃO*”, substituindo “revolução” por “defesa dos seus valores e interesses”.

Se a estas duas, se juntar a expressão de Fernando Pessoa “*A MINHA PÁTRIA É A LÍNGUA PORTUGUESA*”, tem-se aqui, em sentido figurado e de uma forma ultra-sintética, que quase se poderia qualificar de estilizada, as traves mestras¹² dos novos CEDN e CEM.

Neste último documento, os compromissos assumidos por Portugal determinam a disponibilidade de forças prontas a intervir, através de meios de projecção adequados e providas de capacidade de sustentação. Em consequência, são exigidos aos militares elevados padrões de competência, significativa polivalência no desempenho e permanente disponibilidade.

Se por um lado eles podem ser conseguidos, como se viu, graças à profissionalização com base em recursos humanos inseridos em quadros permanentes ou vinculados a regimes contratuais, a sua “retenção” nas fileiras constitui um factor decisivo para a manutenção de uma estabilidade de efectivos, essencial ao cumprimento das missões atribuídas às FA.

Para além destes aspectos de âmbito global, considera-se que as vantagens fundamentais da “retenção” assentam em cinco pontos:

1.2.1 Rentabilização da Formação

Possuir FA eficientes passa também, como já se viu, pela disponibilidade de equipamentos e sistemas de armas tecnologicamente avançados, que permitam

¹¹ Lema da Academia Militar. Tradução: “*COMO É DOCE E HONROSO MORRER PELA PÁTRIA*”

¹² Juntamente com as “missões de interesse público”

simultaneamente reduzir efectivos e funcionar como multiplicadores do potencial de combate.

A operação destes meios exige cada vez mais, pessoal altamente qualificado, o que por sua vez implica maior tempo de formação e, conseqüentemente, custos mais elevados.

No sentido duma “rentabilização da formação”, visando a convergência do binómio custo-benefício, haverá toda a vantagem em que os militares habilitados para o efeito permaneçam o maior tempo possível ao serviço, a fim de não aumentarem exponencialmente os custos da mesma.

Para obviar este aspecto, a Força Aérea, por exemplo, apesar do estabelecido na legislação actualmente em vigor, tem previsto para os militares em regime de contrato, destinados a pilotos e navegadores a celebração dum contrato logo por 6 anos, e de 3 com tendência de evolução para os 4 anos, para as restantes especialidades.

A título de curiosidade, salienta-se que neste Ramo cerca de 70% dos militares cumprem o máximo de tempo (6 anos) de serviço previsto na actual LSM.

Embora seja contraproducente obrigar alguém a ficar contra vontade, e há entidades no Exército com responsabilidades ao nível da selecção e gestão de pessoal que perfilham esta ideia, por temerem inclusive a perda de eventuais “batalhas” no campo da justiça, dever-se-ia de uma vez por todas regulamentar a questão das indemnizações devidas por rescisão antecipada e unilateral dos contratos, visto ser impossível fazer uma adequada gestão de recursos humanos numa situação de imprevisibilidade quantitativa, qualitativa e temporal das saídas. Algumas fórmulas de cálculo chegaram mesmo a ser esboçadas, sem contudo ser ter chegado a qualquer solução. Uma sugestão relativamente simples, que não obrigaria os militares a qualquer pagamento, seria a de deduzir ao montante que têm direito a receber em função de tempo de serviço prestado¹³ uma percentagem correspondente ao número de meses contratados e não cumpridos. Isto permitiria aliviar um pouco as despesas com pessoal em termos de orçamento e, concomitantemente, inculcar no espírito dos jovens um maior sentido de responsabilidade relativamente aos compromissos assumidos, coisa que vai sendo invulgar nos dias de hoje, contribuindo também deste modo para a sua formação como cidadãos.

¹³ Aquando da cessação do contrato

1.2.2 Aproveitamento da Experiência Adquirida

Num tipo de instituição como a militar, em que a rotina do dia-a-dia comporta diferenças substanciais relativamente aos períodos de empenhamento operacional, sobretudo se se tratarem de missões num contexto real, é fundamental que o pessoal tenha a possibilidade de passar por múltiplas e variadas experiências para consolidação dos conhecimentos adquiridos em termos de formação, contribuindo para um maior enriquecimento não só a título individual, mas também da própria organização como um todo. Isto só é possível se a passagem pelas fileiras não for demasiado efémera. Além do mais, ”saber fazer é diferente de saber como fazer”.

1.2.3 Estabilidade na Função/Organização

É facilmente perceptível que uma organização que muda amiudadas vezes de funcionários, nunca poderá atingir os mais elevados padrões de proficiência, ainda que o nível de formação desses mesmos colaboradores seja adequado. Aqui relevam de novo as vantagens das experiências acumuladas, não só a nível individual como em termos colectivos , bem como as rotinas estabelecidas, tendo em vista um verdadeiro trabalho de equipa, única fórmula que permite alcançar o êxito.

1.2.4 Aquisição de Cultura Organizacional

Embora nos modernos conceitos de gestão se tenda para substituir o conceito de “emprego” pelo de “empregabilidade”, associando-o a uma flexibilidade na gestão do pessoal, que se poderá traduzir numa não prolongada permanência numa determinada função ou organização, considera-se no que tocante à Instituição Militar terá efectivamente que existir um “espírito de equipa”, que no caso vertente se usa designar por “espírito de corpo”, sem o qual, na maioria das situações, a consecução dos objectivos traçados será impossível de alcançar, até porque o risco de vida está muitas vezes latente.

Não combate da mesma forma o soldado que tem dúvidas se atrás de si está toda uma “máquina” que o alimenta quando necessita de comer, lhe faz chegar as munições quando precisa de disparar e, sobretudo, o evacua e trata no caso de vir a ser ferido.

Em suma, estes valores intangíveis, que lhe devem começar a ser transmitidos no seio da família e nos bancos da escola, carecem de ser cimentados no seio da Instituição, pois poderá ter de fazer apelo a eles nas várias missões que lhe podem ser cometidas.

Se a passagem for transitória, nem a razão nem o coração ganham raízes.

1.2.5 Contraposição à Escassez de Voluntários

Por último, este ponto pode justificar-se através duma lógica silogística: se houver escassez de voluntários para integrar as fileiras, menos lugares disponíveis poderão ser ocupados; logo, haverá toda a vantagem que os militares em regime de contrato permaneçam o mais tempo possível no serviço activo, no sentido de manterem o maior número de vagas preenchidas, durante mais tempo.

1.3. Apontamento Prévio

A terminar este Capítulo, uma curta referência ao termo “retenção”, que embora correctamente traduzido da palavra francesa ”rétention”, não traduz, em termos semânticos, ainda que dum ponto de vista muito particular, a intenção que lhe pretende estar subjacente, isto é, a opção de ficar por livre e espontânea vontade nas fileiras para além do primeiro período de contrato, por se reconhecerem vantagens em termos sociais e/ou do ponto de vista individual nessa opção.

O conceito de “reter” está mais ligado à noção de obrigar a ficar contra vontade, pelo que, atendendo ao efeito pretendido, parece mais curial recorrer a expressões menos vincadas, como, por exemplo: ”cativar”, ”manter”, “fidelizar”, etc.

1.4. Síntese Conclusiva

Sumariando, pode dizer-se que as principais vantagens resultantes da retenção dos efectivos nas fileiras residem em primeiro lugar na possibilidade de rentabilizar os custos feitos na sua formação, a qual hoje em dia exige tempos mais alongados em virtude de uma cada vez maior complexidade tecnológica dos equipamentos e armamentos utilizados pelas FA. Em segundo lugar, na mais valia quer em termos de gestão quer no tocante ao seu produto operacional final, que necessariamente advirá da estabilidade dos seus recursos humanos.

CAPÍTULO 2 – O ABANDONO PRECOCE DAS FILEIRAS

2.1. Juventude Versus Serviço Militar

Recentemente, foram desenvolvidos alguns estudos que incidiram sobre as percepções da população jovem portuguesa acerca das FA e do serviço militar¹⁴. Com base nestes trabalhos de investigação foi possível avaliar a propensão dos jovens para ingresso nas FA.

A utilidade que os jovens conferem às FA, atribuindo-lhes a missão de defender o País e combater o terrorismo, bem como o reconhecimento da importância das mesmas na sua formação enquanto jovens, são variáveis passíveis de exercer uma influência significativa na posição tomada face aos regimes actuais de prestação de serviço militar, assentes no voluntariado e no contrato. Apreciações positivas em todos estes aspectos das representações sobre a instituição militar estão associados a posições favoráveis ao ingresso nas FA, destacando-se neste aspecto particular a importância que os jovens atribuem à prestação de serviço militar nas forças especiais (Fuzileiros, Operações Especiais, Comandos e Pára-quedistas) e à participação nacional em Missões/Operações de Apoio à Paz.

A esmagadora maioria dos jovens partilha da convicção de que o serviço militar deve ser cumprido exclusivamente por voluntários (pergunta 3 – anexo D). Este facto demonstra que a profissionalização do serviço militar veio de encontro às pretensões e apreciações do segmento da população em análise.

No que diz respeito ao grau de informação acerca das FA, todos os dados demonstram que a população em causa, isto é, os jovens com idades entre os 14 e 20 anos de idade, apresenta défices muito significativos.

Esta falta de informação abrange questões estratégicas como a questão de prestação de serviço nos regimes de voluntariado e de contrato, bem como os incentivos que lhes estão associados. A título de exemplo, só 3,8% dos inquiridos estava informado acerca da duração máxima do serviço militar em regime de contrato (pergunta 7 – anexo D).

¹⁴ Da autoria do Centro de Psicologia Aplicada do Exército e da EUROSONDAGEM, ESTUDOS DE OPINIÃO, S.A.

No que respeita às proveniências da informação, os canais mais assinalados foram: a televisão, os amigos e os pais, sendo diferenciado o seu impacto no processo de tomada de decisão, como mais adiante se verá.

O estudo que serviu de base à definição do perfil dos jovens que aceitam ingressar nos regimes de voluntariado¹⁵, permitiu indagar da existência de um mercado favorável a esta proposta apresentada pelas FA (30,3% dos inquiridos), bem como indicar as suas principais características (tabela 1 – anexo B).

Os dados revelaram que há maior propensão para ingresso junto dos jovens do sexo masculino. Em termos de composição etária, a adesão a esta proposta foi mais visível entre os jovens com idades situadas no intervalo dos 14 aos 16 anos. Associada à variável “idade” e à influência que ela exerce na posição manifestada face ao voluntariado está a variável “situação dos inquiridos”. Esta associação deve-se ao facto de os jovens que frequentam o 9º ano de escolaridade e, simultaneamente, se situam no intervalo etário referido, corresponderem ao segmento populacional em que é mais significativa a propensão para aderir às FA. Portanto, há uma associação conjunta entre a idade e a situação dos inquiridos que interfere na decisão que estes manifestam, sendo que, à medida que se avança nas qualificações escolares e conseqüentemente na idade, a propensão para aderir à proposta em apreço se revela menor.

Em termos de perfil regional, verificou-se que o Norte Litoral é a região do País em que a propensão para a adesão aos regimes de voluntário e de contrato se revela mais significativa. Contudo, este dado deve ser equacionado em ligação directa com a influência das estruturas regionais de emprego, nomeadamente as características e volume dos empregos disponíveis em cada região. É com base na comparação entre as características da oferta de trabalho disponível localmente e a proposta apresentada pelas FA que as decisões são tomadas pelos jovens. Esta comparação é feita tanto para as decisões de adesão, como para as de desistência.

Depois destas características de natureza mais objectiva, referentes à população mais disponível para ingressar nas FA, é pertinente reflectir sobre alguns indicadores, de certa forma explicadores destas características, relacionados com os projectos escolares e profissionais dos jovens. Assim, no que respeita ao itinerário escolar, os jovens que revelaram propensão para aderir aos regimes de RV/RC, obtiveram resultados escolares de nível médio ou baixo e as trajectórias escolares que pretendem desenvolver não

¹⁵ Anexo B – Estudo das Motivações dos Jovens para Ingresso no Regime de Voluntário e Contrato

ultrapassam o 12º ano de escolaridade (gráfico 1 – anexo B). Associadas às aspirações escolares estão as percepções acerca do mercado de trabalho. Neste dado, há um domínio que parece incontornável: a realidade do trabalho aparece como inconciliável, em termos de vivência simultânea, com a realidade escolar. Se em vez duma perspectiva generalista do mercado de trabalho, se colocar esta população perante a possibilidade de conciliar a continuidade dos estudos com o ingresso nas FA, as conclusões não se alteram. A percentagem de jovens que considera impossível a conjugação destas duas realidades numa só trajectória situa-se nos 49,4%¹⁶ (pergunta 9 – anexo D). À medida que os jovens estruturam projectos pessoais com vista à aquisição de níveis superiores de habilitações literárias, é menor a sua propensão para aderir ao regime proposto pelas FA ou para apreciarem favoravelmente propostas de trabalho de outra natureza.

A justificação da propensão para aderir aos regimes de RV/RC agrupa-se em três grandes dimensões.

Em primeiro lugar e com valores estatisticamente muito significativos, há uma dimensão que se pode denominar de simbólica, que abrange motivos como a “defesa do País” e o “prestígio da função militar”, principalmente o prestígio atribuído à participação das FA em Missões de Apoio à Paz.

Em segundo lugar, constata-se o carácter instrumental que os jovens atribuem a uma eventual passagem pela Instituição Militar. Pretendem alcançar um conjunto de objectivos exteriores às FA, tais como, “finalizar os estudos”. Se se tiver em consideração que em relação ao percurso escolar estes jovens revelaram algumas limitações, podem entender-se estes dados como a manifestação de uma “necessidade de apoio” para conseguirem o que pretendem em termos escolares.

Por último, aparecem as justificações mais relacionadas com uma possível integração prolongada nas FA e Forças de Segurança (gráfico 1 – anexo A).

Assim, pode dizer-se que quem aceita o ingresso tem, em primeiro lugar, objectivos de carácter funcional e simbólico (ingressam pelo prestígio profissional e pretendem participar em Missões de Paz), destacando-se, seguidamente, objectivos de tipo instrumental, que visam a utilização das FA para alcançar fins exteriores à mesma (finalizar estudos, ingressar no ensino superior e frequentar cursos de formação profissional) e por último, mas com percentagens significativas, aparecem objectivos de integração (ingresso nos quadros).

¹⁶ Estudo de Opinião sobre “A Juventude e Serviço Militar”, de 2 de Maio de 2003, encomendado pelo MDN

Para além de uma componente simbólica, é visível uma estratégia dos jovens que aponta na seguinte direcção: “*progressiva valorização escolar e profissional, sem descurar a satisfação das necessidades de estabilidade profissional*”.

2.2. Motivos de Desistência

Desde o ano 2000 que as desistências do regime de voluntariado e contrato têm sido alvo de uma monitorização e estudo constantes¹⁷. Apurar a dimensão quantitativa do fenómeno e identificar os factores que o explicam tem sido uma preocupação das FA.

Antes de se proceder a um comentário aos factores que levam os militares a desistir dos regimes de voluntariado, importa apresentar algumas das motivações que os levaram a ingressar nesta forma de prestação de serviço.

Como principais razões de adesão, conforme já sublinhado, estão “factores simbólicos” (servir o País e a comunidade internacional, a camaradagem, a aventura e a operacionalidade) e factores instrumentais (grande interesse na participação em Missões de Apoio à Paz e possibilidade de continuação, através do ingresso nas Forças de Segurança ou nos QP das FA).

Contudo, os factores simbólicos e os instrumentais sofrem uma elevada erosão e não resistem à desmotivação resultante de factores como: a “precariedade do vínculo”, os “baixos vencimentos” (os quais se tornam tanto mais baixos, quanto maior a distância do militar à zona de residência do seu agregado familiar), assim como a “natureza de algumas funções”, mais especificamente na área dos serviços de apoio.

Face à conjugação destes elementos negativos, quando surge ao militar a oportunidade de arranjar um emprego definitivo (ou igualmente precário, mas mais perto de casa ou melhor remunerado), estes acabam por revelar um maior contributo para a desistência. É a lógica da apreciação comparada de propostas de emprego que colocam as FA a interagir num mercado que é concorrencial.

É de realçar que uma percentagem significativa de militares desistentes, por terem arranjado um novo emprego, foi auferir, neste, rendimentos superiores aos que tinham nas FA. Na categoria de praças, 19,9% declararam ir auferir salários da ordem dos 450 a 600 Euros e 49,9% da ordem dos 600 a 900 Euros¹⁸ (tabela 4 – anexo A).

à EUROSONDAGEM, ESTUDOS DE OPINIÃO, S.A.

¹⁷ Estudos desenvolvidos pelo CPAE, em 2001 e 2003

¹⁸ Relatório Final do Estudo aos Motivos de Desistência do RV/RC, do CPAE, de 27 de Fevereiro de 2004

2.3. Síntese Conclusiva

Sintetizando, e tendo por base o Estudo dos Motivos de Desistência dos Militares RV/RC efectuado pelo CPAE durante o ano de 2003, constata-se que o maior número de desistências se verifica na fase de instrução e que as principais causas de abandono são as seguintes (gráfico 2 – anexo A):

- o contacto com a vida militar não correspondeu à imagem que tinham ou lhes foi transmitida;
- insatisfação com os vencimentos e as condições de trabalho;
- o facto de arranjarem empregos mais próximos de casa a ganharem em média mais;
- sentirem frustradas as suas expectativas de melhorarem a sua situação profissional;
- terem pouca actividade operacional;
- sentirem as suas expectativas completamente goradas no tocante ao emprego, vencimento e formação profissional (sobretudo os das unidades operacionais).

CAPÍTULO 3 – A EVOLUÇÃO DO REGIME DE INCENTIVOS

3.1. Propostas Iniciais

Efectuada que foi uma caracterização ainda que sumária da evolução do conceito de serviço militar em Portugal, constituindo elemento condicionador para um novo modelo de FA e analisadas ainda que brevemente as percepções da população jovem portuguesa acerca das FA e do Serviço Militar, com base em estudos recentes efectuados fundamentalmente pelo CPAE, visando sobretudo as motivações desses mesmos jovens para ingressar no RV/RC, bem como as razões de desistência dos mesmos, importa talvez agora olhar a forma como evoluiu a regulamentação relativa aos incentivos à prestação de serviço militar naqueles regimes.

Com a consagração na LSM dos regimes RV/RC, foi publicada diversa legislação complementar no intuito de incentivar o cidadão a prestar serviço voluntário nas FA,

propondo aos jovens contrapartidas e um sistema de prestação de serviço de tempo limitado (sem vínculo definitivo às FA).

Nesse sentido, começaram por ser definidos um variado conjunto de incentivos, que se poderão agrupar da seguinte forma:

3.1.1. Apoio à Obtenção de Habilitações Académicas:

- possibilidade de frequência de cursos do ensino básico e secundário, sendo aplicável o regime especial de assiduidade previsto na lei do trabalhador estudante;
- facilidade de acesso ao ensino superior público, com a cativação de 2% das vagas colocadas a concurso, em cada estabelecimento de ensino ou em cada curso;
- possibilidade de prestação de provas de exame nas disciplinas dos cursos do sistema regular de ensino, nas quais não tenham efectuado a matrícula (esta regalia mantém-se durante os dois anos seguintes ao termo da prestação do serviço, para os militares RC);
- isenção do pagamento de propinas no ensino básico e secundário.

3.1.2 Apoio à Formação Profissional:

- organização e realização de cursos de formação profissional inicial e de cursos de formação profissional contínua, estabelecidos em cada ano, por portaria conjunta dos MDN, MIE, ME e MESS;
- equivalência, para efeitos de certificação profissional, das competências e experiências profissionais adquiridas durante o serviço efectivo;
- preferência, em igualdade de condições, no acesso aos cursos do IEFEP, após a cessação do serviço efectivo.

3.1.3. Compensação Financeira e Material:

- remuneração equiparada aos níveis retributivos dos postos correspondentes dos QP;
- fardamento, alojamento e alimentação gratuitos durante o período de instrução militar; após este, o direito ao fardamento e alojamento acompanha o regime estabelecido para os militares do QP.

3.1.4. Apoio Social:

Os militares em RV e RC, durante a prestação de serviço efectivo nestes regimes têm direito aos seguintes benefícios:

- assistência na doença para si e respectivo agregado familiar, de acordo com a legislação aplicável;

- benefícios previstos no regime das prestações de natureza social, designadamente abono de família e outros;

- contagem de tempo de serviço para efeitos de aposentação e reforma; apoio à inserção ou reinserção na vida civil;

- equiparação do tempo prestado em RV e RC e da experiência profissional, para efeitos de concursos de ingresso na Administração Pública, Forças de Segurança e quadros de pessoal militarizado;

- atribuição do correspondente a um mês de retribuição ou remuneração auferida à data da prestação do serviço, por cada quatro meses de serviço efectivo prestado em RV ou por cada doze meses de evoluía ainda num cenário em que não se dispunha de uma base estatística fiável que permitisse prever os cidadãos eventualmente interessados na prestação de serviço militar¹⁹. De igual modo não se conheciam algumas das suas serviço efectivo prestado em RC;

- habilitação ao subsídio de desemprego.

Esta opção pela diversificação dos incentivos, teria sido a solução possível e até, talvez, a suficiente, se tivesse havido regulamentação complementar adequada a uma aplicação efectiva da mesma.

Para além deste aspecto, também nesta altura se motivações, dificultando a escolha adequada dos incentivos capazes de os encorajar.

Dos acima enunciados, a compensação financeira e material, parte do apoio social e o apoio à obtenção de habilitações académicas, funcionaram de forma razoável, já o mesmo não acontecendo com os restantes.

O GTIMEFORMIL, então criado pelos despachos conjuntos dos MDN/ME/MESS, de Agosto de 1989 a 23 de Julho de 1992, com o objectivo de “estabelecer *as normas sobre informação e orientação profissional no âmbito dos regimes de voluntário e*

¹⁹ Só recentemente, com os estudos do CPAE, foi possível chegar a dados quantitativos. Segundo estes a percentagem de jovens interessados em ingressar no RV/RC é de 30,3%

contrato”, teve dificuldades em exercer na sua plenitude as suas funções o que não permitiu nunca o apoio aos militares de IOP, nos Ramos, nem efectuar a coordenação com IEFP, quanto às possibilidades de emprego e quanto ao acesso preferencial de vagas aos cursos deste Instituto por parte dos RV/RC.

No artigo 6º do Despacho de 23 de Julho de 1992, era referido que“(…) *é constituído no âmbito do GTIMEFORMIL um SIOP, visando a difusão de informação geral respeitante a esta problemática:*

- *Às Forças Armadas, através da cadeia hierárquica militar;*
- *Aos Centros de Emprego envolvidos, através das Delegações Regionais e organismos centrais do IEFP”.*

O SIOP deveria ser o órgão de ligação da estrutura militar à civil. Seria ainda o veículo de comunicação de toda a informação no âmbito civil sobre formação profissional, transmitindo-a pela via hierárquica (com o apoio dos órgãos militares destinados para o efeito) de modo a atingir toda a população militar que objectivamente tivesse necessidade de a conhecer. Após o levantamento do número de vagas indispensáveis para os RV/RC, seriam accionados os órgãos do IEFP de modo a garantir a sua cativação para os cursos.

Sem este Subgrupo “operacional”, as FA não disporão de um interlocutor que defina os cursos com que o IEFP as pode apoiar, anualmente, sabendo-se à partida não ser possível por parte das FA ministrar cursos de formação profissional a todos os RV/RC.

Os orientadores profissionais não têm conhecimento das possibilidades de emprego e as UNIVA não podem actuar no seu âmbito, nomeadamente na colocação de RV/RC no mercado de trabalho. Isto, apesar de algumas especialidades nas FA já possuírem reconhecimento pelo IEFP, sendo no entanto em número reduzido face ao quantitativo de RV/RC existentes.

Por outro lado, de início não foi regulamentado quem poderia usufruir dos apoios à formação profissional, tendo as próprias FA procurado salvaguardar este aspecto, de modo a que quem preferencialmente tivesse contribuído para o seu produto operacional, pudesse ser recompensado, com a obtenção de formação profissional em condições favoráveis.

Assim, o “edifício” dos incentivos acabou por nunca ser concluído, o que à época, face à conjuntura do mercado de trabalho foi problemático, pois ter uma profissão e capacidade de obter emprego, era primordial para qualquer jovem.

Mas quanto a incentivos houve ainda situações pontuais que também não foram postas em execução, nomeadamente a equiparação do serviço RV/RC e a experiência profissional para efeitos de concurso à Administração Pública e, em particular, às Forças

de Segurança e aos quadros de pessoal militarizado, bem como o suporte às políticas de apoio à juventude no que respeita à habitação e à instalação na vida civil por conta própria.

Em síntese, entre o legislado, o prometido e o disponível, pela campanha então em vigor, “*EU SEI O QUE QUERO*”, existiu uma grande discrepância. Por tal motivo esta acabou por redundar em marketing negativo, não só por falta de uma efectiva implementação global, mas também pelo facto da informação passada aos potenciais candidatos pelos amigos que tinham sido RV/RC, na qual denunciavam as lacunas já referidas, tendo aumentado as dificuldades no recrutamento para estes regimes.

Foram ainda afectadas as necessidades da componente operacional, visto que, devido à efectiva existência de somente parte dos incentivos, nos quais se incluíam a obtenção de habilitações académicas, os jovens preferiam prestar serviço nos centros populacionais onde existiam estabelecimentos de ensino, relegando as unidades operacionais (geralmente fora dos maiores centros urbanos) para última escolha.

Importa relembrar que um dos grandes incentivos que levaram ao recrutamento de voluntários e contratados era a possibilidade de transição para os QP (Oficiais, Sargentos e Praças). Com a introdução progressiva do novo conceito de prestação de serviço militar e a correspondente necessidade de uma contracção global de efectivos, igualmente com reflexos nas dimensões dos QP e, conseqüentemente, na diminuição do número de vagas de acesso, instalou-se alguma preocupação no pessoal contratado, pela limitação das suas hipóteses de ingresso no quadro permanente.

3.2. *Realidade Actual*

No sentido de obviar alguns dos problemas atrás escarpelizados, foram sucessivamente publicados novos Regulamentos de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Voluntário e Contrato.

Dos respectivos preâmbulos, merecem especial saliência:

- Decreto-lei nº320-A/2000, de 15 de Dezembro – “*o sistema de incentivos ora regulamentado assenta na conjugação de remunerações pecuniárias e benefícios valiosos, a qual permitirá atrair para as Forças Armadas voluntários e voluntárias suficientes em quantidade e qualidade, do mesmo passo que se pretende melhorar a formação académica dos Portugueses.*”

- Decreto lei nº118/2004, de 21 de Maio – “*...importava assegurar, paralela e acessoriamente a institucionalização de um conjunto de mecanismos que, por um lado,*

fossem apelativos ao ingresso nas fileiras e, por outro lado, viabilizassem a reinserção dos jovens no mercado de trabalho, finda a prestação do serviço castrense.”

...e mais adiante:

“... a permanente monitorização do funcionamento deste sistema, aliada à experiência recolhida nos últimos anos a partir da sua execução prática, tem vindo a permitir a recolha de informação variada, importando de entre esta, analisar as formas de suprir não só as falhas e deficiências entretanto detectadas...”

Após esta leitura fica-se com a ideia de que importantes passos têm sido dados no sentido da melhoria e consolidação deste sistema de incentivos.

No entanto, numa visão muito pragmática, após uma breve análise destes dois documentos, julga-se indispensável passar da letra da lei à prática efectiva, para não se correr uma vez mais o risco de prometer aquilo que depois não se cumpre, com os reflexos negativos que daí poderão advir.

3.3. Dificuldades de Aplicação

A título de exemplo, referem-se somente algumas das “promessas” que parecem de todo desligadas da realidade:

- Quando os recursos humanos são escassos, devendo ser canalizados preferencialmente para as unidades operacionais, como garantir condições que lhes permitam obter habilitações académicas no mínimo equivalentes ao 9º ano sem a existência de uma estrutura de ensino adequada para responder às vicissitudes da condição militar (ensino recorrente ou RVCC) ou pelo menos de um esquema de aulas de estudo garantidas por um tutor/orientador, que cubra o todo nacional (U/E/O). É preciso não perder de vista, o nível e o percurso escolar dos jovens que se oferecem para o Exército (recorde-se também que o nível mínimo de escolaridade exigido aos candidatos é o 6º ano). Normalmente tratam-se de indivíduos de baixa escolaridade, por abandono precoce da escola ou dificuldades nos estudos, muitas vezes por falta de apoio em casa, visto provirem na sua maioria de agregados familiares de menor condição social e que, conforme atestam os estudos do CPAE procuram encontrar na instituição militar algum apoio. Para corporizar aquilo que se quer evidenciar e porque é sempre bom recorrer à frieza dos números, atente-se no seguinte: da população activa portuguesa, 3138500 cidadãos (dados referentes a Agosto de 2003) têm um nível de escolaridade inferior ao 9º ano, representando, 64,2% dos trabalhadores. Os números têm correspondência no Exército,

pois de acordo com elementos fornecidos pelo órgão de gestão de recursos humanos, em 2003 passaram à disponibilidade 1600 RV/RC com menos do 9º ano de escolaridade (cerca de 60% do total). Pergunta-se: tendo em atenção o já referido relativamente aos Decretos-Lei supracitados, no plano académico o que é estes jovens lucraram com a passagem pelas fileiras? Pese embora se tenha a perfeita noção de que o estudar é acima de tudo um acto volitivo e o aluno o pivot de todo o processo.

- Como assegurar uma orientação profissional aos jovens que pretendem encontrar um rumo para a sua vida, se não existir uma entidade ou um órgão com essa responsabilidade e um normativo perfeitamente definido?

- Como garantir a formação profissional certificada e adequada à sua inserção no mercado de trabalho, se para o efeito se estiver dependente de entidades exteriores, admitindo à priori que esse desiderato possa não ser alcançado eventualmente por todos, caso o número de vagas seja inferior ao número de candidatos²⁰? Depois, diz-se-lhes o quê? Azar, não dá para todos!?!?...

- Como é possível dizer que “o MDN diligenciará por que acedam preferencialmente aos quadros das Indústrias de Defesa”, se praticamente não há indústrias de defesa? E como aumentar o número de funcionários do Estado, quando neste domínio ainda estamos acima da média europeia?

- O mesmo relativamente à Função Pública, aos Estabelecimentos Fabris das FA e aos quadros de pessoal civil das mesmas. Basta recordar a saga que foi a entrada para o QPCE de 60 elementos (quando os quadros são deficitários em cerca de 3000) que a ele concorreram, após cessação do seu período de contrato, nessa perspectiva. Foram cerca de dois anos para resolver o problema. Entretanto, as pessoas vivem de quê?

3.4. Síntese Conclusiva

Enfim, outros exemplos poderiam ser dados, mas pensa-se que estes ilustram de forma eloquente que quando se projecta e faz sair legislação para o efeito, à partida têm de estar garantidos os recursos financeiros bem como as estruturas e os mecanismos que a possam pôr em prática.

²⁰ Artigo 14º, da SECÇÃO II, do CAPÍTULO III, do ANEXO ao REGULAMENTO DE INCENTIVOS À PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR NOS REGIMES DE CONTRATO(RC) E DE VOLUNTARIADO(RV)

Só quando se for capaz de dizer de cada cidadão que passou pelas fileiras, que mais valias adquiriu (certificadas, porque só assim têm validade para o mercado de trabalho), que emprego lhe proporcionámos ou ajudámos a conseguir no final e dispusermos de dados estatísticos actualizados relativos a todo este universo, se pode considerar que se está a desenvolver um adequado esforço de reinserção.

Tal como numa operação aerotransportada, também aqui o planeamento deve ser feito ao contrário – devemos preparar de forma judiciosa a reinserção, no sentido de potenciarmos a retenção e, conseqüentemente, garantirmos o sucesso do recrutamento.

CAPÍTULO 4 – AS EXPERIÊNCIAS ESTRANGEIRAS

4.1. Considerações Gerais

No sentido de se poder dispor de modelos de referência, para os relacionar com o caso português, procurou-se inteirar da forma como uma série de países da Europa Ocidental enfrentaram este problema, alguns dos quais também puseram de lado a conscrição, tendo começado este processo bem antes de Portugal.

Assim, analisaram-se os modelos de serviço militar da Alemanha, França, Espanha, Reino Unido, Holanda e Bélgica, apenas na vertente do conjunto de incentivos instituídos, tendo em vista a sensibilização para a prestação de serviço militar e permanência nas fileiras, sobretudo através de facilidades de reinserção na vida civil que melhor respondam às motivações dos jovens.

A política de incentivos, procura no essencial, garantir dois objectivos: primariamente, manter a estabilidade de efectivos nas FA e em segundo lugar, mas não menos importante, possibilitar a reinserção do militar no mercado de trabalho. A chave do problema residirá na procura da “adesão” dos cidadãos para prestar serviço nas FA e a manutenção (através da sua retenção) dos militares contratados existentes, por forma a permitir às FA a estabilidade dos seus recursos humanos, e simultaneamente, proporcionar de uma forma harmoniosa e eficaz a reintegração na vida civil activa dos ex-voluntários que tenham atingido o limite máximo de tempo de prestação de serviço, ou que tenham terminado o seu contrato.

4.2. Política de Incentivos

As políticas de incentivos destes países procuram integrar medidas diversificadas e progressivas, envolvendo a sociedade em geral, por forma a permitir uma mais fácil adaptação e retenção de recursos humanos e, simultaneamente, uma mais fácil reintegração no mundo laboral. Veja-se então o que é que cada um destes países procura oferecer aos seus jovens como forma de os cativar para o desempenho desta importante função social:

4.2.1. Alemanha

A Alemanha contrariamente a outros países, recusa a ideia de concorrência entre o mercado civil e as FA, uma vez que considera que existe uma complementaridade nestes domínios, dado que um voluntário que preste 15 anos de serviço realiza diversos cursos de formação profissional que, aliados à maturidade e sentido do dever granjeados, permitem uma boa aceitação por parte dos potenciais empregadores.

Tendo em vista a adesão às FA propõem os seguintes incentivos:

- remuneração competitiva com o mercado de trabalho e estatuto remuneratório da função pública após 15 meses de prestação de serviço;

- garantia de trabalho após aprovação na instrução;

- instrução de alta qualidade com equivalência civil (certificação civil dos cursos ministrados nas FA).

- estratégia para a vida (qualificações vocacionais para o mercado de trabalho civil);

Para a manutenção ao serviço, oferecem:

- formação profissional, para contratos além de 3 anos, em escolas militares especializadas ou estudos em Universidades militares, em função do tempo de serviço prestado;

- formação profissional civil (há 550 profissões civis), para contratos além de 3 anos, durante e após o serviço, de acordo com o tempo efectivo prestado, com encargos suportados pelas FA;

- informação e orientação profissional;

- pagamento de horas extraordinárias a partir do 4º mês de prestação de serviço como voluntário.

Para a reintegração na vida civil:

- apoio à reintegração através do contributo do Instituto de Emprego Alemão;

- incentivos às empresas que aceitem ex-voluntários.

Outros incentivos:

- vínculo à função pública para quem cumpra 12 anos ou mais de serviço;
- comparticipação nas despesas de mudança de residência.

4.2.2. França

Para os jovens que pretendam aderir às FA realçam-se os seguintes incentivos:

- remuneração competitiva com o mercado de trabalho;
- necessidade de obtenção de um certificado de recenseamento para aderir à função pública;
- possibilidade de usufruir de alojamento, alimentação e transporte gratuitos, para o local de actividade, dependente da colocação e da função exercida.

A manutenção no activo procura obter-se através da proposição das seguintes medidas:

- o tempo de voluntariado é contado como tempo efectivo de serviço, para efeitos de ingresso na função pública e para o cálculo da pensão de reforma;
- a voluntarização para prestar serviço no ultramar, a que é dado particular relevo, confere em alguns casos equivalência profissional.

Tendo em vista a reintegração social:

- os militares contratados podem beneficiar de um subsídio durante 6 meses para efectuar uma formação que lhe permita reintegrar-se no mercado de trabalho civil;
- é atribuída uma indemnização de saída, equivalente a 24 meses de vencimento, aos militares (sargentos e cabos-chefe) que não possam continuar a carreira longa nas Forças Armadas.

Outros incentivos:

- o limite de idade para acesso à função pública é dilatado por período de tempo igual ao tempo de serviço prestado como voluntário;
- todo o estrangeiro com menos de 25 anos, nascido em França e filho de pais estrangeiros, adquire a nacionalidade francesa, se prestar serviço como voluntário, durante um mínimo de 9 meses.

4.2.3.Espanha

Para adesão às FA, destaca-se o estabelecimento de medidas de aproximação aos jovens, no que se refere à formação profissional e obtenção de qualificações vocacionais para o mercado de trabalho.

A permanência nas fileiras procura ser assegurada através das seguintes medidas:

- possibilidade de frequência de cursos de formação profissional a todos os cidadãos que prestem serviço militar voluntário nas FA, em especial para os que tenham pelo menos 6 anos de serviço, ficando habilitados a uma certificação que melhor lhe garanta a sua inserção no mercado de trabalho civil;

- possibilidade de se candidatar a concursos internos de acesso às carreiras militares profissionais, designadamente de sargento, com reserva de pelo menos 60% das vagas para os primeiros-cabos (na Marinha são reservadas a totalidade das vagas);

- possibilidade de, igualmente por concurso, aceder à Guarda Civil, que reserva 50% das suas vagas para os soldados e marinheiros voluntários com pelo menos 3 anos de serviço efectivo;

- tempo de serviço como voluntário é considerado como qualificação (mérito) para o ingresso nos quadros civis das FA, Guarda Civil, Corpo Nacional de Polícia ou Polícias das Comunidades Autónomas.

Para reintegração na vida civil:

- frequência de um curso de formação profissional, durante um ano, para os militares voluntários que não desejem continuar no serviço activo, após completados 4 anos de serviço efectivo. Estes militares continuam a usufruir de todas as regalias e vencimentos da sua condição militar, tal como se estivessem ao serviço;

4.2.4.Reino Unido

A política de incentivos para a prestação de serviço nas FA Britânicas está extremamente desenvolvida, abrangendo o voluntário , a família, o mundo empresarial, enfim, a sociedade em geral. Ela desenvolve-se não só para o recrutamento de voluntários para as forças regulares, mas também para as forças de reserva, onde é visível o empenho nacional em ter disponível uma força capaz e eficiente.

Para a adesão às FA são de destacar os seguintes incentivos:

- remuneração competitiva com o mercado de trabalho;
- garantia de trabalho após aprovação na instrução;

- estratégia para a vida (qualificações vocacionais para o mercado de trabalho civil).

Visando cativar os já militares para permanência nas fileiras, propõem:

- gratificação de renovação do 1º contrato, por exemplo para as armas de Infantaria, Artilharia e Cavalaria, após 2 ou 3 anos, para garantir uma permanência de mais 4 ou 5 anos de serviço: 2000 Euros (1400 libras).

Para reingresso nas FA, destacam-se:

- para ex-voluntários que tenham deixado o serviço nos últimos 6 anos (Infantaria, Artilharia ou Cavalaria) para um contrato de 3 anos: 2000 Euros (1400 libras).

- para ex-voluntários de outras especialidades críticas não incluídas no ponto anterior, para um contrato de 3 anos: 2000 Euros (1400 libras).

Com o objectivo de reintegração na vida civil:

- oficiais entre os 9 e os 16 anos de serviço: subsídio de 13000 Euros (9174 libras);

- sargentos ou praças entre os 12 e os 22 anos de serviço: 8500 Euros (6041 libras).

Outros incentivos:

- pagamento de uma gratificação ao soldado que recrute um amigo;

- possibilidade de continuar estudos em estabelecimentos de ensino civis, com propinas pagas e com direito a remuneração;

- como fonte de recrutamento, o relançamento do Exército Juvenil com o Army Fondation College, que permite aos jovens conhecerem o ambiente nas FA, recebendo treino militar e de liderança;

- casas mobiladas e de rendas económicas para militares casados;

- subsídios para uniformes, trabalho no estrangeiro, separação da família, entre outros.

4.2.5. Holanda

As FA Holandesas debatem-se com o grave problema de uma concorrência agressiva por parte do mercado de trabalho civil, muito evoluído nas ofertas que proporciona aos jovens, pelo que os elementos recrutados para as FA começaram por ser os indivíduos com menos qualificações. Houve assim que tornar as FA mais atractivas, através de uma política de incentivos coerente com as exigências da sociedade holandesa.

Para a adesão às FA são de destacar os seguintes incentivos:

- condições financeiras atractivas que incluem vencimento equiparável ao mercado civil, pagamento de suplementos quando participam em exercícios ou em missões de manutenção de paz, na ordem de 40 a 60 Euros /dia, respectivamente;

- a tentativa de colocar os voluntários nos locais da sua preferência;

- a possibilidade de obtenção de formação profissional certificada.

Para a fidelização dos elementos ao serviço destacam-se:

- a possibilidade de todos os voluntários obterem formação profissional nas FA ou em institutos de formação profissional;

- garantia de um dia por semana para estudos (considerado suficiente, devido à flexibilidade do ensino na Holanda);

- garantia de treino e de uma certificação na formação profissional adquirida;

- possibilidade de renovação do contrato noutra especialidade, para militares em especialidades combatentes, tendo em vista a obtenção de uma formação profissional certificada;

- participações em missões de serviço no estrangeiro, compensadas com tempo livre para recuperação de estudos, havendo flexibilidade suficiente dos institutos de formação para este efeito.

Para reintegração na vida civil:

- subsídio de reintegração quando terminam o serviço militar;

- certificação profissional realizada através de exames nacionais em Institutos de Formação Profissional, aos quais concorrem civis e militares;

- apoio na procura e obtenção de emprego. Esta actividade tem-se revelado fácil já que as empresas costumam preferir os ex-militares, devido à boa formação profissional e sentido de disciplina e de dever adquiridos ao serviço, pelo que normalmente em 4 meses é encontrada uma colocação.

4.2.6. Bélgica

Os incentivos na Bélgica são pouco variados e baseiam-se essencialmente em subsídios.

Para adesão às FA destaca-se como incentivo, o vencimento equivalente ao mercado civil, acrescido de horas extraordinárias, variável de 25 a 100 Euros por dia, para efeito de manobras, guardas serviços de escala e exercícios;

Para a manutenção no serviço activo merecem especial menção:

- subsídio de risco para pára-quedistas, mergulhadores e sapadores;
- subsídio de alojamento;
- prioridade na admissão à carreira longa, após 2 anos de serviço;
- assistência médica gratuita.

Para reintegração na vida civil:

- alguma formação profissional reconhecida no mercado civil;
- apoios na procura e obtenção de emprego;
- subsídio de acordo com o número de anos de serviço.

Estes incentivos, baseados essencialmente no aspecto pecuniário têm-se revelado inadequados o que por sua vez se tem reflectido num decréscimo de candidatos às Forças Armadas.

Em 1995 o rácio de vagas/candidatos era de $\frac{1}{4}$ e actualmente é de cerca de $\frac{1}{2},5$. Estas diminuições motivou o aumento do índice remuneratório, sem que ainda se tenha obtido uma melhoria significativa.

4.3. Síntese Conclusiva

As políticas de incentivos existentes na Alemanha, Espanha, Reino Unido e Holanda, integram medidas diversificadas e progressivas, envolvendo a sociedade em geral, particularmente os potenciais voluntários, seus familiares, entidades empregadoras e a Administração Pública.

De um modo geral, destacam-se como incentivos, a formação e certificação profissional, uma remuneração competitiva com o mercado de trabalho civil, o apoio à reinserção na vida civil quer com gratificações, subsídio de desemprego ou apoio na obtenção de um emprego compatível com as suas habilitações/qualificações. Do grupo de países analisados, a Alemanha, a Holanda e a Bélgica, pagam horas extraordinárias para a realização de exercícios, sendo também na Bélgica remunerados todos os serviços fora do horário normal. Este último país é um caso particular, tanto mais que tendo como idade máxima para prestação de serviço os 25 anos, baseia a quase totalidade dos incentivos em aspectos pecuniários - remunerações e subsídios de reintegração na vida civil, em conjugação com saída em idade mais jovem do serviço militar. Mesmo assim, como se pode constatar, os resultados não têm sido brilhantes. A França, a sair de uma fase de transição, orienta os seus incentivos essencialmente para a reinserção na vida civil, através da possibilidade de admissão às Forças Policiais e em garantia de vínculo, ou acesso

preferencial à Função Pública, mas sempre complementados por uma indemnização de reintegração.

O Reino Unido, no que diz respeito às saídas laborais e reintegração na vida civil, as estruturas existentes e o plano de convénios criado entre as FA e o tecido empresarial tem permitido que cerca de 75% dos soldados encontrem emprego no prazo de 3 meses após o final do serviço militar. O espírito que se procura implementar assenta no pressuposto que “o melhor agente recrutador é o soldado satisfeito”. No caso francês, por via da ajuda à reconversão, essa percentagem é de 78% nos 6 meses subsequentes ao abandono do serviço activo para militares com mais de 15 anos de serviço e de 82% para aqueles que cumprem menos daquele número de anos de serviço.

CONCLUSÕES

O expresso no último Capítulo, relativo às modalidades adoptadas por diversos países da Europa Ocidental tendentes a interessar os jovens a ingressar nas FA e nelas permanecerem o mais tempo possível, traz à memória algo que foi aprendido nos bancos da escola - o Princípio de Lavoisier, que diz que “na natureza nada se ganha, nada se perde, tudo se transforma”.

Quer-se com isto dizer que ao olhar para a legislação nacional respeitante ao Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar nos Regimes de Contrato e de Voluntário e toda uma série de documentos consultados sobre o assunto, se verifica que quase foram decalcados dessas medidas adoptadas nos outros países.

Compreende-se que assim seja, porque infelizmente se tem por hábito “acordar tarde” para os problemas, levando normalmente outros países a dianteira. Consequentemente, há tendência para se ir a reboque do que os outros fazem.

É evidente que a experiência dos outros é sempre importante e que dela se deve tirar o melhor partido. Esta é pelo menos uma vantagem do tipicamente nacional, crónico lento tempo de reacção face às situações. Nesta perspectiva, a razão de se incluir neste trabalho o Capítulo referente a algumas experiências estrangeiras.

Neste contexto, será difícil conseguir-se ter alguma originalidade nas medidas a propor. No entanto, julga-se que o problema, tal como atrás já foi referido, não está na

diversidade e abrangência destes incentivos que visam, certamente, proporcionar uma vasta oferta de possibilidades e regalias, de forma a atrair um público também vasto, em termos de características, capacidades e, preferencialmente, com elevadas competências.

O problema está no facto de apenas “boas intenções” não serem suficientes ou, procurando ser-se mais objectivo, a simples publicação de legislação, ainda que adequada, não basta para pôr projectos em marcha.

A título de exemplo e comparativo, de que serve publicar um novo Código da Estrada, visando entre outras coisas reprimir os “aceleras”, numa tentativa para diminuir a sinistralidade nas estradas portuguesas, através do pagamento de coimas mais elevadas, se não se dispuser de uma entidade que faça essa fiscalização, devidamente apetrechada com meios humanos e técnicos para o efeito e, a jusante, um sistema judicial capaz de efectuar essa cobrança.

Se se lerem os últimos elementos sobre o assunto, verifica-se que, de facto, nos dois passados anos se fez um esforço de fiscalização, tendo o número de infracções detectadas e penalizadas subido exponencialmente. O problema é que o número de prescrições, por ineficácia do nosso sistema judicial, também cresceu proporcionalmente, tendo passado de 78000 em 2003 para 220000 em 2004.

Como se pode constatar não há falta de leis, os Portugueses são é displicentes quer no seu cumprimento, quer na sua aplicação. Todos, desde o cidadão comum aos organismos oficiais.

Depois deste pequeno parênteses e voltando à questão dos incentivos, pensa-se que é possível concluir que se tem feito um trabalho sério no levantamento dos problemas, colhendo-se reais benefícios das experiências estrangeiras mas, no final, este tem sido mal aproveitado, dado que apenas se constata os seus reflexos na elaboração do edifício legislativo e isso não basta, sobretudo para as medidas que estão para além das meras compensações financeiras. “Passar um cheque ou transferir dinheiro para uma determinada conta bancária são os actos mais simples de realizar”.

Embora um dos alegados motivos de desistência sejam os baixos salários auferidos, julga-se que a tónica não deverá ser colocada nas indemnizações ou compensações financeiras, mas sim na continuação dos estudos e na formação profissional, por forma a cumprir o que preconiza Sua Excelência o Senhor Presidente da República na frase de abertura deste trabalho.

Aqui também aflora à memória o célebre pensamento do líder chinês Mao Tsé-Tung “Se quiseres matar a fome a um homem não lhe dê um peixe, mas ensina-o a pescar”.

De facto as compensações financeiras podem ser cruamente efémeras, correndo a Instituição Militar o risco de ao fim de algum tempo ter contribuído para engrossar o número de desempregados em Portugal.

Nenhuma organização, e sobretudo uma instituição com as características da militar, que se rege por valores que estão muito para além do material, pode ter uma atitude de Pilatos relativamente aos seus colaboradores. “E pessoas não são propriamente a mesma coisa que fraldas descartáveis”.

Como é do conhecimento do vulgo, as organizações de sucesso, são aquelas em que se entrosam perfeitamente os seus objectivos com as perspectivas e interesses dos seus funcionários.

Nesse sentido, num país onde as taxas de insucesso escolar são extremamente elevadas a todos os níveis de ensino, eventualmente por desajustamento dos currículos com a realidade do mundo actual, talvez a Instituição Militar, sem cair na figura das velhas Aulas Regimentais, inadequadas aos tempos de hoje, pudesse e devesse contribuir para este desfasamento que acima referimos. Isto certamente poderia contribuir para prestigiar o papel da instituição em termos sociais, onde por vezes se questiona o seu papel face à ideia que se veio instalando de que não há ameaças credíveis que justifiquem a sua existência. Seria um acentuar do papel social que sempre tiveram.

Nessa senda, tendo em atenção tudo o que foi dito ao longo deste trabalho e tentando inverter o abandono precoce das fileiras por parte dos jovens, julga-se que se devem fazer incidir os esforços em duas vertentes:

- fazer que eles acreditem que a função que desempenham é importante em termos sociais e, em simultâneo, tenham prazer na actividade que desenvolvem;
- fazer que a sua passagem pelas fileiras não seja considerada tempo perdido, na medida em que contribua para a sua valorização em termos humanos, escolares e profissionais, de um modo que lhes permita enfrentar com confiança o mundo do outro lado do muro do quartel.

A abrangência destes dois pontos, permite reiterar aquilo que foi referido na introdução sobre a dificuldade de dissociar a retenção quer do recrutamento, a montante, quer da reinserção, a jusante. Consequentemente, as medidas ou, se se quiser, os incentivos

a propor para obviar os problemas que se terão de enfrentar, têm de estar perfeitamente entrosados no sentido de surtirem o efeito desejado.

No entanto, dentro do mesmo princípio seguido até aqui, tentar-se-ão sobretudo equacionar as medidas a implementar visando a retenção dos militares nas fileiras.

Passando agora a escarpelizar o primeiro ponto atrás referido, julga-se que é imprescindível projectar as FA estejam como um pilar fundamental da Nação, uma espécie de reserva moral ou os ocupantes da última trincheira onde se poderão defender os valores da democracia, da paz e da liberdade.

Importante também é fazer sobressair que a defesa desses valores no mundo globalizado de hoje é mais colectiva que estritamente nacional e previsivelmente se fará longe das fronteiras tradicionais, aspecto ainda pouco interiorizado pelos cidadãos portugueses.

Todos se recordam da diferença de apoios, em termos de opinião pública, relativos ao envio de forças para Timor versus o seu envio para a Bósnia ou para o Kosovo.

Neste ponto, entende-se dever ser salientado que as FA são um instrumento fundamental para a execução da política externa do Estado, mas que este, fiel à postura vincadamente humanista do País no seio da Comunidade Internacional, apenas as deverá fazer intervir na defesa de causas inteiramente justas.

Aquelas, para na verdade para continuarem a atrair os jovens, fazendo apelo a valores da maior nobreza, têm de continuar a ter uma imagem perfeitamente impoluta.

Isto deve ser motivo de atenção nos dias de hoje, onde se começa a poder pôr a questão de se saber se a afirmação “*Não há guerras justas!*”, não poderá suscitar a dúvida se não há umas mais injustas que outras...

Hoje em dia, tendo subjacente a ideia de baixas zero, as famílias em particular e a opinião pública em geral dificilmente aceitarão que os seus filhos morram por algo que não o justifique.

Relativamente à segunda vertente do primeiro ponto, em que se preconiza que os jovens tenham prazer na actividade que desenvolvem, não se irá abordar especificamente o processo de selecção ou recrutamento que deverá tanto quanto possível colocar “o homem certo, no lugar certo”, face aos recursos humanos disponíveis, visando a redução ao mínimo do rácio custo-benefício.

Entende-se ser preferível fazer incidir a atenção para a natureza de algumas funções, não tanto as mais especificamente ligadas à área dos serviços de apoio - as quais não são bem aceites pelos jovens sendo também apontadas como motivo de desistência e

cuja solução tem sido sobejamente equacionada (recurso a pessoal civil dos quadros permanentes ou à prestação de serviços por parte de empresas), sempre dependentes da existência duma efectiva capacidade financeira, que de momento não existe - mas para as de natureza mais operacional, para as quais se faz apelo ao espírito de aventura dos jovens, e que normalmente se traduzem numa verdadeira desilusão, dadas as limitações orçamentais que condicionam drasticamente a realização de exercícios e manobras. O jovem não pode sair das fileiras com a ideia de que esteve lá pura e simplesmente sem nada fazer para além da rotina do dia – a –dia. Quem se oferece por espírito de aventura e vem à espera de a encontrar, salvaguardando algumas excepções que felizmente ainda continuam a existir, sente-se defraudado. Estes jovens não serão certamente uns bons agentes de marketing para os potenciais futuros candidatos. Isto sem sequer abordar a questão não menos importante, que não faz parte do âmbito deste trabalho, relativa ao facto de a operacionalidade de uma força ser uma resultante de múltiplos factores, um dos quais o treino efectivo. É de todos conhecida a forma como têm sido constituídas as FND. Felizmente não tem havido problemas de maior...

As FA Portuguesas têm de abandonar o estatismo a que se remeteram no que concerne à actividade operacional, sob pena de dentro em breve não serem nem atraentes, nem eficientes.

O frio, a chuva, as longas marchas, o pó, a lama, as noites passadas ao relento, o barulho dos tiros e das explosões, etc., ajudam a forjar os soldados de qualidade, dentro da perspectiva de que “ *quem se prepara para a guerra, facilmente conduz a paz...*”, não sendo o inverso verdadeiro. Neste campo, um último aspecto que merece referência tem a ver com os slogans onde se relevam os ideais de espírito de corpo e de camaradagem, fundamentais em termos institucionais, sobretudo em situações de emprego operacional, mas que a forma atrás descrita de como as unidades FND se “levantam” e “desfazem”, em nada contribui para cimentar.

Centrando agora a atenção nos aspectos que dum ponto de vista muito particular mais poderão contribuir para a retenção dos jovens nas fileiras e prestigiar as FA, pelo papel que nesse domínio podem desenvolver, julga-se que a tónica deve ser posta na formação dos jovens, quer criando mecanismos que lhes possibilitem sair com um nível escolar superior e se possível com uma formação profissional certificada e adequada para enfrentarem o mercado de trabalho após a cessação do contrato. Embora de cariz diverso, esta deveria também ser entendida como uma “*missão de interesse público*”, salvaguardadas as distancias em termos de conceito.

Sabendo-se que as taxas de insucesso escolar ao nível do ensino secundário em Portugal rondam os 50% e que os jovens que se oferecem para as FA, em particular para o Exército, têm dificuldades nos estudos, entende-se que estas se deveriam adaptar para tentar também contribuir para inverter esta situação²¹. Ponto de honra, deveria ser conseguir que todos os jovens saíssem das fileiras no mínimo com o 9º ano, habilitação indispensável para frequentar qualquer curso de formação profissional. O ideal seria poder conseguir que atingissem o 12º ano, dependendo evidentemente tal desiderato do tempo de permanência nas fileiras.

Não se defende como já foi dito, a reedição das Aulas Regimentais, mas criação de salas de estudo nas unidades, com acompanhamento por parte de um tutor-formador para esclarecimento de dúvidas, orientação do método de estudo e apoio na execução dos trabalhos escolares.

Essas salas de estudo seriam frequentadas por militares inscritos no ensino normal, em estabelecimentos próximos da unidade onde prestam serviço ou no ensino recorrente também no exterior ou intra-muros, dada a flexibilidade que este tipo de ensino permite neste tipo de profissão, onde a maioria das vezes será difícil fazer um horário de trabalho normal e as ausências, de menor ou maior duração, devido a missões no exterior da área onde se presta serviço, são por vezes frequentes.

Essas salas de estudo seriam guarnecidas por pessoal militar com habilitação para o efeito e se preferencialmente em exclusividade de funções, visto dever ser encarada como uma missão importante das FA. Eventualmente, por professores civis em regime de contrato ou em comissão de serviço, como forma de acabar com as situações de professores com horário zero ou até de minimizar a crise de desemprego neste sector, através dum protocolo a assinar com o Ministério da Educação, para o efeito.

Ainda neste campo, o Exército devia encarar o RVCC e ensino à distância da mesma forma que a Marinha o fez, pois revelam-se, como se disse, as formas de ensino mais ajustadas para a realidade militar e para a população alvo que se oferece para servir nas fileiras.

Para agarrar de facto este aspecto do ensino/formação, aos militares, após o término do seu período normal de instrução, deveriam ser explanados todos estas possibilidades postas à sua disposição e, partindo da suas habilitações académicas de base, traçar-lhes um programa de estudos, devendo também este aspecto ser tido em linha de

²¹ Conforme preconizado no já citado Decreto-Lei nº 320-A/2000

conta na apreciação da acção de comando aos vários níveis, nas unidades, desde que lhes sejam facultados os necessários meios humanos, materiais e, se necessário, financeiros.

Subsequente a este aspecto do ensino deveria estar a preocupação com a orientação profissional dos jovens. Ou feita à cabeça para colocar o homem certo no lugar certo, devendo aí ser acautelada uma duração de contrato que permita rentabilizar o investimento feito pela instituição, ou antecipando a sua saída das fileiras visando a frequência de um curso de formação profissional tendo por objectivo a sua futura inserção no mercado de trabalho.

Partindo de uma duração base de 9 a 12 meses, pensa-se que a formação deste âmbito feita no interesse da organização só deverá ser facultada a partir do segundo contrato, no sentido de canalizar os jovens nos dois primeiros anos fundamentalmente para as unidades operacionais, como de resto preconizado na Directiva para a Transformação do Exército. Antecipando a frequência desse curso de formação profissional, deve ser estabelecido à priori o tempo de serviço que esse elemento tem de prestar (compromisso assinado entre as partes), justificando desse modo o investimento feito, evitando aquilo que agora por vezes se passa, em que os indivíduos logo que obtida a formação, pura e simplesmente abandonam as fileiras, ficando o Exército em geral e as U/E/O duplamente penalizados, por ficarem definitivamente sem os homens/mulheres e pelo facto de não terem podido contar com eles/elas durante o período de formação. Para além deste aspecto, fica o da formação humana também afectado dado que com este tipo de medidas de “nacional facilitismo”, passe a expressão, não se lhe vai incutindo uma cultura de assumpção de compromissos, resultando inevitavelmente daí a sensação de que tudo é permitido neste campo, sabendo-se à partida que essa não é a realidade do mercado de trabalho lá fora, pese embora o facto de se tender para uma flexibilização do emprego.

Dum ponto de vista muito particular entende-se que os cursos de formação profissional visando apenas a habilitação do jovem com uma ferramenta para encarar com maior confiança os desafios do mercado de trabalho, deverá ser frequentada no último ano de contrato (do 5º para o 6º ano) ou após a cessação do último contrato, ambos em regime de exclusividade, devendo os custos dessa formação suportados pela Instituição/Estado, ocorram os cursos dentro ou fora da organização (IEFP ou empresas), devendo, como é óbvio, todos os cursos ser certificados. Como incentivo complementar, preconiza-se que no último caso o tempo de formação, caso esta seja concluída com sucesso, conte como serviço efectivo prestado.

Não seria descabido de todo equacionar a criação dum Centro/Escola Militar de Formação Profissional, complementar dos outros centros validados em funcionamento em U/E/O, essencialmente vocacionado/a para responder a outras apostas de formação profissional, mais sintonizadas com as necessidades do mercado de trabalho, para as quais não houvesse resposta dentro dos outros centros já existentes na instituição, atendendo uma vez mais ao nível escolar dos jovens que para ela se oferecem. O “estado final” seria a existência de um centro de excelência reconhecido pelo mundo empresarial, como o foram em tempos a Escola de Aprendizes da CP e o são ainda hoje em dia alguns nichos de formação ministrados na Casa Pia (relojaria, por exemplo). Numa altura em que há que fechar instalações e em que o Exército não recebe as devidas contrapartidas resultantes dessas alienações, porque não pensar num centro de instrução, escola prática ou até no IMPE, que já teve algumas tradições na esfera de ensino técnico, para responder a esta lacuna.

Tanto mais que o IEFP tem uma vocação mais regional que nacional e que, conforme diz a lei, os militares que tenham cumprido o serviço militar em RC, apenas têm acesso prioritário a 10% do número de vagas previstas para cada curso e em que se admite que se o número de vagas for inferior ao número de candidaturas, alguns possam ficar de fora. Que resposta se pode dar a um militar a quem se prometeu algo em termos de incentivos, acaso não se possa honrar esse compromisso?...

Por último, acompanhar o jovem na procura e obtenção de emprego, nomeadamente através da criação de uma Bolsa de Emprego, onde se poderia potenciar o papel dos ex-militares empresários como empregadores.

A título de exemplo cita-se a tentativa, neste momento ainda numa fase embrionária, da União Portuguesa de Pára-quedistas (UPP) lançar um esquema semelhante designado por “Pára-Emprego”, com o apoio das diversas Associações de Pára-quedistas existentes em Portugal, tentando simultaneamente auxiliar na procura de emprego os jovens que deixam as fileiras, bem como angariar voluntários para prestar serviço nas unidades pára-quedistas.

Por isso se defende que a estrutura de recrutamento que vier a ser consolidada deve trabalhar também a área da reinserção, visando tirar partido dos casos de sucesso (dados estatísticos), explorando-os em termos mediáticos e de marketing.

Pensar hoje em dia que a formação apenas deve ser encarada na perspectiva do melhor desempenho durante o tempo de permanência nas fileiras e que o que acontece a jusante é apenas responsabilidade do poder político, é arriscar a não ter soldados e,

consequentemente, a não conseguir cumprir as missões que são cometidas às FA. Quando os orçamentos de defesa são o que são, mau grado os diversos compromissos internacionais, e as despesas com pessoal representam a sua maior fatia imagine-se o jeito que não dará ao poder político ver os gastos substancialmente reduzidos nessa rubrica. Mesmo para os responsáveis pela Defesa Nacional é mais fácil fazer contas de subtrair que de somar...

A existência dum QP de Praças não suscitou atenção de maior dado se ter entendido não dever ser considerada como opção, nos termos do preconizado na Directiva da Transformação do Exército”...*para ser essencialmente uma força operacional, projectável, pronta a ser empenhada,...*”

Trata-se duma realidade não compatível com a existência de soldados “velhos” nas fileiras, que ao fim de algum tempo não terão capacidade física nem motivação suficiente para o desempenho das tarefas mais árduas que poderão ser pedidas a um combatente. E as carências em pessoal são precisamente nessa área, porque noutras se calhar se pode recorrer, de uma forma talvez até mais eficiente e económica, a civis do QPCE ou à contratação de serviços a empresas. No Iraque, nos dias de hoje, por exemplo, muita da logística e da segurança é garantida por empresas privadas²², que podem ter nacionalidade diferente da do país ou países envolvidos nas operações e funcionários oriundos das mais variadas proveniências.

E todos sabemos hoje em dia, em termos dos media e de opinião pública, quão diferente é justificar a morte de um “soldado” ou de um qualquer elemento civil.

Se para alguma coisa serve o passado, é também para lucrar com as lições aprendidas e não repetir os erros cometidos. O Exército sabe o que passou com o QP de Praças e a Marinha tem tido imensa dificuldade em gerir a situação dado ser impossível a sua absorção pelos QP de Oficiais e Sargentos (apenas uma percentagem ínfima) e ao fim de alguns anos os vícios e desmotivação têm tendência a suplantar as vantagens da experiência e da cultura organizacional.

“Quanto mais perto do fim da vida, menos tendência se tem para arriscar” e quer se queira quer não, esta é uma profissão de risco.

Além do mais, quando o Exército gasta 82,7% do seu Orçamento anual em despesas com o pessoal, onde se iriam buscar os recursos financeiros indispensáveis à implementação duma solução deste tipo? Entende-se também pertinente frisar que a

²² PMC – Private Military Companies

existência de um QP de Praças, terá necessariamente repercussões ao nível das despesas com a assistência na doença. E são conhecidas as crónicas dificuldades financeiras que esta área de apoio social tem vivido. Recentemente, o Exmo. Sr. General Presidente do IASFA sublinhou o peso das Praças (do QP) da Marinha em todo este processo.²³

Relativamente ao RCLD previsto na LSM, entende-se ser eticamente pouco correcto, a Instituição servir-se dum indivíduo e depois devolvê-lo à sociedade numa idade avançada e numa fase da vida bastante crítica, apenas com direito a uma indemnização. Embora a proposta de ante projecto de Decreto-Lei sobre o RCLD, aponte para serem os CEM dos Ramos a fixar por despacho as categorias a abranger pelo RCLD, apurou-se que nos estudos que têm sido desenvolvidos a nível Exército se aponta para especialidades (tabela 1 – anexo E) que pouco têm a ver com a função militar na verdadeira acepção do termo, daí se continuar a pensar ser mais lógico o recurso a pessoal civil ou ao “outsourcing”.

A finalizar, não menos importante, é o cuidado que deve ser colocado na criação de condições tendentes a reduzir ao mínimo as perdas expressivas que se têm verificado sobretudo durante o período de instrução por dificuldade de adaptação a uma vivência e a um ambiente de certo modo diferentes. Dado que o SOLDADO nos tempos que correm é um “recurso crítico”, a Instituição deve cuidar de não o malbaratar, pondo a tónica na “suavização” dessa transição, sem que isso signifique aquilo que na gíria militar se costuma designar por “andar com alguém ao colo”. Aqui têm um papel fundamental os instrutores, que devem ser pessoas competentes, experientes e sobretudo dotados de muito bom senso, ou seja, os melhores! Não desprezáveis são também as condições de oferecidas no tocante ao alojamento, à alimentação, ao fardamento e ao estado dos materiais (equipamentos e armamento), pelo que devem ser continuadas e celerizadas as políticas que têm vindo a ser desenvolvidas nestes domínios.

PROPOSTAS/SUAS IMPLICAÇÕES

Sintetizando e sistematizando agora estas Conclusões, apresentam-se as seguintes propostas, bem como as medidas preconizadas para as levar a bom termo:

²³ O que é natural dada a idade “avançada” de alguns elementos, os quais certamente também terão familiares a seu cargo.

- Afectação dos melhores quadros à Instrução / No sentido de contrariar a tendência actual do maior número de desistências se verificar naquele período da vida militar, e salvaguardadas as prioridades da FOPE, efectuar uma gestão de recursos humanos de acordo com aquele objectivo.
- Melhoria das condições de vida e dos materiais (alojamento, alimentação, fardamento, equipamento e armamento) / Afectação duma maior fatia do Orçamento aos encargos de operação e manutenção (diminuição dos encargos com o pessoal ou aumento global do OE para o Exército).
- Definição e execução das indemnizações devidas pela rescisão antecipada dos contratos / Existência de capacidade em termos de assessoria jurídica para fazer face a um eventual acréscimo de processos judiciais.
- Aumento da actividade operacional / Não só por necessidade óbvia mas também para corresponder às expectativas de quem se oferece para as FA em busca de acção (aventura e operacionalidade), comprometer uma parcela mais significativa do Orçamento a este desiderato (diminuição dos encargos com o pessoal ou aumento global do OE para o Exército²⁴).
- Disponibilização de apoio de informação e orientação profissional aos militares RC / Numa perspectiva de auxílio à descoberta de vocações e dirigir os jovens para os cursos mais ajustados a cada caso, entende-se como importante a existência desta possibilidade (a ser garantido pela própria Instituição Militar²⁵ ou por entidades exteriores, mediante protocolos).
- Criação de condições efectivas para a melhoria da formação académica dos militares RC / Tendo como objectivo mínimo a saída das fileiras com o 9º ano de escolaridade, implementar nas U/E/O salas de estudo (para apoio aos jovens que frequentam o ensino normal), bem como os métodos de ensino recorrente à distância ou presencial e RVCC, mais ajustados à condição militar.
- Implementação efectiva da possibilidade de formação e certificação profissional dos militares RC / Com o fim último de apetrechar os jovens que o desejem com uma “ferramenta” que lhes possibilite enfrentarem com menor dificuldade o mundo laboral, criar condições para que, quem o deseje, possa sair das fileiras com um Certificado

²⁴ A fórmula normalmente aceite é a de (50%, 25%, 25%), respectivamente para encargos com pessoal, operação/ manutenção e investimento.

²⁵ Eventualmente o CPAE.

Profissional, obtido num Centro de Formação²⁶ militar ou através do IEFP ou de protocolos a estabelecer com empresas.²⁷

- Atribuição à DGPRM da responsabilidade da Reinserção / Dentro da perspectiva de que o sucesso desta é que irá catapultar o recrutamento e a retenção, o MDN não pode descurar esta vertente, sob pena de não ter resultados a montante.

IAEM, Pedrouços, 21 de Fevereiro de 2005

²⁶ Para a formação profissional mais direccionada para o mercado de trabalho, preconiza-se a criação dum Centro/Escola Militar de Formação Profissional, cujos cursos seriam frequentados no último ano de contrato ou após término deste em regime de exclusividade e incentivos complementares.

²⁷ A França, um dos países que menos problemas de falta de voluntários tem tido, assume como uma derrota da reinserção o pagamento de subsídios de desemprego.

BIBLIOGRAFIA

Livros, Revistas e Artigo

- Anefa, 2002 – Centros de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências – Roteiro Estruturante, ed Anefa.
- Cardim, José Casqueiro, 1999 – O Sistema de Formação Profissional em Portugal, Lisboa, INOFOR.
- Cardim, Luís Filipe, 1993 – A Formação Profissional nas Organizações, Lisboa, 2ª ed, IEFP.
- Duarte, Acácio Ferreira, 1996 – Uma Nova Formação Profissional para um Novo Mercado de Trabalho, Lisboa, ed IEFP.
- Miranda, Flávio, 2003 – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, in Revista Azimute Nº 176, ed Escola Prática de Infantaria.
- Miranda, Vara, 2003 – Centro de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências, in Revista Azimute Nº 175, ed Escola Prática de Infantaria.
- Pascoal, TCor Domingos, 2003 – A EPI Pioneira da Acreditação, in Revista Azimute Nº 175, ed Escola Prática de Infantaria.
- Romeiro, Maj Inf António Paulo Lopes, 2002 – A Perspectiva Social da Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Voluntariado e de Contrato, Boletim Nº 55, IAEM.

Trabalhos

- Couto, Pimenta, 2001 - O Quadro Permanente de Praças do Exército, Estudos Parcelares, TILD, CEM 1999/2001, Lisboa, IAEM.
- Gonçalves, Artur Alberto, 1998 – A Formação Profissional no Exército e Apoio à Reinserção na Vida Civil dos Cidadãos que prestaram Serviço em Regime de Voluntariado/Contrato, TILD, CSCD 1998/1999, Lisboa, IAEM.
- Moreno, Carlos A. Viegas Paz, 1997 – O Exército e Sistema Militar com Base em Voluntários. Incidências no Sistema de Forças e na Obtenção de Recursos Humanos, TILD, CEM 1996/1998, Lisboa, IAEM.

- Santos, Manuel Paulo Costa, 2002 – A Formação Profissional na Satisfação da Necessidade em Praças Especializadas no Exército, TILD, CEM 2001/2003, Lisboa, IAEM.
- Santos, Pardal dos, 2000 – Formação Não Presencial. Modalidades, Âmbito de Aplicação e Sua Utilidade para a Formação dos Militares, TILD, CEM 1998/2000, Lisboa, IAEM.

Documentos Oficiais

- Anteprojecto de Decreto-Lei Sobre o Regime de Contrato de Longa Duração.
- Estatuto dos Militares das Forças Armadas.
- Defense White Paper 1999, December – Secretary of State of Defense
- Defense White Paper 2000 (Nederland)
- Despacho nº 68/2002, de 22 de Outubro, do Secretário da Defesa e Antigos Combatentes (Criação da Comissão Interna sobre Formação e Certificação Profissional)
- Directiva nº 193/CEME/2003, de 14 de Outubro (Directiva para a Transformação do Exército)
- Le Plan Stratégique Pour la Modernisation de L'Armée Belge 2000 – 2015 (Propositions concrètes pour entrer dans le XXI ème siècle).
- Libro Blanco de la Defensa 2000 – MINISTERIO DE DEFENSA (ESPAÑA)/Secretaria General Técnica/Centro de Publicaciones.
- Livro Branco da Defesa Nacional 2001, de 16 de Maio - MDN.
- Resolução de Conselho de Ministros nº 132/2002, de 7 de Novembro (Institucionalização da Comissão Interministerial de Acompanhamento do Sistema de Incentivos).

Legislação

- Lei Constitucional nº 1/97, de 20 de Setembro (4ª Revisão Constitucional).
- Lei nº 30/97, de 7 de Julho (Lei do Serviço Militar – LSM).
- Lei nº 22/91, de 19 de Junho (2ª Lei do Serviço Militar).
- Lei nº 174/99, 21 de Setembro (Lei do Serviço Militar).
- Decreto-Lei nº 463/88, de 15 de Dezembro (Regulamento da Lei do Serviço Militar).
- Decreto-Lei nº 336/91, de 10 de Setembro (Regulamento de Incentivos à Prestação do Serviço Militar em Regime de Voluntariado/Regime de Contrato).
- Decreto-Lei nº 143/92, de 20 de Junho (Regulamento da 2ª Lei do Serviço Militar)

- Decreto-Lei nº 289/2000, de 14 de Novembro (Regulamento da Lei do Serviço Militar)
- Decreto-Lei nº 320-A/2000, de 15 de Dezembro (Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e Voluntariado).
- Decreto-Lei nº 197/2003, de 30 de Agosto (Livro III do EMFAR, Regimes de Contrato e de Voluntário).
- Decreto-Lei nº 118/2004, de 21 de Maio (Alteração ao Regime de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato e Voluntariado).

Regulamentos, Relatórios Outros Documentos

- Estudo das Motivações dos Jovens para Ingressar no Regime de Voluntariado e Contrato
- Estudo de Opinião “A Juventude e o Serviço Militar”, de 2 de Maio de 2003 (EUROSONDAGEM;ESTUDOS DE OPINIÃO,S.A.).
- Informação Nº 8/CPAE/GE, de 10 de Maio de 2002 (Angariação e Retenção dos RV/RC).
- Informação Nº 4/DAMP/Gabinete de Apoio, de 29 de Março de 2004 (Estudo sobre especialidades em que, por excepção, se pode admitir a existência de contratos de longa duração).
- Relatório Final do Estudo aos Motivos de Desistência do RV/RC (CPAE/GE, de 27 de Fevereiro de 2004).
 - Relatório Final do Inquérito às Razões de Desistência do RV/RC em 2001 (CPAE/GE, de 22 de Fevereiro de 2002).
- Terminologia da Formação Profissional, Comissão Interministerial para o Emprego, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

Sites da Internet

- www.iefp.pt
- www.mdn.pt

APÊNDICE 1 - Glossário de Conceitos

Centro de Formação²⁸ – Unidade dotada dos meios necessários ao desenvolvimento das acções de formação concebidas e orientadas pelas Escolas. Os centros de formação não dispõem de autonomia pedagógica.

Certificação Profissional²⁹ – Processo de validação e reconhecimento formais das competências de um indivíduo e de outras condições exigidas para o desempenho de uma função ou actividade profissional. Estas competências poderão ter sido adquiridas através da frequência com aproveitamento de uma acção de formação, de experiência profissional ou da equivalência de títulos.

Componente Operacional – Conjunto das Unidades Operacionais.

Cultura Organizacional – Sistema de crenças e valores compartilhados que se desenvolve dentro de uma organização ou de uma subunidade e que guia e orienta o comportamento dos seus membros.

Curso de Formação³⁰ – Acção que se destina a proporcionar ao militar a preparação e os conhecimentos militares, científicos e técnicos adequados ao exercício das funções próprias da sua categoria, classe, arma, serviço ou especialidade.

Ensino à Distância³¹ – Organização da formação caracterizada fundamentalmente pela flexibilidade temporal (e.g. aprendizagem individualizada e de acordo com o ritmo do formando) e espacial (não obrigatoriedade da presença do formando num espaço de formação específico), recorrendo a materiais didácticos diversos, nomeadamente em suporte escrito, áudio, vídeo e/ou informático, com vista não só à aquisição de conhecimentos como também à avaliação do progresso do formando.

²⁸ Glossário de termos de formação, educação e treino no Exército – Versão 01/2004

²⁹ Idem

³⁰ Glossário do RGIE

Ensino Recorrente³² – Modalidade de formação destinada aos indivíduos que estão no mercado de trabalho sem a necessária formação de base, acadêmica e profissional. É caracterizada pela flexibilidade e diversidade das formas de organização e concretização e pela descontinuidade no tempo e alternância nos espaços. Visa a aquisição e de conhecimentos e competências fundamentais, bem como de atitudes e comportamentos mais flexíveis e adaptados às mutações tecnológicas e organizacionais, que constituem a base indispensável para o exercício de uma profissão.

Especialidade³³ – Conjunto de cargos que compreendem funções e tarefas similares ou aparentadas e cujo exercício exige algumas competências semelhantes.

Factores de ordem instrumental³⁴ – Pelos quais o ingresso na instituição militar é considerado como um meio para atingir um fim (admissão às forças policiais, prossecução e conclusão dos estudos ou concurso aos Estabelecimentos Militares de Ensino tendo em vista uma carreira no QP).

Factores de ordem profissional³⁵ - Ligados à necessidade dos jovens em arranjar um emprego remunerado, que lhes permita também o acesso a alguns benefícios como por exemplo a formação profissional e as regalias sociais.

Factores de ordem simbólica³⁶ - Ligados à imagem e expectativas que os jovens possuem da instituição e das suas actividades.

Formação³⁷ – Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, perícias, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício de um cargo, ou profissão.

Formação Profissional³⁸ – Conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o

³¹ Glossário de termos de formação, educação e treino no Exército – Versão 01/2004

³² Idem

³³ Idem

³⁴ Relatório Final do Estudo aos Motivos de Desistência do RV/RC

³⁵ Idem

³⁶ Idem

³⁷ Glossário de termos de formação, educação e treino do Exército – Versão 01/2004

³⁸ Idem

exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica.

Formação Profissional Contínua³⁹ – Formação que engloba todos os processos formativos organizados e institucionalizados subsequentes à formação profissional inicial com vista a permitir uma adaptação às transformações tecnológicas e técnicas, favorecer a promoção social dos indivíduos, bem como permitir a sua contribuição para o desenvolvimento cultural, económico e social.

Formação Profissional Inicial⁴⁰ – Formação que visa a aquisição das capacidades indispensáveis para poder iniciar o exercício duma profissão(primeiro programa completo de formação que habilita ao desempenho das tarefas que constituem uma função ou profissão).

Formador⁴¹ – Indivíduo qualificado detentor de habilitações académicas e profissionais específicas, cuja intervenção facilita ao formando a aquisição de conhecimentos e/ou desenvolvimento de capacidades, atitudes e formas de comportamento de acordo com os objectivos e programas de formação previamente definidos.

Interesse Nacional – Expressão integrada dos desejos e preocupações dos indivíduos e grupos que constituem a comunidade nacional (conceito adoptado pelo IDN). Abstracção muito generalizada que reflecte as aspirações e necessidades básicas da comunidade nacional (ISNG).

Orientação Profissional⁴² – Apoio técnico à promoção do auto-conhecimento e confronto deste com as oportunidades de formação e de trabalho existentes, à descoberta e desenvolvimento de competências que facilitem o ingresso e adaptação ao mercado de trabalho e à exploração e colocação em prática de soluções profissionais enquadradas face a um determinado projecto de vida.

³⁹ Terminologia de Formação Profissional, Cadernos de Divulgação nº 29, Ministério do Emprego e Segurança Social

⁴⁰ Idem

⁴¹ Glossário de termos de formação, educação e treino do Exército – Versão 01/2004

⁴² In www.iefp.pt

Terrorismo⁴³ – “É a utilização ilegal da força ou da violência planeada contra pessoas ou património, na tentativa de coagir ou intimidar governos ou sociedades para atingir objectivos políticos, religiosos ou ideológicos.”

Transformação - É um processo de reestruturação que, em termos NATO, é encarado como um processo contínuo, proactivo, de desenvolvimento e integração de novos conceitos, doutrinas e capacidades.

Tutor⁴⁴ – Indivíduo que no processo formativo desempenha funções de enquadramento, integração, orientação e acompanhamento, individuais ou de grupo, nas actividades de formação em contexto de trabalho.

Unidade Operacional – Força cuja finalidade primária visa o cumprimento de missões operacionais.

UNIVA⁴⁵ – Unidades de Inserção na Vida Activa: Serviços de apoio que promovem a integração ou reintegração profissional, em articulação com os Centros de Emprego.

⁴³ Definição OTAN (retricted) – in ANNEX A to MC 473

⁴⁴ Glossário de termos de formação, educação e treino do Exército – Versão 01/2004

⁴⁵ In www.iefp.pt

ANEXO A – Relatório Final do Estudo dos Motivos de Desistência do RV/RC (extractos)

3. Resultados

3.2. Caracterização dos principais motivos de ingresso e de desistência

Nesta secção serão abordados os resultados relativos quer aos motivos alegados para o ingresso no RV/RC, quer às razões da desistência. De notar que fora inicialmente pedido aos inquiridos que se posicionassem em relação a cada um dos motivos (de ingresso e de desistência), de acordo com a seguinte escala:

1. Nada importante
2. Pouco importante
3. Medianamente importante
4. Importante
5. Muito importante

De modo a facilitar a apresentação e análise dos dados, as respostas a estas questões foram agrupadas apenas em 3 categorias:

- 1- Nada/Pouco importante
- 2- Medianamente importante
- 3- Importante/Muito importante

3.2.1 Motivação Inicial para ingresso no RV/RC*

Nesta questão, era pedido aos desistentes que avaliassem a importância de uma série de motivos que os poderiam ter levado a ingressar no RV/RC. No gráfico 1, procura-se representar as respostas dos desistentes, organizadas do motivo considerado como *mais importante* para o *menos importante*.

* Aproximadamente 14,1% de não respostas

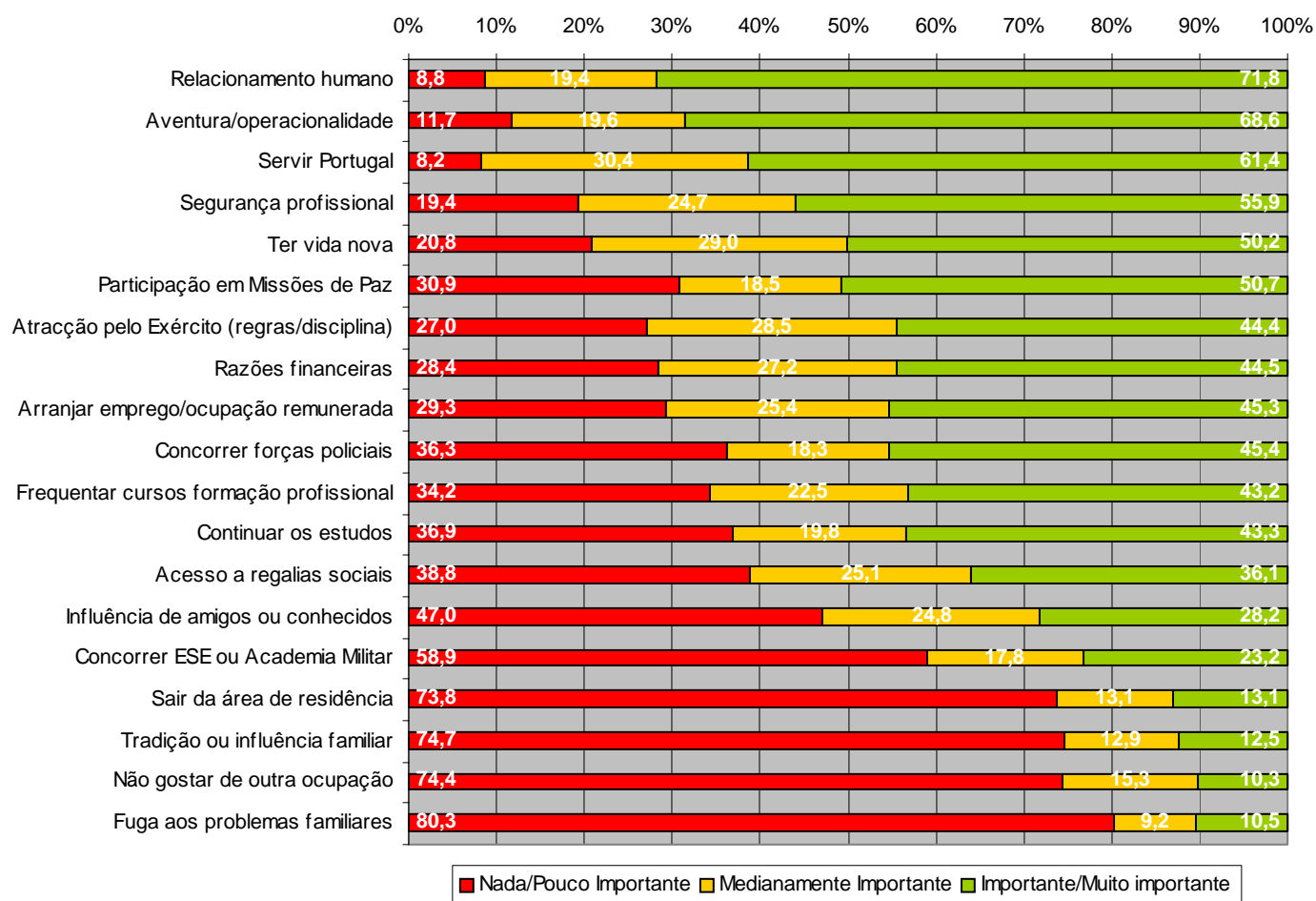


Gráfico 1: Motivos de Ingresso no RV/RC

Pela análise do gráfico, verifica-se uma distribuição de respostas semelhante à do estudo anterior, sendo, na sua maioria, apontados os mesmos motivos como motivo de ingresso. A análise do gráfico, permite verificar que os três motivos que tiveram mais peso na decisão de adesão ao RV são de natureza simbólica: o *relacionamento humano* (71,8%), o carácter de *aventura* e o *sentimento de operacionalidade* associados ao Exército (68,6%), e a possibilidade de *servir a pátria* (61,4%). Segue-se a *segurança profissional* (55,9%), o *ter vida nova* (50,2%) e a *possibilidade em poder participar na Missões de Apoio à Paz* (50,7%).

3.2.2. Motivos de Desistência do RV/RC*

Nesta questão, era pedido aos respondentes que avaliassem a importância de uma série de motivos que os poderão ter levado a desistir do RV/RC. No gráfico 2, procura-se representar as respostas das desistentes organizadas do motivo mais importante para o menos importante.

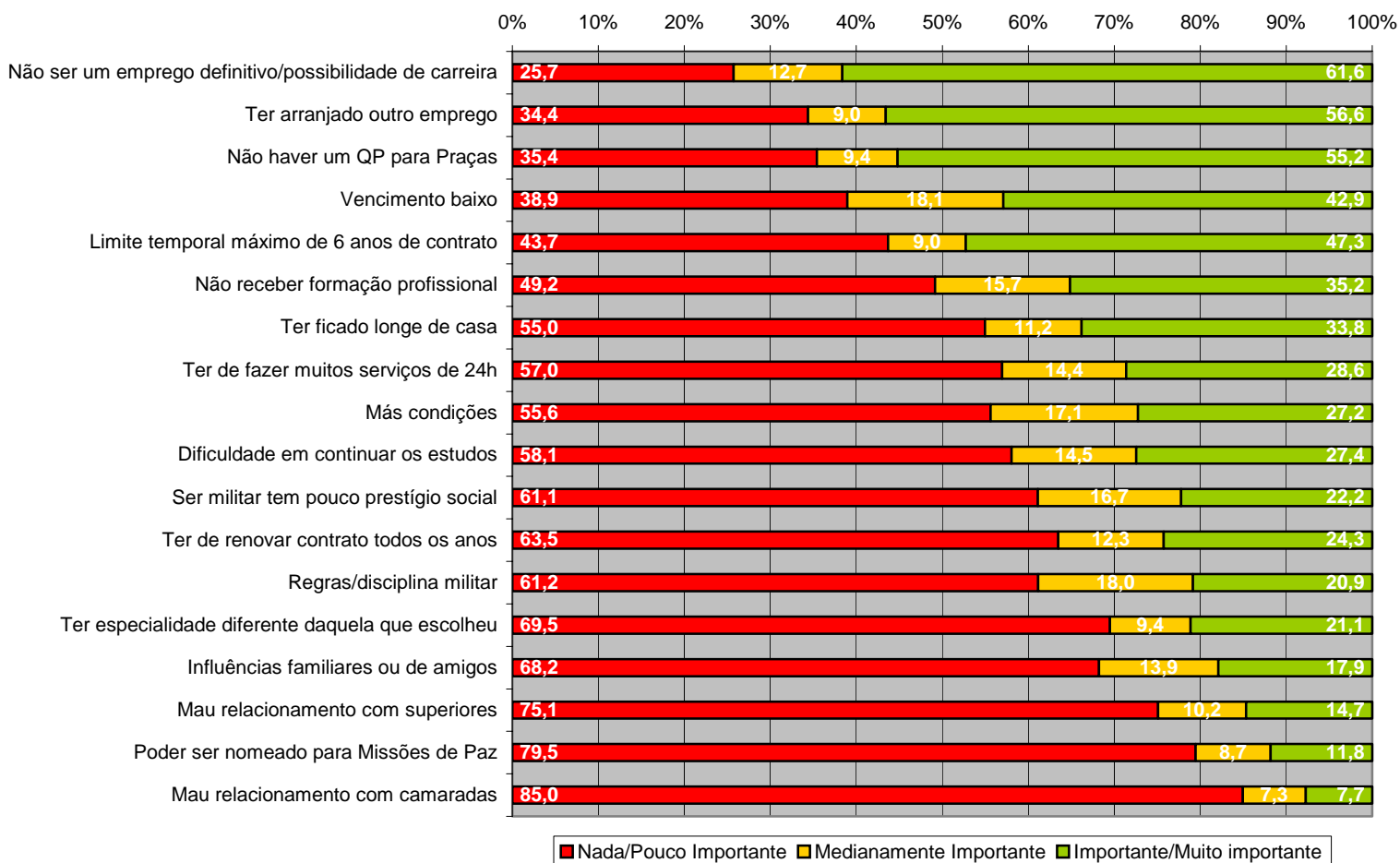


Gráfico 2: Motivos de desistência do RV/RC

Pela análise do gráfico, que apresenta as percentagens de resposta dos inquiridos, pode verificar-se que, em comparação com o estudo anterior, os motivos de desistência apontados pelos militares se mantêm. O motivo que teve mais peso na decisão da desistência foi, sem dúvida, o facto de o *vínculo à instituição ser considerado como temporário* (61,6%), o que em conjunto com o *terem arranjado outro emprego* (56,6%) e de *não haver um QP para Praças* (55,2%) levou à desistência. Segue-se o facto do

* Aproximadamente 18% de não respostas

vencimento ser considerado baixo (42,9%), a insatisfação com o *limite temporal do contrato* (47,3%) e o *não receber formação profissional* (35,2%).

Pela análise do gráfico 2, podemos ainda verificar que o facto de ficar colocado longe de casa é tido como uma importante razão para a desistência. De facto, 45% dos inquiridos apontou esta razão como importante (média de 1,79). Esta razão parece revestir-se de maior peso se se atentar no resultado referente à caracterização do novo emprego, no que diz respeito à sua localização geográfica: a maioria (69,4%) optou por um emprego que se situa na zona onde habitam, pelo que este critério poderá revelar-se um factor com alguma importância.*

3.3. Caracterização do novo emprego*

Uma vez que 56,6% (558 indivíduos) da amostra recolhida considerou como **importante/muito importante** para a sua desistência o *facto de terem arranjado outro emprego*, interessará recolher as características deste, de forma a contrastá-las com as condições oferecidas pelo Exército. No entanto, salvaguarda-se o facto dos inquiridos estarem a responder sem uma experiência real de trabalho no seu novo emprego, estando as suas respostas condicionadas pelas expectativas que têm relativamente a este.

Relativamente ao vencimento, a maior percentagem dos inquiridos (31,2%) desistiu em favor de um emprego onde vão auferir entre os **600 a 750 Euros mensais** (aproximadamente 121 e os 150 contos), **sendo que 68,8% do total da amostra se situam no intervalo dos 450 a 900 Euros (aproximadamente 91 a 180 contos)**; na categoria de Praça, 49,9% (ver tabela 4) vão auferir no novo emprego uma quantia mensal bruta situada entre os **600 e os 900 euros**, quantia superior ao que estariam a ganhar se continuassem na instituição militar; juntando a isto o facto de 62% das desistências da nossa amostra ocorrer durante os primeiros dois anos e meio, temos um indicador no que se refere a um

* Correspondente à adição da percentagem de indivíduos que respondeu Medianamente Importante e Importante/Muito importante

* Aproximadamente 48,2% de não respostas, onde se incluem os inquiridos à qual a questão não se aplicava, ou seja, a análise será efectuada apenas com *aqueles que desistiram por terem arranjado outro emprego*.

importante factor de desistência: **o facto de optarem por um emprego onde, em início de carreira, podem chegar a ganhar mais do que no Exército em final de carreira.**

Níveis vencimento	Praça	Sargento	Oficial
290 a 449 Euros	9,0%	12,0%	12,5%
450 a 600 Euros	19,9%	8,0%	,0%
601 a 750 Euros	31,4%	44,0%	12,5%
751 a 900 Euros	18,5%	12,0%	25,0%
901 a 1050 Euros	7,2%	12,0%	12,5%
Mais de 1050 Euros	14,0%	12,0%	37,5%

Tabela 4: Remuneração (ordenado bruto mensal) auferida no novo emprego

O novo emprego, em favor do qual os inquiridos desistem, situa-se preferencialmente na zona onde habitam ou a cerca de 20 a 50 Km da habitação (68,8%). Note-se que 331 inquiridos (33,8%) referiram como uma razão *importante/muito importante* para a sua desistência o **ter ficado longe de casa**.

Cerca de 41,7% dos respondentes refere ter no novo emprego um **vínculo contratual superior a 5 anos** no novo emprego. Em relação à perspectiva de carreira, 49,4% possui uma **perspectiva de ingresso no quadro da instituição ou empresa**, contra 8,8% que não têm qualquer perspectiva de carreira. Sublinha-se o facto de que, dos 558 inquiridos que referiram ter arranjado outro emprego, 70,1% consideraram como razão *importante/muito importante* o facto do RC **não constituir um emprego definitivo** com possibilidade de carreira e 65,4% referiram o **não haver um Quadro para Praças** igualmente como *importante/muito importante*.

Quanto à área de actividade do novo emprego, os inquiridos referem como mais relevantes a Construção Civil e Obras públicas (20%), as Forças Policiais (15%), e vários tipos de Indústrias - Têxtil, Automóvel, Alimentar, etc. - (14,8%).

Em relação à satisfação percebida com o novo emprego é que parecem não existir muitas dúvidas: 83,6% referem encontrar-se *muito/muitíssimo satisfeitos com ele*.

De ressaltar que se trata ainda e apenas de expectativas relativamente ao novo emprego, e portanto é de esperar que tais expectativas se situem num *campo de positividade*.

Parece que, na comparação com outras oportunidades de trabalho, as características do vínculo contratual (limite temporal, vencimento baixo, falta de perspectiva de carreira), tal como são apresentadas pela Instituição Militar, a somar às circunstâncias em que, nalguns casos, os jovens referem ter de desempenhar as suas tarefas (más condições, tarefas pouco valorizadas socialmente, afastamento do meio social e familiar de origem) tornam o RV/RC pouco atractivo para reter os jovens na Instituição.

4. Conclusões

1-A primeira conclusão a destacar é a de que, no presente estudo, não obstante o aumento do intervalo considerado de recepção dos inquéritos (em cerca de 4 meses), foi também possível aumentar a dimensão da amostra relativamente aos estudos anteriores (**715** em 2000/2001, **1075** em 2002/2003). Também o número de U/E/O que nos remeteram questionários aumentou (**47 U/E/O** em 2000/2001, e **72 U/E/O** em 2002/2003), o que também contribui para uma maior representatividade dos dados analisados.

2-Não obstante esta diferença no número total da amostra, a mesma continua a ter características muito semelhantes ao antecedente, reflectindo no fundo aquelas que são as características do maior subgrupo da nossa amostra – a categoria das Praças. Com efeito, 92,8% dos 1075 indivíduos que compõem a amostra são Praças, o que torna os dados mais relevantes, pois a ênfase da análise que pretendemos realizar, assim como as considerações a retirar, direccionam-se sobretudo a esta categoria militar (pela relevância que a mesma possui, no momento actual, em termos do recrutamento e manutenção no RC).

3-A informação obtida sobre o RV/RC ocorreu sobretudo através de amigos ou familiares, e durante a prestação do SEN. De facto, 47,5% dos desistentes refere ter-se candidatado ao RV/RC aquando da frequência do SEN, e 52,5% candidatou-se directamente nos respectivos Centros de Recrutamento (CR) ou Centro de Classificação e Selecção (CCSel).

4-A desistência do RV/RC parece o somatório de uma série de factores nos quais se inclui, o afastamento social e familiar, o empenhamento em tarefas que se percebem como de pouco valor e, a juntar a isto, as remunerações que, quando comparadas com o mercado de trabalho circundante, se percebem como baixas.

5-Em termos de vencimento verifica-se que 41,3% das Praças considerariam como vencimento atractivo um valor situado entre os 600 a 750 Euros mensais o que vai de encontro a uma das razões principais de desistência (o vencimento ser baixo).

6-Pelos dados desta amostra de desistentes, poder-se-ia afirmar que, aumentando o vencimento das Praças, redefinindo o tipo de tarefas em que estes são empenhados e colocando-os mais perto da área de residência, reter-se-ia as Praças que não consideravam a sua desistência como definitiva.

7-Relativamente ao tempo de contrato adequado e tendo como opção quatro alternativas de resposta (até 2 anos, até 6 anos, até 15 anos e mais de 15 anos), 57,2% dos inquiridos considera importante a existência de contratos a mais de 15 anos, sublinhando, desta forma, a necessidade de uma perspectiva de carreira mais longa.

8-Verifica-se que 62,5% das Praças, afirma que *pertencer ao quadro Permanente*, seria para eles uma condição motivadora (58,7% das Praças considerou como *importante/muito importante* para a sua desistência o facto de não haver a possibilidade de ingresso no Quadro).

9-Um facto que nos parece importante salientar é que continuamos a receber um número significativo de militares que desistem muito cedo do RC. Com efeito, na altura da rescisão de contrato, 42% dos desistentes inquiridos refere encontrar-se em RV, e 11,7% em Instrução.

Estes dados, relativamente ao que poderemos designar por “desistências precoces” não são novos, pois já em relatórios anteriores assinalámos esta tendência de resposta. Tal facto, coloca ao Exército questões pertinentes sobre a capacidade de retenção de efectivos voluntários, pertinência essa que decorre da necessidade de

pessoal, particularmente na categoria das Praças, assim como da menor rentabilização do investimento feito na angariação e na formação desses militares.

Para além dos motivos apontados para desistência, e que têm essencialmente a ver com a erosão (nestes casos, poder-se-ia dizer, demasiado rápida) das motivações iniciais de ingresso (eg. Camaradagem, Aventura, Disciplina e Operacionalidade, etc.) conjugadas com razões de ordem profissional (eg. necessidade de arranjar um emprego remunerado para assegurar subsistência financeira, obter formação profissional, continuar estudos, etc.), é importante tentar perceber que outras razões mais concretas estarão na base desta desistência, a qual sucede logo ainda durante o período de instrução, ou já no decorrer dos primeiros anos de vigência do contrato.

Poderemos estar perante *situações em que o primeiro contacto com a instituição frustra de tal forma as expectativas criadas que conduz desde logo à desistência no período de instrução*. Se assim for, *de onde surgem essas expectativas, que podemos designar por irrealistas?* Da *informação dada no momento do oferecimento, ou do desajustamento relativamente a esta, do que depois se vem a efectivar na prática* (eg. condições da instrução/recruta; expectativas goradas relativamente à U/E/O de colocação, à especialidade atribuída, etc.)? Terá a ver *com o próprio indivíduo* que, pela sua *imaturidade vocacional* e/ou fase de vida em que se encontra ainda está a "experimentar", fazendo, o ingresso no Exército como voluntário, parte desse percurso de tentativa e erro? Se assim for, interessarão à nossa instituição este tipo de voluntários, que tenderão (em termos probabilísticos) a desistir a mais curto prazo que os restantes (uma vez que a sua intenção não será consolidar a sua opção, permanecendo durante a maioria dos anos legalmente estabelecidos para a duração do RC, mas essencialmente "vir para ver como é").

1-Actualmente, as hipóteses de trabalho referidas no ponto anterior não podem ser respondidas apenas com a informação resultante do nosso questionário, tal como este se encontra construído. Tal sucede, não só porque não estão nele operacionalizadas um conjunto de questões que permitem incidir de forma mais eficaz nas questões que foram acima levantadas (sendo que estas poderão ser contempladas na nova versão do questionário a propor superiormente), mas também porque, por muito eficaz que esse questionário seja, não é possível num estudo à distância (como é o caso) escrutinar questões que não dependem apenas do auto-relato que o sujeito faz dos motivos da sua desistência.

Uma das alternativas que defendemos, de forma a melhorar este estudo, é que aquando do seu relançamento (se houver despacho favorável à sua reedição), se organize uma reunião ao nível dos diferentes QG, com as Secções de Pessoal das várias U/E/O, motivando e alertando para a necessidade da adesão destas a este projecto com vista a diminuir as discrepâncias entre o Universo e a Amostra de desistentes.

Para além disto, torna-se necessário **cruzar e integrar informação** proveniente de várias fontes que correspondem às diferentes etapas *do fluxo de vida institucional do militar RV/RC*, nomeadamente ao nível dos Centros de Recrutamento e CCSel (tipo de informação dada e expectativas criadas/trazidas pelo candidato no momento do oferecimento), dos Centros de Instrução (levantamento dos *incidentes críticos* que antecedem a apresentação do pedido de desistência, que informação é aí dada e com que informação/expectativas os militares lá chegam, tempo de espera desde oferecimento até à incorporação), e ainda ao nível da própria administração de pessoal (DAMP), procurando extrair alguns invariantes do perfil dos militares desistentes, a partir do seu quantitativo total anual (e.g. U/E/O onde se dão mais desistências, quantas e quais as U/E/O onde o militar desistente esteve colocado previamente, situação de deslocado ou não do local de residência, etc.). Pensamos que só a partir da correcta integração destas e de outras variáveis sobre o militar desistente, se conseguirá um entendimento mais pleno do fenómeno em causa. No âmbito deste esforço de integração, temos vindo a propor as linhas gerais de um modelo integrador de toda a informação sobre o RV/RC, o qual colocamos em anexo (Anexo B).

Para além do elevado número de desistências ocorridas nos primeiros 2 anos de contrato, outro dado relevante surge da informação por nós recolhida. Regista-se que quanto maior é o nível etário e/ou de instrução dos militares inquiridos, maior é também a importância dada aos factores instrumentais (possibilidade de carreira, maior vencimento, formação profissional, etc.) em detrimento dos factores simbólicos, quer no peso que estes têm no ingresso na Instituição, quer para a desistência do RC. Com efeito, militares com menos de 21 anos e com escolaridade abaixo do 12º ano, são aqueles que “alegam” razões mais simbólicas como fundamento para o seu ingresso na Instituição. No entanto com o andar dos anos (para aqueles que ficam na instituição), a importância destes factores vai sendo suplantada por outras preocupações de carácter mais pragmático e instrumental, percurso este que sendo de certa forma esperado (atendendo à natural evolução das fases de vida e das

necessidades pessoais e familiares que caracterizam cada uma delas), deve ser acautelado nas condições oferecidas aos militares (quer em termos de acesso diferenciado a incentivos como a formação profissional) mas também, na possibilidade de progressão vertical, ou na ausência desta, à existência de mecanismos que permitam uma evolução da remuneração auferida pelos militares Praças com o passar dos anos em RC.

CPAE, aos 27 de Fevereiro de 2004

O Director

João António Andrade da Silva

COR ART

Equipa de investigadores:

Supervisão: *COR ART Andrade da Silva*

Investigadores: *TCor Fernando Cruz*

Ten António Rodrigues

Ten Cristina Vilhena

Ten João Rodrigues

Alf Mafalda Morgado

Apoio Informático: Assit Adm Esp Isilda Salvador

ANEXO B - I. Estudo das Motivações dos Jovens para Ingresso no Regime de Voluntariado e Contrato (extractos)

TCor António Oliveira (Org.)⁴⁶; Ten RC Francisco Marques; Ten RC António Cardoso⁴⁷

Caracterização Objectiva dos Jovens Face ao Regime de Voluntariado e Contrato

A apresentação de resultados propriamente dita, vai iniciar-se pela posição dos jovens acerca do regime RV/RC, vista na sua relação com as variáveis de caracterização da situação individual, tais como o sexo, a idade e a situação perante o trabalho e a escola.

Uma ressalva que importa aqui efectuar diz respeito à concepção teórica de construção das questões relativas à posição face ao ingresso. Foi solicitado aos inquiridos que manifestassem a sua posição face ao ingresso em regime de voluntariado e contrato, mesmo como praça. Isto porque a principal necessidade das Forças Armadas, em termos de recursos humanos, reside nesta categoria, mas também porque tecnicamente era difícil formular a pergunta noutros termos. Se fosse pedida a posição face ao ingresso por categorias, seria de esperar uma adesão em massa à categoria mais elevada. Se, pelo contrário, não fosse especificado qualquer tipo de categoria, as inferências que viessem a ser efectuadas sofririam de enviesamento estrutural. Em posteriores questões do inquérito, foi auscultada a possibilidade de ingresso nas restantes categorias, questões essas que foram submetidas a todos os inquiridos que respondiam não estar interessados em ingressar como Praça.

Em termos absolutos e como se pode verificar pela tabela 1, pode afirmar-se que no primeiro momento de auscultação da posição (com a informação socialmente disponível), 67.4% dos jovens inquiridos não se mostram interessados em ingressar no RV/RC, ao passo que 30.3% estaria na disposição de aceitar esta proposta.

Tabela 1 - Distribuição da posição face ao ingresso no regime de voluntariado e contrato

	Casos	%
Não	2730	67.4
Sim	1229	30.3
Não Sabe /Não Responde	93	2.3
TOTAL	4052	100

⁴⁶ Chefe do Gabinete de Planeamento e Coordenação do CPAE.

⁴⁷ Oficiais sociólogos no CPAE. Mestrados em sociologia. Contactos: franciscomarques@mail.pt; ideiascardoso@mail.pt

Situação do inquirido

O público inquirido encontrava-se em situações diferenciadas, tais como níveis e tipos de ensino e/ou inseridos no mercado de trabalho. Da análise da posição face ao ingresso, na sua relação com esta variável denominada situação do inquirido, foram identificadas zonas de resposta em que é visível uma maior propensão para ingresso nas Forças Armadas. Nesta perspectiva sobressaiu o 9º ano de escolaridade, para ambos os sexos, seguido dos cursos de formação profissional, com intensidade de associação favorável ao sexo masculino. Assim, importa agora apresentar o comportamento desta tendência segundo as categorias da variável sexo.

Como se verifica no quadro 3, **para os jovens do sexo masculino, o segmento que apresenta maior propensão para o ingresso é o 9º ano de escolaridade**. Quando a média de aceitação do RV/RC, para este sexo, é de 19.4%, os interessados do 9º ano de escolaridade são 28.3%, claramente superior à média. Em relação ao segmento que frequenta o 12º ano, a percentagem de interessados no RV/RC é muito inferior à média.

Quadro nº 3 - Interessados em ingressar no RV/RC (pós filme) segundo a situação*, do sexo Masculino

Situação						
9º ano	12º ano	EnsRec	CFP	EscProf	Emprg	Média/total
28.3%	12.2%	20.6%	14.1%	18.3%	8.5%	19.4%

*Estes dados foram extraídos da tabela nº 6, do “estudo das motivações dos jovens para ingresso em RV/RC”. Dizem respeito à apetência, em cada situação, para o ingresso em RV/RC. A média referida na tabela diz respeito à percentagem de inquiridos do sexo em causa com interesse em ingressar no RV/RC.

Em relação ao desinteresse pelo ingresso em RV/RC e ainda em relação ao sexo masculino, **pode dizer-se que o mesmo está presente em todas as categorias da variável situação, mas é mais significativo nas componentes alternativas ao sistema de ensino normal, das quais se destaca largamente o Ensino Recorrente, seguido das vias profissionais de ensino.**

De acordo com o quadro 4, no sexo feminino, a tendência para ingressar no RV/RC, também se situa no 9º ano de escolaridade, onde 17.8% dos indivíduos que preenchem esta situação estão interessados em ingressar no RV/RC, valor este que é claramente superior à média de interessados no ingresso para o sexo em análise (11.3%). Contudo, atente-se no valor respeitante ao 12º ano, pois trata-se do segmento populacional do sexo feminino onde é menor a propensão para ingresso no RV/RC. Em relação aos elementos do sexo feminino que manifestaram desinteresse pelo ingresso no RV/RC é no 12º ano que se encontra a maior propensão para não aceitar o ingresso no RV/RC, o que

difere um pouco dos dados obtidos para o sexo masculino nesta posição face ao ingresso. Parece que as raparigas que se encontram no 12º ano, têm aspirações escolares bem definidas.

Assim, para ambos os sexos, a propensão para o ingresso no RV/RC, situa-se principalmente no 9º ano de escolaridade.

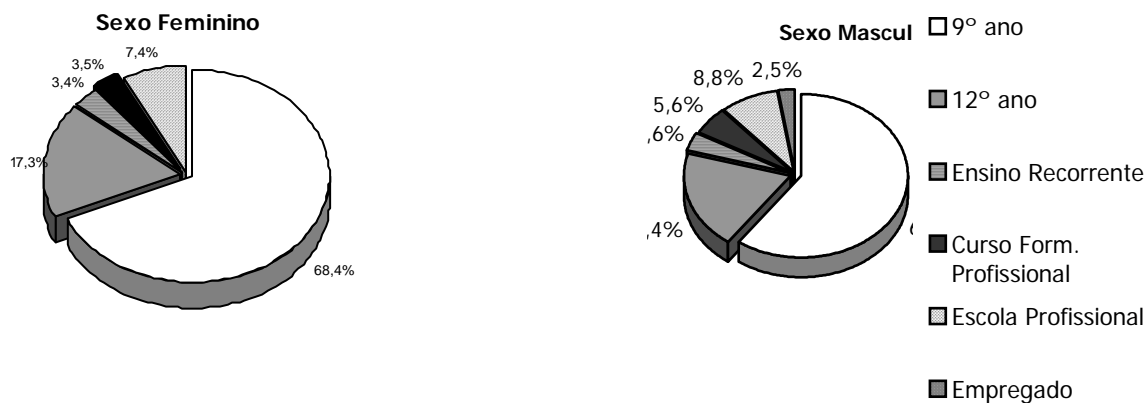
Quadro nº 4 - Interessados em ingressar no RV/RC (pós filme) segundo a situação*, do sexo Feminino

Situação						
9º ano	12º ano	EnsRec	CFP	EscProf	Emprg	Média/total
17.8%	5.1%	8.8%	12.5%	12.1%	-	11.3%

*Estes dados foram extraídos da tabela nº 6, do “estudo das motivações dos jovens para ingresso em RV/RC”. Dizem respeito à apetência, em cada situação, para o ingresso em RV/RC. A média referida na tabela diz respeito à percentagem de inquiridos do sexo em causa com interesse em ingressar no RV/RC

Com o objectivo de ilustrar as tendências caracterizadas, e da mesma forma que foi feito em relação à variável sexo, atente-se na situação dos inquiridos que se mostraram predispostos a ingressar no RV/RC.

Gráfico 2 - Situação dos inquiridos Interessados em ingressar no RV/RC*



Como se verifica pela representação gráfica (gráfico 4), **os inquiridos que manifestaram interesse em ingressar no RV/RC, frequentavam, em larga maioria, o 9º ano de escolaridade.** A propensão anteriormente detectada encontra assim uma ilustração clara.

Os dados parecem entrar em linha de concordância com os constatados aquando da análise pela variável idade. A diferença posicional entre os jovens do 9º e do 12º ano está certamente relacionada com a idade, com os percursos escolares e perspectivas

profissionais, e com o leque diferenciado de alternativas de vida que estes grupos etários possuem. As idades em que foi notada maior propensão para ingresso em RV/RC (14/16 anos), correspondem aos inquiridos que se encontram no 9º ano de escolaridade. Às idades em que o desinteresse por este regime foi mais evidenciado (18/20 anos) correspondem, maioritariamente, os inquiridos que se encontram no 12º ano, seguidos dos que se encontram nas vias alternativas ao sistema normal de ensino. O efeito da variável idade na posição face ao ingresso em RV/RC, resulta da sua conjugação com a variável situação do inquirido. Assim, **à medida que aumentam as habilitações literárias e a idade dos inquiridos, é menor a propensão para ingresso em RV/RC.** Um possível efeito, mais autónomo por parte da variável idade, situa-se nas vias alternativas ao sistema de ensino normal (recorrente e profissional), para o sexo masculino. Como se verificou, os inquiridos que se encontravam nestas circunstâncias, revelaram uma propensão muito significativa para o não ingresso em RV/RC. Como este grupo de jovens tem idades compreendidas entre os 18 e os 20 anos, o efeito conjugado de mais idade, mais habilitações, não se verifica.

Resultados Escolares

Dentro desta dimensão, um dado que se pode considerar determinante na estruturação dos projectos escolares dos jovens é o seu **sucesso escolar**. Em todas as sucessivas decisões escolares que os jovens têm de tomar, ele exerce influência, quer se trate da escolha de disciplinas, áreas, cursos ou mesmo vias de ensino.

No trabalho, esta perspectiva foi operacionalizada através da variável "**resultados obtidos no 9º ano de escolaridade**" e da variável "**existência ou não de reprovações escolares**".

Decorrente da hipótese definida, onde se depreendia que os indivíduos com maior insucesso escolar seriam os que estariam com maior predisposição para abandonar o sistema de ensino e optar pelo ingresso no regime de voluntariado e contrato, atente-se no comportamento traduzido pelas variáveis:

Resultados Obtidos no 9º ano

Esta variável foi seleccionada, porque, em termos de resultados escolares, é um elemento comum a todos os segmentos populacionais que compõem a amostra (todos os inquiridos tinham notas do 9º ano, ou referentes ao 1º período).

Verificando o efeito desta variável sobre a posição face ao ingresso em RV/RC, dá-se conta de valores de associação estatística significativos. A distribuição, no que diz respeito às categorias em que há maior e menor adesão, pode verificar-se nos quadros seguintes.

Assim, em relação ao **sexo masculino**, e de acordo com os dados apresentados no quadro nº 5, é nos níveis de notas mais baixos que se encontra a maior propensão para ingressar no

RV/RC. Quando se está perante notas superiores a 3 valores, a propensão é inferior à média de interessados em ingressar do sexo masculino.

Quadro nº 5: Interessados em ingressar no RV/RC*, segundo a situação, do sexo Masculino

Média de notas no 9º ano				
1 - 2	>2 - <3	3 - <4	4 - <=5	<i>Média/total</i>
38%	24.8%	14.3%	10.7%	19.8%

*Estes dados foram extraídos da tabela nº 7 do “estudo das motivações dos jovens para ingresso em RV/RC”. Dizem respeito à apetência, em cada intervalo médio de notas do 9º ano, para o ingresso em RV/RC. A média referida na tabela diz respeito à percentagem de inquiridos do sexo em causa com interesse em ingressar no RV/RC

Os dados do quadro nº 6 demonstram, que é nos intervalos em que as notas médias são mais elevadas, que há maior propensão para assumir uma posição desfavorável ao ingresso. À medida que a média de notas é superior a 3 valores, a percentagem de inquiridos que não está disposto a ingressar no RV/RC é superior à média de não interessados no ingresso para este sexo (20.2%)

Quadro nº 6 - Não Interessados em ingressar no RV/RC* segundo a situação, do sexo Masculino

Média de notas no 9º ano				
1 - 2	>2 - <3	3 - <4	4 - <=5	<i>Média/total</i>
12.7%	19.2%	21.5%	23.3%	20.2%

*Estes dados foram extraídos da tabela nº 7 do “estudo das motivações dos jovens para ingresso em RV/RC. Dizem respeito à apetência, em cada intervalo médio de notas do 9º ano, para o não ingresso em RV/RC. A média referida na tabela diz respeito à percentagem de inquiridos do sexo em causa sem interesse em ingressar no RV/RC

No que respeita ao **Sexo Feminino**, para um valor médio de interessados em ingressar, respeitante a este sexo, de 11.9%, pode ver-se através do quadro nº 7, que os níveis médios de notas onde se denota uma propensão para ingresso superior a esta média, são os mais baixos, isto é, notas médias até 3 valores. Estamos perante uma tendência que, como já vimos, é comum ao sexo masculino

Quadro nº 7: Interessados em ingressar no RV/RC* segundo a situação, do sexo Feminino

Média de notas no 9º ano				
1 - 2	>2 - <3	3 - <4	4 - <=5	<i>Média/total</i>
13.9%	16.5%	9.7%	5.5%	11.9%

*Estes dados foram extraídos da tabela nº 7 do “estudo das motivações dos jovens para ingresso em RV/RC. Dizem respeito à apetência, em cada intervalo médio de notas do 9º ano, para o ingresso em RV/RC. A média referida na tabela diz respeito à percentagem de inquiridos do sexo em causa com interesse em ingressar no RV/RC

Se a propensão para o ingresso está associada a níveis (médios) de notas mais baixos, como será de esperar, a propensão para o não ingresso, em relação ao sexo feminino, está também associada aos níveis (médios) de notas mais elevados, nomeadamente, a notas (médias) superiores a 4 valores, como é visível no quadro nº 8.

Quadro nº 8: Não Interessados em ingressar no RV/RC*
segundo a situação, do sexo Feminino

Média de notas no 9º ano				
1 - 2	>2 - <3	3 - <4	4 - <=5	<i>Média/total</i>
16.7%	22.6%	28.7%	36.3%	27.2%

*Estes dados foram extraídos da tabela nº 7 do “estudo das motivações dos jovens para ingresso em RV/RC. Dizem respeito à apetência, em cada intervalo médio de notas do 9º ano, para o não ingresso em RV/RC. A média referida na tabela diz respeito à percentagem de inquiridos do sexo em causa sem interesse em ingressar no RV/RC

Tendo em consideração que um dos factores que pesa na elaboração dos projectos escolares diz respeito aos resultados escolares obtidos, verificou-se que os indivíduos com resultados positivos desenvolvem sentimentos de auto-eficácia e auto-valorização, que os conduz à pretensão de continuar a sua formação escolar. Quem obtém melhores resultados escolares, tem aspirações mais elevadas e conseqüentemente, menor propensão para ingressar no mercado de trabalho.

Se em relação às médias de notas escolares foi possível verificar associações significativas entre níveis de notas e posições face ao ingresso em RV/RC, no que respeita à variável “reprovações escolares” o mesmo não foi possível. A existência de reprovações não determina uma posição favorável ao ingresso, exerce alguma influência nesse sentido, mas pouco importante.

Conclusão

Ao longo do trabalho procurou-se indagar da existência de um mercado favorável à proposta de RV/RC apresentada pelas Forças Armadas, bem como identificar as características principais do mesmo. **Ficou demonstrado que esta proposta teve**

acolhimento favorável por parte de um conjunto de jovens com características específicas, que foram apresentadas, mas que convém aqui relembrar.

Os dados revelaram que **há maior propensão para ingresso em RV/RC junto dos jovens do sexo masculino**. Em termos de composição etária, **a adesão a esta proposta foi mais visível entre os jovens com idades situadas no intervalo 14 – 16 anos**. Como foi explicitado, associado à variável idade e à influência que ela exerce na posição manifestada face ao RV/RC, estava a variável situação dos inquiridos. Esta associação deve-se ao facto de **os jovens que frequentam o 9º ano de escolaridade e que simultaneamente se situam no intervalo etário referido, corresponderem ao segmento populacional em que é mais significativa a propensão para aderir ao RV/RC**. Portanto, há uma associação conjunta entre a idade e a situação dos inquiridos que interfere na decisão que estes manifestam, sendo que à medida que se avança nas qualificações escolares e consequentemente na idade, a propensão para aderir à proposta em apreço revelou-se menor.

Em termos de perfil regional, também foi possível identificar as regiões do País em que a adesão ao RV/RC foi mais significativa. Trata-se do **Norte Litoral e de toda a região Sul** do País. Este dado encontra relação com as estruturas regionais de emprego, nomeadamente com as características e volume dos empregos disponíveis em cada região. É com base na comparação entre as características da oferta de trabalho disponível localmente e a proposta apresentada pelas Forças Armadas que as decisões são tomadas pelos jovens. Esta identificação das regiões em que a propensão para aderir ao RV/RC é maior, constitui-se como um aspecto importante para a estruturação das campanhas de informação e de divulgação do RV/RC que venham a ser implementadas. Numa óptica de rentabilização e optimização de recursos, pode partir-se destas regiões em que a aceitação de base à proposta militar é maior.

No que concerne às outras variáveis utilizadas para a caracterização dos antecedentes familiares, assinala-se que os jovens potencialmente aderentes provêm de famílias com baixos níveis de escolaridade e com profissões que exigem baixas qualificações.

Depois destas características de natureza mais objectiva, referentes ao mercado disponível para ingressar em RV/RC, é pertinente retomar alguns indicadores, de certa forma explicadores destas características, relacionados com os projectos escolares e profissionais dos jovens. Assim, no que respeita ao itinerário escolar, **os jovens que revelaram propensão para aderir ao RV/RC, obtiveram resultados escolares de nível médio ou baixo (notas médias do 9º ano, finais ou do 1º período, iguais ou inferiores a 3 valores) e as trajectórias escolares que pretendem desenvolver não ultrapassam o 12º ano de escolaridade**, tendo assim bem definido o seu tempo de permanência no sistema de ensino. Associadas às aspirações escolares, como se verificou, estão as percepções do mercado de trabalho. Neste domínio há um dado que parece incontornável. Os jovens que definiram as suas trajectórias futuras tendo como meta a obtenção de estudos de nível superior, não estão disponíveis para apreciarem favoravelmente propostas de trabalho.

Em relação ao exercício de uma actividade profissional, deu-se conta de que esta situação tem uma associação diferenciada, consoante a região dos inquiridos, com a posição face ao ingresso em RV/RC. Foram identificadas regiões (Grande Lisboa e Grande Porto) em que exercer uma actividade profissional não potencia o ingresso em RV/RC, ao passo em que há outras (Norte Litoral e Sul) em que essa potenciação é visível.

Em domínios mais endógenos à Instituição Militar, relacionados com as representações que os jovens têm desta Instituição, os dados revelaram uma associação significativa com a posição face ao ingresso em RV/RC. A imagem que os jovens têm das Forças Armadas, a utilidade que lhe conferem, a importância que atribuem à sua missão, bem como o reconhecimento da importância destas mesmas Forças Armadas na sua formação enquanto jovens, foram variáveis que exerceram uma influência significativa na decisão tomada face ao RV/RC. Apreciações positivas em todos estes aspectos estavam associadas a posições favoráveis ao ingresso no regime proposto.

As representações dos jovens em relação às Forças Armadas não podem ser dissociadas da percepção e vivência destas por parte da rede social em que os jovens interagem. A opinião que os familiares têm das Forças Armadas, exerce uma influência muito significativa na decisão dos jovens face ao RV/RC. Por outro lado, ter amigos nas Forças Armadas, nomeadamente em situação de RV/RC também exerce uma influência muito acentuada na decisão em causa. **Assim, constata-se que além dos jovens, também as famílias devem ser contempladas na estruturação das estratégias de informação a desenvolver pela Instituição Militar.** Da mesma forma, os elementos que integram o RV/RC, pertencendo a uma rede social na qual a sua opinião sobre as Forças Armadas e, mais propriamente, sobre a proposta em apreço, porque baseada em experiência vivida, contribuem de forma muito significativa para a construção de representações e tomada de decisões por parte dos seus pares. Assim, também estes elementos devem ser alvo de uma atenção especial, pois são veículos transmissores de informação, e porque se trata de informação em discurso directo, baseada em experiências situacionais. O seu contributo para a formulação de opiniões, por parte dos seus pares, é superior a qualquer outro canal de informação.

Da apreciação que foi efectuada em relação ao pacote de incentivos previsto para quem ingresse no RV/RC, resulta uma conclusão muito importante, que é a necessidade de distinguir o grau de importância que é conferido a esses incentivos, do efeito próprio na motivação para o ingresso no RV/RC. **Este pacote de incentivos foi apreciado de forma muito positiva por parte do público inquirido, mas o seu efeito na decisão de ingressar em RV/RC revelou-se pouco significativo.**

Sem olvidar os incentivos à formação, à integração posterior no mercado de trabalho, ou mesmo os que se prendem com benefícios a usufruir durante o período de prestação de serviço, devem aprofundar aqueles que lhes possibilitam as já referidas vantagens comparativas, ou seja, compensações que outras Instituições ou entidades empregadoras não possibilitam. Assim, a Instituição Militar, enquanto entidade empregadora, tem que encarar a sua relação com os jovens como uma relação de troca e, tal como em qualquer outro mercado social, deve oferecer vantagens específicas a quem

pretende recrutar procurando apresentar as vantagens que mais a favorecem (Grácio, S. 2001), apostando em aspectos que a possam distinguir positivamente de outras Instituições concorrentes no mercado de trabalho.

Este trabalho, aponta também no sentido de que o regime RV/RC, na categoria de Praças, não é suficientemente atractivo para os jovens com mais sucesso escolar, mais habilitações literárias e status sociais mais elevados ao nível da sua rede familiar. Se as credenciais escolares e sociais desta população forem entendidas como requisitos para o “Soldado do Futuro”, parece ser necessário um grande esforço para tornar mais conhecidas as actividades do Militar, melhorar o status sócio-económico desta categoria e, provavelmente, separar da actividade militar um conjunto de funções com menor atractividade.

Torna-se com efeito necessário que as estratégias de divulgação do regime RV/RC sejam baseadas nas conclusões que têm vindo a ser apresentadas, tanto no que respeita à diferenciação de conteúdos como à segmentação dos públicos alvo dessas estratégias. Não há crise de vocação para a profissão de militar, o desafio da Instituição Militar é conceber os mecanismos necessários para que a posição favorável face ao RV/RC, manifestada pelos jovens aos 15/16 anos, se mantenha até idades em que seja possível a sua efectivação.

ANEXO C – Angariação e Retenção dos RV/RC (extractos)

INFORMAÇÃO Nº 8 / GE / 10MAI02

Assunto: ANGARIAÇÃO E RETENÇÃO DAS PRAÇAS RV/RC

2. Análise

a. Do Projecto de Desistências RV/RC

(1) Os factores considerados pelos inquiridos como mais **importantes para a desistência** foram (ver listagem completa no **anexo A**):

- (a) Não ser um emprego definitivo (58,5%);
- (b) Ter arranjado outro emprego (57,8%);
- (c) Vencimento baixo (51,7%);
- (d) Limite temporal do contrato (45,9%);
- (e) Não receber formação profissional (37,3%);
- (f) Dificuldade em continuar os estudos (34,7%).

(2) Os factores considerados pelos inquiridos **como mais importantes para o ingresso** foram (ver anexo A):

- (a) Servir Portugal (69,3%);
- (b) Aventura e Operacionalidade (63,7%);
- (c) Relacionamento Humano (61,3%);
- (d) Concorrer Forças Policiais (48,7%);
- (e) Continuar os Estudos (48,1%).

(3) Os estudos realizados sobre as desistências permitem concluir:

- (a) Como principais razões de adesão ao RV/RC estão **factores simbólicos** (servir o país e a comunidade internacional, a camaradagem, a aventura e a operacionalidade), e **factores instrumentais** (grande interesse na participação nas missões de Apoio à Paz, possibilidade de continuação dos estudos, ingresso nas Forças de Segurança ou no QP do Exército);
- (b) Os factores simbólicos e os instrumentais sofrem uma elevada erosão e não resistem à desmotivação resultante de factores como: *a precariedade do vínculo, os baixos vencimentos* (os quais se tornam tanto mais baixos, quanto maior for a distância do militar do seu agregado familiar), assim como a *natureza de algumas funções*, mais especificamente na área dos serviços de apoio (faxina, cozinhas, etc.);
- (c) Face à conjugação destes elementos negativos, quando surge ao militar a oportunidade de arranjar um emprego definitivo (ou igualmente precário, mas mais perto de casa ou melhor remunerado), estes acabam por revelar uma maior propensão para a desistência do RV/RC.
- (d) É de realçar que uma percentagem significativa de militares desistentes (devido a terem arranjado um novo emprego), foram auferir neste, rendimentos superiores aos que tinham no Exército. Na categoria das Praças, 32% declararam ir auferir rendimentos na ordem dos 450 a 600€ e 36,5% na ordem dos 600 a 900€

b. Do Estudo das Motivações dos Jovens para Ingresso no RV/RC

- (1) Dados quantitativos da posição dos jovens face ao ingresso em RV/RC (como Praças):
- **Interessados em ingressar no RV/RC: 30.3%**
 - **Não Interessados em ingressar em RV/RC: 67.4%**
 - Não sabe/não Responde: 2.3%

Com a informação socialmente disponível, cerca de 67.4% não está interessada em ingressar no RV/RC, sendo que destes, a maioria não quer porque não gostam das características da vida militar (53%).

Todavia, interessa considerar como muito importante o facto de 30.3% dos jovens aceitam prestar serviço no RV/RC, o que é um número significativamente importante. No universo populacional em estudo (316 000 indivíduos), corresponde aproximadamente a 95 000 indivíduos. Considerando que estes fazem parte de coortes diferentes em relação às datas de nascimento poderá concluir-se que haverá um mercado potencial de 16 a 40 mil jovens/ano dispostos a prestar serviço militar no RV/RC. Contudo, mais de 60% destes interessados estão a frequentar o 9º ano de escolaridade e têm idades compreendidas entre os 15/16 anos, isto é não reúnem ainda as condições necessárias para efectivar a sua posição. É necessário um esforço por parte das Forças Armadas para que esta posição (de adesão ao RV/RC) se mantenha, até estarem reunidas as condições para a sua efectivação.

(2) Perfil dos jovens que aceitam ingressar no RV/RC:

- (a) Região de pertença: Norte Litoral e Sul
- (b) São preferencialmente do sexo masculino;
- (c) Situam-se na faixa etária 15 – 16 anos;
- (d) Maioritariamente no 9º ano e em cursos de formação profissional;
- (e) Oriundos de famílias com níveis de escolaridade não muito elevados e profissões que exigem qualificações modestas;
- (f) Têm notas escolares médias iguais ou inferiores a 3 valores;
- (g) As trajectórias escolares que pretendem concretizar ficam-se pelo 12º ano;
- (h) Esperam poder vir a frequentar cursos de formação profissional.

4. Conclusão

Julga-se que, de acordo com estudos efectuados e com as análises e propostas apresentadas, ser do maior interesse promover-se, ao mais alto nível, uma reflexão, estudo e debate sobre as seguintes questões:

a. Integração de toda a informação relativa ao RV/RC:

(1) Propostas

- (a) Processamento integrado da informação de recrutamento, selecção, formação e desempenho. Avaliação do percurso psicológico, profissional, pessoal e formativo, dos militares desde a entrada nas Forças Armadas até à sua saída. Isto, entre outras vantagens, permite realizar um “balanço social” dos militares em RV/RC que deve ser publicitado nas campanhas de Marketing (informação concreta tem maior efeito modelador da opinião dos jovens);
- (b) Necessidade e importância de se efectuarem estudos bienais sobre desistência do RC (quem desiste e porquê?), fidelização do RC (Quem permanece e porquê?), motivação dos jovens para ingresso em RC (Quem afirma estar interessado, factores de maior atracção, regiões de maior potencial de recrutamento, etc.);

(1) Aspectos a considerar

- (a) Flexibilização da política de recrutamento de acordo com os estudos de mercado, a realizar bienalmente. Deverá ser uma política evolutiva e adaptável às conjunturas. Para tal é necessária a existência de mecanismos de monitorização da evolução da situação (constituição de equipas de trabalho para o efeito, as quais devem integrar elementos pertencentes aos diversos órgãos que estudam e têm competência funcional sobre estas matérias);

b. Potenciar a angariação de voluntários para o RV/RC e em simultâneo, investir na retenção dos que actualmente se encontram nestes regimes:

(1) Propostas

- (a) Utilização do **marketing** (diferenciado do ponto de vista dos conteúdos e dos públicos-alvo)
 - 1. divulgação do serviço de utilidade pública do Exército, ao nível das escolas, famílias e meios de comunicação social. Este aspecto assume ainda maior importância se se levar em consideração que 53% dos jovens que não manifestam interesse em ingressar no RV/RC, o fazem por não lhe agradarem as características da vida militar;
 - 2. Investir na visibilidade do Exército através de actividades de apoio à comunidade (ex: obras locais; segurança contra incêndios); usar os serviços de engenharia, transmissões, médicos, informáticos, psicológicos, etc., no apoio às populações;

3. Actividades de inter-câmbio desportivo e outros entre U/E/O, Autarquias, Escolas e Empresas;
 4. Abertura e disponibilização de infra-estruturas desportivas do Exército às autarquias locais, promovendo maior ligação/visibilidade perante sociedade civil;
 5. Estabelecer protocolos de colaboração próxima com as Escolas e Centros de Emprego, nomeadamente através de um estreitamento das relações com os técnicos responsáveis pela orientação profissional nas referidas instituições, pois estes são um canal privilegiado e eficaz de transmissão de informação e “aliciamento” para o RV/RC;
 6. Formar equipas constituídas por jovens militares (Oficiais, Sargentos e Praças), dando-lhes uma formação adequada, de forma a melhorar a eficácia no contacto com o público jovem, quer ao nível dos CR, quer nas caravanas de divulgação;
 7. O CPAE pode fazer a Análise de Função dos militares que nos Centros de Recrutamento devem contactar com os jovens: definir o perfil; efectuar a selecção; definir a formação necessária e ministrá-la;
 8. Para além destas modalidades de contacto, promover a realização de palestras nas Escolas e nos Centros de Emprego, fornecendo informação institucional sobre o RV/RC, bem como relatos, na 1ª pessoa, de experiências bem sucedidas de prestação em RV/RC (vídeo ou ao vivo), potenciando-se o efeito de modelagem e identificação dos jovens a quem estas palestras se destinam;
- (b) Prestigiar a função de Militar de modo a torná-la como um emprego de marca:
1. Melhoria das relações inter-categorias e da organização de trabalho:
 - a Valorização profissional da função do Praça. Separação das tarefas menos diferenciadas (como por exemplo de limpeza e cozinha) das funções de cariz mais operacional, sendo aquelas entregues a empresas especializadas com o concomitante reforço da actividade operacional;
 2. Melhoria das condições de habitabilidade, alimentação e fardamento dos militares em RV/RC;

3. Efectivação de formação profissional qualificada (cursos que tenham aproveitamento militar e no mercado de emprego civil);
 4. Dinamização dos Gabinetes de saídas profissionais (actuais UNIVA), de forma a darem um real contributo à inserção na vida activa dos militares em RV/RC (privilégio adquirido apenas com um tempo mínimo de prestação de serviço, a definir). Este contributo deveria ser contabilizado no *Balanço Social* proposto em 4.1.(a) e posteriormente alvo de publicitação como um incentivo efectivamente concedido;
 5. Dotar as grandes unidades de técnicos nas áreas psico-sociais, jurídicas e médica para a resolução das questões que num vínculo de trabalho mais profissional e alargado se colocam entre os militares e a hierarquia (empregador/empregado);
- (c) Melhorar a qualidade da selecção do RV/RC, aumentando a eficácia e eficiência, através da qualificação técnica dos agentes que intervêm e da inovação ao nível dos instrumentos de medida (testes e equipamentos laboratoriais). Definição de um novo modelo de classificação e selecção e do novo Centro de Classificação e Selecção;
- (d) Gerir os recursos humanos não por escala, mas com base nas análises de função, na avaliação e selecção, promovendo e recompensando o mérito.

(2) Aspectos a considerar

- a. Formação de um Quadro Permanente de Praças (sobretudo nas áreas dos serviços), com correspondente progressão na carreira ou alargamento do contrato para períodos de 15 a 20 anos para especialidades técnicas, mantendo-se ou não o actual regime de contrato com um alargamento compatível, em termos etários, com as exigências das funções das armas combatentes;
- b. Alargamento do RC para 20 anos para algumas especialidades técnicas de Oficiais e Sargentos, sendo que após o 1º ano, os contratos devem ter a periodicidade de 3 anos de forma a potenciar a retenção e fidelização;
- c. Revisão dos vencimentos de modo a torná-los competitivos com o mercado de trabalho, na ordem dos 500/600€ para o início de carreira (valores de 2000);

- d. Compensações financeiras para os militares destacados das suas zonas de residência, de forma a manterem o nível de vencimento real considerando despesas inerentes a transporte e outras necessidades decorrentes de viver longe da residência que compensem, de algum modo, a ausência de laços afectivos entre os membros da família;
- e. Colocação em Unidades de acordo com as preferências do candidato, sobretudo a partir do 3º ano de contrato;
- f. Definição de tempos e currículos de instrução adequados às tarefas que os militares vão desempenhar, numa perspectiva de optimização da instrução. Esta, deve habilitar os militares com as competências necessárias ao exercício com excelência das suas funções durante um espaço de tempo que torne rentável o esforço da instrução e/ou da formação profissional. O tempo de utilização dos conhecimentos deve ser significativamente superior ao levado a adquirir as competências. As formações mais complexas serão mais adequadas ao QP ou a regimes de contratos mais alargados;
- g. Para a flexibilização da utilização dos militares, estes poderão ter uma especialidade-mãe e cursos de qualificação (de acordo com a sua apetência e/ou por interesse da unidade).
- h. Descentralização, no sentido descendente da actividade de pensar e da capacidade de usar as novas tecnologias pelos soldados, como sugere a experiência do Exército Americano, na recente campanha no Afeganistão;

**ANEXO D – Estudo de Opinião “A Juventude e o Serviço Militar”
(extractos)**

- FICHA TÉCNICA -

Estudo de Opinião efectuado pela Eurosondagem, S.A. de 23 a 30 de Abril de 2003.

Entrevistas directas e pessoais, realizadas por entrevistadores seleccionados e supervisionados, junto a estabelecimentos de ensino, recintos desportivos e locais de lazer da juventude.

O Universo é a população com idade compreendida entre os 15 e os 20 anos (ambos inclusivé), residente em Portugal Continental.

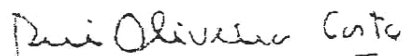
A Amostra é de 2.025 entrevistas validadas e foi estratificada por Região (Norte – 19,8%; A.M. do Porto – 12,6%; Centro – 29,6%; A.M. de Lisboa – 28,1%; Sul – 9,9%) e por sexo (Feminino – 50,6%; e Masculino – 49,6%).

O erro máximo da Amostra é de 2,5%, para um grau de probabilidade de 95,0%.

Um exemplar deste Estudo está depositado na Alta Autoridade para a Comunicação Social.

Lisboa, 02 de Maio de 2003

O Responsável Técnico da Eurosondagem



Rui Oliveira Costa

P- 3 → Na sua opinião, o Serviço Militar deveria ser?

Obrigatório.....	14,2%
Voluntário.....	82,4%
NS/NR.....	3,4%
TOTAL.....	100,0%

P- 4 → Em substituição do Serviço Militar Obrigatório devia existir?

	SIM	NÃO	NS/NR	TOTAL
Um Serviço Cívico	44,4%	47,9%	7,7%	100,0%
Um Sistema de treino Militar Periódico.....	33,0%	62,0%	5,0%	100,0%
Mais Formação na Escola sobre Defesa Nacional.....	63,0%	30,9%	6,1%	100,0%

P- 5 → Vou pedir-lhe que, entre os factores abaixo designados, indique os que contam para QUERER prestar serviço militar. Por favor responda

	Importante	Não Importante	NS/NR	TOTAL
1. Servir e defender Portugal.....	91,3%	5,5%	3,2%	100,0%
2. Participar em missões internacionais.....	60,3%	33,0%	6,7%	100,0%
3. Integrar forças especiais, comandos e fuzileiros.....	47,2%	43,8%	9,0%	100,0%
4. A função militar tem prestígio.....	71,8%	18,2%	10,0%	100,0%
5. O espírito de disciplina militar.....	52,1%	42,2%	5,7%	100,0%
6. O nível salarial é razoável.....	60,5%	29,6%	9,9%	100,0%
7. É um emprego estável.....	71,3%	21,9%	6,8%	100,0%

P- 8 → Sabe quanto vai ganhar, por mês, um soldado voluntário nas Forças Armadas?

Cerca de 140 Euros (28 contos).....	8,3%
Cerca de 240 Euros (48 contos).....	9,9%
Cerca de 340 Euros (68 contos).....	21,0%
Cerca de 440 Euros (88 contos).....	12,6%
Cerca de 540 Euros (108 contos).....	13,3%
NS/NR.....	34,9%
TOTAL.....	100,0%

P- 9 → Compatibilizar os estudos com a integração como voluntário nas Forças Armadas, acha que?

É possível.....	42,9%
É impossível.....	49,4%
NS/NR.....	7,7%
TOTAL.....	100,0%

P- 10 → Se tivesse que escolher, qual dos três ramos das Forças Armadas preferia integrar?

Armada (Marinha).....	21,0%
Exército.....	30,9%
Força Aérea.....	43,6%
NS/NR.....	4,5%
TOTAL.....	100,0%

P- 6 → Vou pedir-lhe que, entre os factores abaixo designados, indique os que contam para NÃO QUERER prestar serviço militar. Por favor, responda.

	Importante	Pouco Importante	NS/NR	TOTAL
1. Sou pacifista.....	54,9%	32,9%	12,2%	100,0%
2. Não quero correr riscos.....	49,9%	38,4%	11,7%	100,0%
3. A rigidez da hierarquia militar.....	54,3%	34,6%	11,1%	100,0%
4. Os equipamentos da Forças Armadas são muito antigos....	44,4%	44,9%	10,7%	100,0%
5. As instalações são pouco cómodas.....	55,4%	28,4%	16,2%	100,0%
6. O nível salarial é pouco satisfatório.....	70,3%	21,1%	8,6%	100,0%
7. Não quero ficar longe da família.....	50,6%	40,7%	8,7%	100,0%

P- 7 → Sabe quanto tempo dura, no máximo, um contrato de um voluntário para as Forças Armadas?

Quatro meses.....	18,2%
Um ano.....	33,1%
Três anos.....	27,4%
Seis anos.....	3,8%
NS/NR.....	17,5%
TOTAL.....	100,0%

ANEXO E – Estudo sobre especialidades em que, por excepção, se pode admitir a existência de contratos de longa duração (extractos).

e. Incentivos

(1) Refira-se ainda que a criação de Regime de Contrato de Longa Duração, para Especialidades/Qualificações

- (1) As especialidades a considerar para este estudo são as constantes do Anexo A ;
- (2) A DP/EME, aquando da realização dos seus trabalhos em 2002, solicitou que as Escolas Práticas e outras UEO responsáveis pela instrução, se pronunciassem sobre a adequação das especialidades ministradas, ao regime de Longa Duração. Como facilmente se imagina, todas as 345 especialidades foram consideradas como fundamentais e susceptíveis de serem incluídas na relação das especialidades a admitir de longa duração. As justificações encontram-se em vastas pastas e parecem não dever ser incluídas neste trabalho.

flexibilização da autorização para concorrer à Academia Militar e Escola de Sargentos, durante toda a vigência do contrato ou até aos 28 anos.

- (2) Contudo, deverá estar presente a situação vivida noutros Exércitos, nomeadamente o Espanhol, em que, de acordo com o jornal “La Razon” de 26/10/2003, verificam-se dificuldades na reinserção dos militares após o contrato de longa duração. Em concreto, os **500** militares (103 capitães e tenentes e, 388 cabos), que no ano de 2003 deixaram o Exército Espanhol, após cumprirem **12 anos** de serviço, ou completarem **35 anos** de idade, experimentam algumas **dificuldades de emprego**. O Ministério da Defesa, despendeu já 600.000 euros, para pagar a três empresas de emprego, com vista à reinserção (considerada difícil), destes militares. Merece destaque o facto de os oficiais serem todos licenciados e as praças detentoras de qualificações profissionais.

OFICIAIS		SARGENTOS		PRAÇAS	
Especialidade		Especialidade		Especialidade	
400TM	Eng Informática	536 S	Enfermeiro	343 E	Mec Equip Engenharia
500 S	Lic em Medicina	641SP	Programador	353 E	Oper Equip Med Lig Eng
535 S	Medicina Dentária	651SP	Secretariado	360 E	Oper Equip Pesado Eng
591 S	Farmácia			415TM	Téc Electr e Equip Rádio
641 SP	Programador			611AM	Restauração
642 SP	Lic em Psicologia			620AM	Cozinheiro
644 SP	Lic em História			717 M	Refrig e Climatização
664 SP	Sociologia				
651 SP	Secretariado				
652 SP	Lic em Direito				
634 SP	Lic em Ciências da Educação				
866 SC	Eng. Geógrafo				

4. CONCLUSÕES

- a. Visualiza-se uma situação intermédia entre o quadro legal existente e a proposta do MDN. Assim, parece adequado apoiar a proposta dos outros Ramos, no sentido de a duração do contrato para a generalidade das especialidade possa ser fixada entre os oito e os dez anos. Esta medida é crítica para o Exército, no que respeita à categoria de praças. A aprovar-se, será certamente ultrapassada a difícil situação que o Exército irá viver em 2007, devido ao facto de 2500 praças terminarem os seis anos de contrato.
- b. O acesso ao Regime de Contrato de Longa Duração, deverá ser através do actual regime de contrato, após uma prestação de serviço de no mínimo dois anos, não parecendo adequado que os voluntários ingressem directamente em Regime de Contrato de Longa Duração. Deverão ser naturalmente incluídos os cidadãos oriundos da Reserva da Disponibilidade(RD).
- c. No que refere à situação específica das praças, parece adequado que estes possam transitar do regime de contrato (RC) para o Regime de Contrato de Longa Duração, ao fim de dois anos e com o 9º Ano completo.

Para efeitos de formação, deverão ser empregues na máxima extensão, o CRVCC e o Centro Naval de Ensino à Distância, evitando desta forma a inconveniente licença para estudos, que prejudica fortemente a actividade operacional (o estudo é pessoal e as provas são realizadas nas Unidades). Outra vantagem muito importante para as praças, reveste-se no facto de este ensino ser completamente gratuito (livros incluídos).

- d. Relativamente às praças, poderá visualizar-se um mecanismo que favoreça e estimule o seu ingresso no Quadro Permanente como graduado. Assim, deverão ser alargados a toda a extensão do contrato, ou até aos 28 anos, a possibilidade de ingresso na Academia Militar e Escola de Sargentos.
- e. Poderá ser também equacionado o ingresso dos militares contratados (de todas as classes), na Escola de Serviço de Saúde Militar, para a frequência do curso de Enfermeiro, continuando a sua carreira no RCLD até aos 20 anos de serviço.
- f. A implementação do Regime de Contrato de Longa Duração apresenta-se como mais uma alternativa para a satisfação das necessidades do Exército nas categorias de oficiais, sargentos e de praças.
- g. Os Regime de Contrato de Longa Duração deverão ser entendidos como figura autónoma e complementar, relativamente ao modelo regra consubstanciado no RC (2 a 6 anos) e no RV com a duração de 12 meses. Assim, os Regimes de Contrato de Longa Duração deverão destinar-se a um número restrito de especialidades e de efectivos tendo sido consideradas 20 especialidades de um total de 345, como se vê em **3. e. (5)**, na página 8.