



**ACADEMIA MILITAR**

**FORÇAS ARMADAS DE CABO VERDE. O IMPACTO  
ECONÓMICO E FINANCEIRO DA  
PROFISSIONALIZAÇÃO DAS FORÇAS ARMADAS**

**Autor: Aspirante Aluno de Administração Militar Júlio César da Graça Inocêncio**

**Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria (Doutor) Luís Manuel Brás Bernardino**

**Mestrado em Administração Militar**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, junho de 2016**



## **ACADEMIA MILITAR**

# **FORÇAS ARMADAS DE CABO VERDE. O IMPACTO ECONÓMICO E FINANCEIRO DA PROFISSIONALIZAÇÃO DAS FORÇAS ARMADAS**

**Autor: Aspirante de Administração Militar Júlio César da Graça Inocêncio**

**Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria (Doutor) Luís Manuel Brás Bernardino**

**Mestrado em Administração Militar**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, junho de 2016**

## EPÍGRAFE

*“A melhor maneira de predizer o futuro é criá-lo.”*

Peter Drucker

*“A paz é a maior arma para o desenvolvimento que qualquer povo pode ter.”*

Nelson Mandela (1998)

## **DEDICATÓRIA**

Ao meu avô António Graça e meu tio, Nicolau Graça (in memoriam),

A minha família por tudo o que fizeram, e fazem por mim

A minha namorada, orientador

E a todos aqueles que me ajudaram nesta etapa da minha vida

## AGRADECIMENTOS

Durante a realização deste Trabalho de Investigação Aplicada, e do percurso na Academia Militar, várias pessoas auxiliaram-me de forma direta e indireta. Deste modo, quero deixar os meus votos de agradecimento a todas estas pessoas.

As minhas primeiras palavras são dirigidas ao Tenente-Coronel de Infantaria Luís Bernardino, por ter acreditado e aceite a orientação do presente trabalho, demonstrando sempre grande profissionalismo e disponibilidade para apoiar a execução deste trabalho.

Ao Major de Administração Militar David Miguel Pascoal Rosado, Diretor de Curso, pela sua disponibilidade e acompanhamento ao longo do percurso na Academia militar e, em especial na realização deste trabalho.

À Academia Militar, pelo que nela aprendi. Aos docentes, Oficiais, camaradas do Curso Brigadeiro Dom Carlos de Mascarenhas e aqueles que me acompanharam desde o Vestibular. As minhas palavras de reconhecimento são igualmente estendidas a todos os funcionários da Biblioteca, pela disponibilidade e permanente apoio.

Ao Exmo. Brigadeiro-General Antero Matos antigo Chefe de Estado Maior da Forças Armadas de Cabo Verde, ao Tenente-coronel Anildo Morais, Comandante da Guarda Costeira de Cabo Verde, ao Capitão-de-Patrolha Armindo da Graça, ao Professor Doutor Corsino Tolentino, membro da fundação Amílcar Cabral e aos militares das FACV, pela disponibilidade e prontidão que demonstraram em responder às minhas solicitações no âmbito das entrevistas.

Ao Coronel de Cavalaria Nuno Mira Vaz, pela disponibilidade e apoio prestado na realização deste trabalho.

Por último, porque os últimos são sempre os primeiros, quero agradecer à minha família, e a Zedna Gomes, que sempre me apoiaram neste percurso académico.

A todos voz que merecem o meu reconhecimento  
o meu muito obrigado  
Júlio César da Graça Inocêncio

## RESUMO

O presente Trabalho de Investigação Aplicada intitulado “Forças Armadas de Cabo Verde. O impacto Económico e Financeiro da profissionalização das Forças Armadas”, surge no âmbito dos cursos ministrados na Academia Militar, e tem como objetivo principal estudar as Forças Armadas de Cabo Verde e identificar os impactos que a adoção de um modelo profissional pode ter no orçamento da Defesa.

Este trabalho contém uma componente teórica que serve de sustentação à investigação, em que aborda aspetos importantes relativos à profissionalização das Forças Armadas, faz uma abordagem às Forças Armadas de Cabo Verde com base em legislação afeta às mesmas para se perceber quais os eventuais impactos que podem advir da adoção do modelo profissional, e as suas implicações no orçamento da Defesa Nacional. A segunda componente comporta uma pesquisa e recolha de dados e informação através de entrevistas que permitiram obter as conclusões e responder ao problema de estudo.

Da análise teórica e dos dados recolhidos verifica-se que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde implica uma alteração nos processos de recrutamento atualmente existente, estabelecendo requisitos para a entrada na Instituição Militar, tendo em conta as necessidades da mesma sendo que, a adoção deste modelo também tem implicações nos salários.

Assim, concluímos que a adoção deste modelo implica uma alteração significativa no orçamento da Defesa, resultante do aumento dos gastos com o pessoal militar das Forças Armadas, e do maior investimento que deverá ser feito em tecnologias, na formação e treino dos quadros, pelo que o Estado deve encontrar formas para suportar tais custos.

Também verifica-se que a adoção deste modelo permite uma redução da taxa de desemprego na sociedade, aumenta o poder de compra dos militares, contribuindo assim para a dinamização da economia, fornecendo ainda um clima de segurança favorecendo os investimentos, sendo por isso considerado uma mais-valia.

**Palavras-chave:** Profissionalização das Forças Armadas, Forças Armadas de Cabo Verde, Orçamento da Defesa, Recrutamento e Seleção.

## ABSTRACT

This Research entitled "Cape Verde's Armed Forces. The Economic and Financial Impact of professionalization of the Armed Forces", emerged in the scope of the courses taught at the Military Academy, and has as the main objective the study of Cape Verde's Armed Forces and identify impacts that the adoption of a professional model can have on the defense budget.

This work contains a theoretical component that serves as support for the research, in which important aspects related to the professionalization of the armed forces are addressed, is an approach on the Cape Verde Armed Forces, based on legislation affecting themselves in order to understand the possible impacts that may result from the adoption of the professional model, and its implications on the National Defense budget. The second component includes a research and the collection of data and information through interviews, which provided the conclusions and responded to the problem studied.

From the theoretical analysis and collection of data, it is verified that the adoption of a professional model in Cape Verde Armed Forces implies a change in the currently existing recruitment processes, establishing requirements of entry into the Military Institution, taking into account their needs, and considering that the adoption of this model also has implications on the wages.

Thus, we conclude that the adoption of this model implies a considerable change in the Defense budget, resulting from increasing expenses on the military personnel of the Armed Forces, and of the largest investment to be made in technology, training and the training of qualified board staff, whereby the State should find ways to support such costs.

It also appears that the adoption of this model allows a reduction in the unemployment rate in society increases the military purchasing power, thus contributing to boosting the economy while still providing a secure environment and encouraging investment, which is therefore considered an asset.

**Keywords:** Professionalization of the Armed Forces, Armed Forces of Cape Verde, Defense Budget, Recruitment and Selection..

## ÍNDICE GERAL

<b>EPIGRAFE.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATÓRIA .....</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE GERAL .....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICES DE QUADROS E/OU DE TABELAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>LISTAS DE APÊNDICES E DE ANEXOS .....</b>	<b>xii</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS .....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO I ENQUADRAMENTO TEÓRICO/</b>	
<b>REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>6</b>
Nota Introdutória .....	6
1.1. Profissão e Profissionalização .....	6
1.2. A profissão militar.....	7
1.3. Profissionalização das Forças Armadas .....	8
1.4. O Serviço Militar Obrigatório .....	11
1.5. Perspetiva económica da profissionalização das Forças Armadas.....	11
1.5.1. Eficiência e Eficácia.....	12
1.5.2. Custo .....	12
1.5.3. Gestão de Recursos Humanos .....	13
1.6. Vantagens da profissionalização das Forças Armadas: O Caso Português.....	14
Síntese do Capítulo .....	16

<b>CAPÍTULO II CARATERIZAÇÃO DAS FORÇAS</b>	
<b>ARMADAS DE CABO VERDE.....</b>	<b>17</b>
Nota introdutória .....	17
2.1. Caraterização de Cabo Verde .....	17
2.2. Caraterização das Forças Armadas de Cabo Verde .....	20
2.2.1. Enquadramento Legal .....	20
2.2.2. Missões das Forças Armadas .....	22
2.2.3. A Organização/estrutura das Forças Armadas de Cabo Verde .....	23
2.3. Serviço Militar nas FACV .....	27
2.4. Orçamento da Defesa Nacional.....	28
Síntese do Capítulo .....	30
<b>CAPITULO III METODOLOGIA, METODOS E MATERIAIS.....</b>	<b>31</b>
Nota Introdutória .....	31
3.1. Métodos de Abordagem do Problema.....	31
3.2. Técnicas Procedimentos.....	32
3.3. Amostragem Composição e Justificação .....	33
3.4. Procedimentos de Recolha e Análise de Dados .....	33
4.6. Materiais e Instrumentos Utilizados.....	33
<b>CAPITULO IV RESULTADOS E DISCUSSAO DE RESULTADOS. ....</b>	<b>34</b>
Nota introdutória .....	34
4.1. Apresentação e Análise das Entrevistas .....	34
4.3. Análise e Discussão de Resultados das Entrevistas .....	46
<b>CAPÍTULO V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES. ....</b>	<b>51</b>
Nota Introdutória .....	51
5.1. Conclusões .....	51

5.2. Reflexões Finais .....	54
5.3. Objetivos e Limitações da Investigação.....	55
5.5. Recomendações e Propostas para Futuras Investigações.....	55
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>56</b>
<b>APÊNDICES.....</b>	<b>I</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>XXXVIII</b>

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de Cabo Verde .....	18
Figura 2: Organograma das Foras Armadas de Cabo Verde.....	24
Figura 3: Fases da elaboração do trabalho de Investigação .....	II
Figura 6: Implantação dos Comandos Territoriais .....	XXXIX
Figura 7: Anexo 4:Relação de Pessoal das FACV .....	XL
Figura 8: Despesa de Funcionamento por Classificação Orgânica .....	XLI
Figura 9: Classificação Económica das Despesas (Defesa Nacional).....	XLII
Figura 10: Estrutura Remuneratória dos Militares do Quadro Permanente .....	XLIII
Figura 11: Estrutura Remuneratória dos Militares em Regime de Contrato.....	XLIV
Figura 12: Estrutura Remuneratória dos Militares do SEN .....	XLV

## ÍNDICES DE QUADROS E/OU DE TABELAS

Tabela 1: Codificação alfanumérica e cromática das respostas das entrevistas .....	35
Tabela 2: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão 1 .....	36
Tabela 3: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº1 .....	37
Tabela 4: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão 2.....	38
Tabela 5: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº2 .....	39
Tabela 6: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão nº3.....	39
Tabela 7: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº3 .....	40
Tabela 8: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão nº4.....	41
Tabela 9: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº4 .....	42
Tabela 10: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão nº5.....	42
Tabela 11: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº5 .....	43
Tabela 12: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão nº6.....	44
Tabela 13: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº6 .....	44
Tabela 14: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão nº7.....	45
Tabela 15: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão nº7 .....	46
Tabela 16: Vencimento atual dos Militares do SEN .....	V
Tabela 17: Vencimento atual dos Militares em Regime de Contrato.....	V
Tabela 18: Vencimento atual dos Militares do Quadro permanente .....	VI
Tabela 19: Vencimento dos militares se adotado um modelo profissional .....	VII

## LISTAS DE APÊNDICES E DE ANEXOS

Apêndice A: Fases da elaboração do trabalho de Investigação.....	I
Apêndice B: Funções Estratégicas Militares e Linhas de Ação, segundo CEDSN.....	III
Apêndice C: Cálculo do vencimento dos militares das FACV .....	V
Apêndice D: Correio eletrónico para Solicitar Entrevista.....	VIII
Apêndice E: Caracterização dos entrevistados .....	IX
Apêndice F: Inquérito por Entrevistas.....	X
Apêndice G: Carta de Apresentação.....	XI
Apêndice H: Guião de Entrevistas.....	XII
Apêndice I: Transcrição da Entrevista 1: Brigadeiro-General Antero Matos, Consultor no Departamento de Paz e Segurança da Comissão da União Africana .....	XIII
Apêndice J: Transcrição da Entrevista 2: Professor Doutor André Corsino Tolentino, membro da Fundação Amílcar Cabral.....	XVIII
Apêndice K: Transcrição da Entrevista 3: Tenente-Coronel Anildo Morais, Comandante da Guarda Costeira de Cabo Verde .....	XXI
Apêndice L: Transcrição da Entrevista 4: Capitão-de-patrolha Armindo Graça, Estudante no <i>Naval War College</i> , EUA .....	XXIII
Apêndice M: Transcrição da Entrevista 5: 1º Tenente Zeferino Duarte, Oficial de Pessoal e Ação Cívica.....	XXVI
Apêndice N : Transcrição da Entrevista 6: 1º Tenente Roseno Rocha, Oficial de Apoio às Unidades Navais .....	XXIX
Apêndice O: Transcrição da Entrevista 7: Tenente Odair Tavares Oficial de Relações Públicas e Protocolo .....	XXXI
Apêndice P: Transcrição da Entrevista 8: Tenente Marco Almeida, Instrutor no Comando da 1ª Região Militar.....	XXXIII
Apêndice Q: Transcrição da Entrevista 9: 2º Sargento Jorge Reis, Tesoureiro do Comando da 1ª Região Militar .....	XXXV

Anexo 1: Comandos Territoriais da Guarda Nacional .....	XXXIX
Anexo 2: Relação de Pessoal das FACV.....	XL
Anexo 3: Despesa de Funcionamento por Classificação Orgânica .....	XLI
Anexo 4: Classificação Económica das Despesas (Defesa Nacional).....	XLII
Anexo 5: Estrutura Remuneratória dos Militares do Quadro Permanente .....	XLIII
Anexo 6: Estrutura Remuneratória dos Militares em Regime de Contrato.....	XLIV
Anexo 7: Estrutura Remuneratória dos Militares do Serviço Efetivo Normal.....	XLV

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

<b>AM</b>	Academia Militar
<b>AMLEP</b>	<i>Africa Maritime Law Enforcement Partnership</i>
<b>AECV</b>	Anuário Estatístico Cabo Verde
<b>APA</b>	<i>American Psychological Association</i>
<b>CEDEAO</b>	Comunidade Económica do Estados da África Ocidental
<b>CEDSN</b>	Conceito Estratégico de Defesa e Segurança
<b>CEMFA</b>	Chefe de Estado Maior das Forças Armadas de Cabo Verde
<b>CPLP</b>	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
<b>CV</b>	Cabo Verde
<b>CRCV</b>	Constituição da Republica de Cabo Verde
<b>DNA</b>	Direção Nacional do Ambiente
<b>DL</b>	Decreto-lei
<b>ECV</b>	Escudos Cabo-verdianos
<b>EUA</b>	Estados Unidos da América
<b>FA</b>	Forças Armadas
<b>FACV</b>	Forças Armadas de Cabo Verde
<b>FAP</b>	Forças Armadas de Portugal
<b>FARP</b>	Forças Armadas Revolucionarias do Povo
<b>FSS</b>	Forças e Serviços de Segurança
<b>GC</b>	Guarda Costeira
<b>GN</b>	Guarda Nacional
<b>IM</b>	Instituição Militar

<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>LSM</b>	Lei do Serviço Militar
<b>LMSO</b>	Lei de Serviço Militar Obrigatório
<b>MDN</b>	Ministério de Defesa Nacional
<b>MIC</b>	Metodologia de Investigação Científica
<b>NEP</b>	Normas de Execução Permanente
<b>NFFACV</b>	Núcleo Fundador Forças Armadas de Cabo Verde
<b>OE</b>	Orçamento Estado
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>OUA</b>	Organização da Unidade Africana
<b>PD</b>	Perguntas derivadas
<b>QP</b>	Quadro Permanente
<b>RC</b>	Regime de Contrato
<b>RGFA</b>	Regime Geral das Forças Armadas
<b>RH</b>	Recursos Humanos
<b>RV</b>	Regime de Voluntariado
<b>SAR</b>	<i>Search and Rescue</i>
<b>SMO</b>	Serviço Militar Obrigatório
<b>SEN</b>	Serviço Efetivo Normal
<b>SNPC</b>	Sistema Nacional de Proteção Civil
<b>TIA</b>	Trabalho de Investigação Aplicada
<b>UE</b>	Unidades de Enumeração
<b>UR</b>	Unidades de Registo
<b>ZEE</b>	Zona Económica Exclusiva

## INTRODUÇÃO

No âmbito dos cursos ministrados na Academia Militar (AM), surge o presente Trabalho de Investigação Aplicada (TIA), subordinado ao tema “ **Forças Armadas de Cabo Verde. O Impacto Económico e Financeiro da profissionalização das Forças Armadas**”, com a finalidade de identificar os impactos que a adoção de um modelo profissional, poderá ter no Orçamento da Defesa Nacional, em especial no orçamento das Forças Armadas de Cabo Verde, apresentando-se as principais vantagens e inconvenientes da adoção deste modelo profissionalizante.

A profissionalização das FA está relacionado com os fenómenos conexos da globalização, pois que o surgimento de novas ameaças, a evolução tecnológica, económica e político-social, são factos que levam a repensar os modelos existentes nas Forças Armadas. Pois que, para que estas possam estar mais aptas a responder às diferentes situações em que estão submetidas exige-se uma maior especialização, aprendizagem e profissionalismo nos seus efetivos, o que só é possível com um sistema profissional. Neste contexto, Cabo Verde fruto da sua posição geoestratégica, tem nas suas FA “ (...) *uma instituição permanente e regular, composta exclusivamente de cidadãos cabo-verdianos e estruturada com base na hierarquia e na disciplina, (...)* ” (Art.º 247º CRCV, 1990, p. 75), em que, estas desempenham um papel fundamental na sociedade no combate às novas ameaças que possam surgir tanto a nível interno como externo, apoiam na prevenção e resolução de catástrofes, bem como na colaboração com as restantes autoridades e Forças de Segurança na prevenção e resolução de crises internas, pelo que a adoção de um modelo profissional poderia aumentar a eficiência e eficácia das mesmas, na realização destas missões.

Assim, estudar as Forças Armadas do país reveste-se só por si de uma especial importância para um seu futuro Oficial, permitindo assim um melhor conhecimento da realidade com o qual irá deparar nas suas futuras funções. Neste sentido, a escolha desta temática surge não só pela necessidade de se aprofundar um conhecimento mais conciso e objetivo das FACV, como também para fazer uma análise de um tema que tem sido apanágio em muitas FA congéneres, e que simboliza em nossa opinião, um pensamento e uma reflexão sobre o futuro das FACV e do país. Desta feita, importa-se referir que em Cabo Verde o processo de adoção de um modelo de profissionalização nas Forças Armadas tem ganho maior força por parte Governo, sendo que, existe um consenso a nível dos principais partidos

políticos quanto à necessidade de ter uma FA profissionalizadas e equipadas, acabando com o Serviço Militar Obrigatório. Neste sentido consideramos importante abordar esta temática e refletir sobre o futuro de Cabo Verde, analisando os possíveis impactos no orçamento de Defesa Nacional, nomeadamente os impactos nos gastos com pessoal nas FACV.

Dada a abrangência da temática em questão, limitamos o objeto de estudo, para que fosse possível a concretização dos objetivos desta investigação, sendo que, a delimitação de abordagem tem um papel importante para a definição e clarificação do tema e ainda para a concretização do trabalho que se pretende desenvolver, pois que “ (...) *para que o estudo seja realizável, o domínio deverá ser delimitado (...)* ” (Fortin, 1999, p. 39). Assim, para o presente trabalho de investigação abordamos a temática da profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde, com o intuito de identificar os principais impactos económico e financeiros que pode ter a adoção do modelo de profissional, pelo que iremos incidir na questão dos salários dos militares. Para tal, iremos fazer um breve enquadramento da profissionalização das FA, e baseando em estudos realizados nas Forças Armadas de Portugal (FAP), identificar algumas vantagens e desvantagens do mesmo, e analisar assim a profissionalização numa perspetiva mais económica e financeira. Pensamos assim, que a adoção do modelo profissional nas FA, implica entre outros aspetos, algumas alterações no orçamento da Defesa Nacional, pelo que surge a necessidade de recorrer ao Orçamento da Defesa Nacional de 2015, e a partir daí verificar quais as possíveis alterações que possam surgir no mesmo, nomeadamente nos gastos com pessoal resultante da adoção do modelo profissionalizante. Importa ainda ressaltar que devido ao facto do trabalho cingir-se a Cabo Verde, recorreu-se a fontes bibliográficas do país e autores (e entrevistados) cabo-verdianos.

Para que torne possível a realização deste trabalho surge a necessidade de definir o objetivo geral do mesmo, isto é, o que pretende com o trabalho, visando clarificar o produto final que se procure atingir, neste contexto “ (...) *o objetivo geral indica a principal intenção de um projeto, isto é corresponde ao produto final que o projeto quer atingir, ou o que se quer alcançar com o estudo (...)* ” (Sousa e Batista, 2011, p.26). Para tal, deve ser bem definido e perfeitamente claro, isto é, “ (...) *os objetivos que se pretendem adquirir devem ser definidos com clareza e com rigor (...)* ” (Sarmiento 2013, p.70) pois que, esta circunstância contribui para uma melhor definição do objeto de estudo. Assim, o objetivo geral do presente trabalho de investigação consiste em “**Analisar a profissionalização das FACV, e tendo em conta as suas características gerais, identificar os principais impactos económico e financeiro no orçamento da Defesa Nacional de Cabo Verde**”.

Assim, para que se alcance um objetivo geral é necessário estabelecer determinados objetivos específicos que “*permitem o acesso gradual e progressivo aos resultados finais*” (Sousa e Batista, 2011, p. 26). Neste sentido foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar se o papel das Forças Armadas de Cabo Verde na sociedade justifica a adoção de um modelo profissionalizado;
- Analisar o processo de recrutamento e seleção dos militares das Forças Armadas de Cabo Verde com vista à profissionalização;
- Identificar possíveis limitações ao processo de profissionalização impostas pelo Orçamento da Defesa Nacional;
- Identificar os principais efeitos da profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde no Orçamento das Forças Armadas.

Por forma a delinear o trabalho, foi elaborado uma pergunta de partida, sendo que esta representa o marco inicial do trabalho, pois “ *(...) consiste em procurar enunciar o projeto de investigação na forma de uma pergunta de partida, através da qual o investigador tenta exprimir o mais exatamente possível o que procura saber, elucidar, compreender melhor (...)*” (Quivy e Campenhoudt 2013, p. 32). Assim pode-se dizer que a pergunta de partida serve como fio condutor para a realização do trabalho de investigação e para tal, deve ser definida de forma clara e objetiva, contribuindo assim para a clareza, objetividade e êxito do estudo. Neste sentido, para o presente trabalho de investigação foi elaborada a seguinte pergunta de partida: **“Quais são os impactos no Orçamento da Defesa Nacional da profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde?”**.

Para uma melhor compreensão do trabalho e por forma a simplificar e a dar uma resposta credível à pergunta de partida, foram criadas algumas perguntas derivadas, que são “*(...) enunciados interrogativos precisos, escritos no presente e que incluem a ou as variáveis em estudo (...)*” (Fortin, 1999, p. 40). Assim, como perguntas derivadas temos as seguintes:

- **PD1:** Justifica o papel das Forças Armadas de Cabo Verde na sociedade a adoção de um modelo profissional?
- **PD2:** Permite o processo de recrutamento e seleção dos militares das Forças Armadas de Cabo Verde a adoção de um modelo profissional?

- **PD3:** Em que medida o Orçamento de Defesa Nacional condiciona, (ou não) o processo de recrutamento e seleção dos militares da FACV com vista à profissionalização?
- **PD4:** Quais são os efeitos da profissionalização das Forças Armadas no Orçamento das Forças Armadas de Cabo Verde?

Das perguntas derivadas, foram formuladas algumas hipóteses de investigação, que podem ser consideradas como possíveis respostas às mesmas. Nesta linha de pensamento, pode-se dizer que “ (...) *as hipóteses são suposições colocadas como respostas possíveis e provisórias, apresentando um carácter explicativo e preditivo, compatível com o conhecimento científico, sendo passíveis de ser confirmadas ou refutadas com o desenvolvimento da investigação (...)*” (Marconi e Lakatos citado por Sarmiento 2013, p.14). Neste sentido, tendo em conta as perguntas derivadas apresentadas anteriormente, foram formuladas as seguintes hipóteses:

- **H1** – As Forças Armadas de Cabo Verde têm um papel fundamental na sociedade, contribuindo para a manutenção da paz e a segurança do território, logo justifica-se a adoção do modelo profissional.
- **H2** – O processo de recrutamento baseia-se na Lei de Serviço Militar Obrigatório, sendo este processo o menos adequado para a aplicação de um modelo profissional nas FACV.
- **H3** – O Orçamento da Defesa condiciona a adoção de um processo de recrutamento com vista à profissionalização, uma vez que os recursos disponíveis são insuficientes face ao investimento necessário para a profissionalização das FA Cabo Verde.
- **H4** – A profissionalização das Forças Armadas tem influência no orçamento das Forças Armadas, havendo alterações principalmente na rubrica de gastos com pessoal.

Com vista à persecução dos objetivos, torna-se importante descrever a estrutura do trabalho, isto é, definir as etapas que serão seguidas ao longo da investigação, uma vez que “ (...) *investigar é uma atividade que pressupõe algo que é investigado, uma intencionalidade de quem investiga e um conjunto de metodologias, métodos, e técnicas que a investigação seja levada a cabo numa continuidade que se inicia com uma interrogação e termina com a apresentação pública dos resultados da investigação (...)*” (Coutinho, 2011, pp. 5 - 6). Assim, para a realização deste trabalho de investigação recorreu-se à metodologia de Investigação Científica em Ciências Sociais e Humanas, tendo em conta as orientações

definidas nas Normas de Execução permanente, NEP 522<sup>1</sup>, 1ª Edição de 20Jan16 da Academia Militar, recorreu-se ainda (em complemento) à norma *American Psychological Association* (APA), 6.ª Edição.

Importa referir que o trabalho é composto por uma breve introdução, seguida de cinco capítulos, em que na introdução faz-se o enquadramento do trabalho de investigação, realçando aspetos importantes, tais como apresentação do tema e motivação para a sua escolha, a definição dos objetivos gerais e específicos, a formulação da pergunta de partida, perguntas derivadas e a formulação das respetivas hipóteses de acordo com a MIC.

O primeiro capítulo assenta numa base teórica para sustentação da investigação, abordando alguns conceitos que se consideram relevantes para melhor compreensão do tema em questão, faz-se um pequeno enquadramento da profissionalização das FA, e ainda uma abordagem às principais vantagens e desvantagens da profissionalização das FA tendo como modelo de referencia às Forças Armadas de Portugal. O segundo capítulo integra uma caracterização das FACV, sendo o objeto de estudo, abordando de forma mais aprofundada a questão do Serviço Militar em Cabo Verde, assim como se apresenta alguns dados referentes ao orçamento da Defesa e ainda algumas implicações que a adoção de um modelo profissionalizado pode induzir no mesmo.

No terceiro capítulo realizamos uma parte mais prática do trabalho, relacionada com a metodologia e o trabalho de campo, em que são enunciados e demonstrados os procedimentos e meios utilizados na investigação. No quarto capítulo é feita a apresentação, análise dos dados recolhidos, nomeadamente das entrevistas, e no quinto e último capítulo, são apresentadas algumas conclusões e recomendações do trabalho, bem como a verificação das hipóteses e as respostas às questões de investigação formuladas inicialmente no âmbito da MIC. Por último apresentamos os apêndices e os anexos que servem para complementar o trabalho.

---

<sup>1</sup>Normas de execução Permanente que regulam a elaboração do TIA.

# CAPITULO I

## ENQUADRAMENTO TEÓRICO/ REVISÃO DA LITERATURA

### **Nota Introdutória**

Para uma melhor compreensão do trabalho e da temática estudada, surge a necessidade de se efetuar uma revisão de literatura com a finalidade de apresentar o estado da arte, que “ (...) *é a apresentação do histórico e da evolução científica do trabalho, através da citação e de comentários sobre a literatura considerada relevante e que serviu de base a investigação (...)* ” (Sarmiento, 2013, p.208). Assim, neste capítulo iremos fazer uma abordagem teórica relativamente à problemática em questão, baseando a nossa consulta nas diferentes fontes, sendo que estas “ (...) *não só fornece ao investigador a ocasião de verificar o estado dos conhecimentos no domínio de investigação a estudar, como permite alargar o seu campo de conhecimentos, estruturar o seu problema de investigação e estabelecer ligações entre o seu projeto e os trabalhos de investigação efetuados por outros investigadores (...)* ” (Fortin, 1999, p. 73).

O presente trabalho tem como objetivo principal verificar quais os impactos que a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde têm no orçamento da Defesa. Para atingir esse objetivo iremos fazer uma abordagem aos contributos de alguns autores especializados na temática da profissionalização militar, analisando alguns conceitos que consideramos importantes com vista a esclarecer e a contribuir para uma melhor compressão do trabalho, nomeadamente analisamos o conceito da “profissionalização” abordando a “profissionalização das FA” e o “sistema profissional”. Posteriormente, iremos canalizar o estudo para uma vertente mais económica da profissionalização das Forças Armadas, abordando um conjunto de conceitos de índole macro económicos que consideramos importantes para enriquecer e tornar mais consistente esta análise. Em seguida, iremos abordar algumas vantagens e desvantagens da profissionalização das FA tendo como referência o modelo português.

### **1.1. Profissão e Profissionalização**

Nesta secção pretende-se abordar alguns conceitos que consideramos de extrema importância para realizar o nosso trabalho, nomeadamente os conceitos de “profissão” e da

“profissionalização”. Assim, de acordo com Dias (2008) a profissão pode ser entendida como um ofício realizado por um indivíduo (remunerado ou não), constituído por um conjunto de tarefas com vista à persecução dos objetivos. Nesta linha de pensamento, de acordo com Milice (2010) para que um ofício seja considerado uma profissão deve possuir um conjunto de características, das quais destacamos a entrega total do profissional à atividade e o facto de o ofício corresponder a um sentido de responsabilidade que não se baseia exclusivamente na obtenção do lucro e do proveito próprio.

Segundo Mira Vaz (2001, p. 54) a profissão deve ser entendida como “ (...) *uma ocupação que requer treino avançado num domínio específico, estruturada de molde a que os interesses do profissional sejam tanto mais facilmente alcançados quanto melhor ele servir os clientes (...)* ”. Nesta linha de pensamentos, para Pedro Brito (2009) a profissão é uma atividade humana desenvolvida num conjunto social, embora esta possa ser desenvolvida individualmente, isto é, um trabalho realizado por uma pessoa com a finalidade de retirar deste meios de sustento, podendo ser reconhecida como um sistema de estratificação social e integrado num organismo.

Considerando estas definições deve-se ter em conta que certas profissões requerem competências especializadas que se adquirem com a formação e experiência, por forma a melhorar o desempenho dos trabalhadores, beneficiando a organização ou a instituição. Este desempenho é possível através de uma “profissionalização”, que segundo Simão (2012), é entendido como um processo ou uma atividade em que os responsáveis por uma profissão procuram através de conhecimentos científicos e de especificações técnicas (nas diferentes áreas afetas à profissão) alcançar os seus rendimentos, isto é, aumentar a sua eficiência e o seu estatuto dentro da organização, considerando que quanto maior for a especialização, a eficiência aumenta proporcionalmente. Isto é, a profissionalização é um processo de treino para se alcançar um certo nível profissional numa organização, e que contribui para aumentar a proficiência geral.

## **1.2. A profissão militar**

Dados os atributos da atividade militar, e tendo em consideração as características expostas na secção acima, estas podem assim ser consideradas uma profissão. Assim, ainda segundo Brito (2009), a profissão militar surgiu como uma necessidade geral de subsistência da comunidade, tendo como função principal, proteger e defender a comunidade e os seus recursos, obter melhores condições de vida e salvaguardar a segurança e o bem-estar da sociedade. Nesta ótica, verifica-se que os países estão cada vez mais expostos a situações que

possam colocar em causa a paz e a segurança nacional, nomeadamente ações de terrorismo, pelo que, deve existir uma estratégia de segurança e defesa eficiente, que passa muito pela Instituição Militar (IM), devendo esta ter os recursos humanos e matérias necessários e qualificados para fazer face a certas ameaças que são crescentemente complexos, multidimensionais e transversais.

Face ao exposto, de acordo com Mira Vaz (2002) a profissão militar é um instrumento que as sociedades têm à sua disposição para utilização da violência de uma forma legítima, mantendo-a dentro dos limites aceitáveis, tornado o profissionalismo militar um elemento indispensável às sociedades modernas e às organizações que tem como responsabilidade a segurança. Para Belchior Vieira (2002), o militar profissional para além do papel de guerreiro típico, deve incorporar também o papel de gestor militar e técnico militar, para o cumprimento das suas missões, devendo conter os valores que definem o caráter social da Nação. Nesta linha de pensamentos, podemos afirmar que “ (...) a profissão militar consiste numa mistura de chefes heroicos, gestores militares e especialistas técnicos, e que cada oficial pode personificar diferentes combinações destes elementos” (Janowitz citado por Agapito, 2001, p. 33).

### **1.3. Profissionalização das Forças Armadas**

Dos estudos realizados acerca da profissionalização das Forças Armadas podemos identificar dois tempos distintos (Mira Vaz, 2001). O primeiro tempo foi mais lento, tendo como referência o séc. XVIII, com a criação do Exército de Maurício de Orange considerado o primeiro esboço de uma organização militar consistente<sup>2</sup>. Porém o primeiro grande marco da profissionalização das Forças Armadas deu-se em 1808, quando Frederico II da Prússia cria condições para que todas as classes sociais pudessem ascender à categoria de Oficiais<sup>3</sup>. Este período é também marcado pela industrialização crescente que desencadeou uma mudança significativa no armamento e na arte da guerra, produzindo a necessidade de operadores com aptidões técnicas e tecnológicas mais elevadas, facto que levou ao aparecimento das escolas de formação militares (Idem, 2002). Assim, “a partir do séc. XIX o modelo profissional vai paulatinamente substituindo o modelo autocrático-feudal que existia até então” (Ferreira, 2003, p. 111). Nesta linha de pensamento, Mira Vaz acrescenta

---

<sup>2</sup>Conjunto de comerciantes que se juntaram e contratam soldados para que estes possam defender os seus interesses, em que os soldados tinham um emprego anual com pagamento regular (Vaz, 2001).

<sup>3</sup>Publicação, em 1808, por Frederico II da Prússia, do édito que abre a todas as classes sociais a possibilidade de aceder ao oficialato, constitui outro marco essencial (Idem).

ainda que, a confiança dos responsáveis políticos e militares no modelo de conscrição foi diminuindo à medida que a tecnologia do armamento avançava, aumentando a complexidade dos teatros de operações e a necessidade de emprego de militares profissionais. Este facto levou os responsáveis políticos e militares a concluírem que o SMO não era a melhor opção, e que necessitavam, cada vez mais, de militares com melhores conhecimentos e mais especializados, pois as tecnologias e otimização dos sistemas de armas assim o exigiam.

O segundo tempo refere-se ao séc. XX quando os países anglo-saxónicos começaram a optar pela profissionalização, sendo que esta etapa foi mais acelerada, considerando para efeito quatro fatores fundamentais: O sucesso das lutas anticolonialistas, no decurso das quais ficou demonstrada a aptidão da guerra revolucionária como instrumento de combate contra as forças convencionais das potências europeias; a esperança de que a profissionalização calasse os protestos dos jovens contra a prestação do Serviço Militar Obrigatório; a falta de um inimigo credível que veio colocar em questão a necessidade de FA enormes resultantes da conscrição massiva; por ultimo a guerra das Malvinas (1982) e do Golfo (1990), que veio preconizar a superioridade dos exércitos profissionais (Mira Vaz, 2001).

Nesta linha de pensamento, pode-se verificar que a profissionalização das Forças Armadas não foi um processo que aconteceu inesperadamente, mas sim por etapas, e não ocorreu ao mesmo tempo em todos os países, sendo resultado das necessidades impostas pelas tecnologias, pelas doutrinas e pela conjuntura internacional que obrigava a existência de militares pró eficientes e profissionais para dar respostas as diversas situações. Nesta ótica, Brito (2009) refere que na antiguidade não se falava da profissionalização dos exércitos, uma vez que estas não tinham uma existência institucional, mas que atualmente mediante as necessidades, existem FA totalmente profissionalizadas e outras de caráter misto com militares profissionais e militares do SMO.

Assim verifica-se que, com a profissionalização das Forças Armadas, foi-se revogando a Lei do Serviço Militar Obrigatório, isto é, elegendo um sistema em que o Serviço Militar baseia-se cada vez mais no voluntariado, sendo que neste novo modelo de acordo, com Mira Vaz (2002), podemos identificar dois tipos de profissionais distintos: os oriundos das Escolas Militares (Oficiais e Sargentos), militares do Quadro Permanente considerados os verdadeiros profissionais, que já existiam na época da conscrição, e os contratados considerados do Quadro de Complemento que apesar de possuírem uma formação não têm um vínculo de caráter definitivo com a Instituição Militar, designando-os

de semiprofissionalizados e exercem serviços profissionais por um período limitado de tempo de acordo com as necessidades das Forças Armadas e do país.

A profissionalização das FA veio trazer um novo problema a Instituição Militar, nomeadamente, a capacidade de mobilização de pessoal jovem para as fileiras, sendo que, segundo Antero Matos (2010), estes não reconhecem na carreira militar uma forma de realização pessoal e profissional, considerando as compensações remuneratórias e sociais muito reduzidas. Este problema na opinião de José Simão (2012), pode ser atenuada se na sociedade (nomeadamente nas escolas) criarem condições para incutir nos jovens valores considerados essenciais, nomeadamente o amor à pátria, a herança cultural (entre outros), e ainda, se forem criadas os incentivos certos, com garantias adequadas aos cidadãos que optem pelo serviço militar e por uma carreira militar profissional.

Segundo este autor, a formação dos jovens nas instituições militares e durante o tempo de permanência no exercício de funções é que determina o sucesso da profissionalização das Forças Armadas, considerando que, face às missões, a participações em forças multinacionais, atividades de Cooperação Técnica Militar (CTM), tarefas de interesse público, exigem uma formação adequada nas Instituições Militares, preparando homens e mulheres com capacidades e competências técnicas indispensáveis às missões cada vez mais complexas num mundo em mudança<sup>4</sup>.

Assim verificamos que a profissionalização das Forças Armadas implica uma análise aprofundada de múltiplos fatores, pelo que podemos dizer que trata-se de um sistema complexo e multidimensional que pode ser definido como “ (...) *um conjunto de partes inter-relacionadas cujo funcionamento é norteado e unificado por um determinado propósito comum* (...) (Moura e Sá, 2011, p. 95). Assim num sistema profissionalizado devemos ter em conta alguns aspetos importantes, nomeadamente o plano de carreiras, a formação e o treino dos militares, e as condições salariais sendo que no presente trabalho, o nosso foco será os salários pois tem um impacto direto e indireto no orçamento da Defesa.

Referindo às FACV, Pedro Brito (2009) considera que a profissionalização é um processo emergente e para tal identificou três fases do mesmo, nomeadamente: 1ª Fase, que inicia com a transição do voluntariado à Lei do Serviço Militar Obrigatório, 2ª Fase, da Lei do Serviço Militar Obrigatório ao Estatuto do Oficial e Sargento das Forças Armadas Revolucionárias do Povo (FARP) e a 3ª Fase do Estatuto do Oficial e Sargento das FARP ao Estatuto dos Militares, que coincide com o fim da Guerra Fria. O autor considera ainda

---

<sup>4</sup> José Simão (2012) Revista Militar disponível em [em [http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art\\_id=782](http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art_id=782)] consultado em 12 de abril de 2016 às 15h39.

que, este processo não foi totalmente concebido por duas razões, primeiro porque a substituição do homem por equipamentos e meios tecnologicamente avançados devido à redução dos efetivos, e por outro lado devido a substituição do Serviço Militar Obrigatório (SMO) pelo Regime de Contrato (RC), o que implica grandes custos, não havendo condições económicas para se optar por este modelo.

#### **1.4. O Serviço Militar Obrigatório**

O Serviço Militar Obrigatório foi o modelo que se verificou durante muito tempo nas Instituições Militares, baseando no facto de que todos os jovens de sexo masculino deveriam servir as Forças Armadas (Agapito, 2002). Situação que de acordo com Mira Vaz (2001) causa alguma controvérsia no seio da opinião pública, embora que, apesar da controvérsia este modelo apresenta algumas vantagens, tal como refere Pereira (2005), devido às FA constituir uma escola de formação cívica a nível nacional, possibilitando ao cidadão interiorizar valores indispensáveis a vida social, contribuindo para a coesão nacional em torno de um objetivo comum, e a facilidade de mobilização de pessoal para as fileiras. Existe também alguns inconvenientes como refere António Cardoso (2008) no artigo publicado na revista Nação e Defesa<sup>5</sup> que “*a conscrição impõe à sociedade um custo de oportunidade, resultante do facto de se obrigarem cidadãos a prestar serviço militar*” (2008, p.77), isto é acrescenta um custo adicional a sociedade e não retira o máximo proveito daqueles que servem a instituição por uma imposição e não por vontade própria.

Tratando-se das FACV, importa-se referir que à luz do art.º245º da CRCV, o Serviço Militar em Cabo Verde é obrigatório nos termos da lei, sendo dever de todo o cidadão defender a pátria mãe. Para tal existe um documento que regula o serviço militar em Cabo Verde, que é o Decreto-Legislativo nº6/93 (Lei do Serviço Militar), que estabelece os princípios gerais do serviço militar, as modalidades de recrutamento, e ainda estabelece as modalidades de prestação do serviço efetivo nas Forças Armadas de Cabo Verde.

#### **1.5. Perspetiva económica da profissionalização das Forças Armadas**

Para se efetuar uma análise em termos económicos da profissionalização das FA deve-se ter em conta, além do custo direto das remunerações dos militares da conscrição e dos militares profissionais, (objeto central do nosso trabalho), outros aspetos que se

---

<sup>5</sup> António Cardoso, Revista Nação e Defesa (2008), N.º 120 - 3.ª Série, pp. 77-101, disponível em [[http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/518/1/NeD120\\_AntonioCardoso.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/518/1/NeD120_AntonioCardoso.pdf),] consultado em 12 Março de 2016.

consideram relevantes. Nesse ponto de vista, pretendemos elencar alguns conceitos económicos que também devem servir de base para uma análise à adoção de um modelo de profissionalização nas Forças Armadas, nomeadamente: a eficiência, produtividade e a gestão dos recursos humanos, que segundo Cardoso (2008) podem ser considerados como alguns dos fatores mais importantes para uma análise completa e integral.

### **1.5.1. Eficiência e Eficácia**

O conceito de eficiência e eficácia pode ser vista de diferentes perspetivas, sendo que a finalidade é a persecução dos objetivos, segundo João Bilhim “ (...) a *eficácia* pode ser encarada como a medida normativa do alcance dos objetivos globais da organização, enquanto a *eficiência* é considerada uma medida normativa de utilização dos recursos (...)” (2004, p. 395). Isto é, a eficiência preocupa-se com os meios que utiliza para atingir os objetivos, e neste sentido pode-se considerar que, a “ (...) *eficiência* é uma medida económica que relaciona *inputs* com *outputs* (...)” (Cardoso, 2008, p. 83) em que, os *inputs* são os meios utilizados e os *outputs* os resultados, pelo que deve-se efetuar uma relação entre ambas e verificar qual a forma mais rentável para prossecução dos objetivos, ou cumprimento das missões, referindo que os *inputs* são quantificáveis enquanto os *outputs* a sua quantificação torna-se mais difícil e complexa (Idem).

No que respeita à eficácia das Forças Armadas profissionalizadas, alguns autores colocam em causa o modelo profissional, considerando que a redução dos efetivos pode afetar a eficácia das Forças Armadas, uma vez que estes não se conseguem multiplicar para fazer frente a ameaças de maiores dimensões, apesar de estarem bem treinadas e bem equipadas. Em termos da prontidão das FA, segundo Mira Vaz (2002), estas com o treino resultante da profissionalização irão aumentar e ter ganhos significativos, permitindo melhorar o desempenho operacional. Referindo-se à eficiência da utilização dos recursos matérias e humanos, prevê-se que também aumente, uma vez que as aptidões de um militar profissionalizado são em regra superiores às de um militar de conscrição.

### **1.5.2. Custo**

O custo deve ser entendido como a quantia gasta por algo, e neste contexto o custo vai para além dos gastos com o pessoal, sendo que, estes segundo Cardoso (2008), são facilmente quantificáveis, considerando se tivermos em conta apenas os custos financeiros, isto é, as remunerações. Neste contexto, a conscrição revela-se mais barata do que a

profissionalização, pois os custos dos militares profissionais são em regra mais elevados. Nesta ótica quando se fala em profissionalização das Forças Armadas, deve-se ainda ter em conta outros custos, nomeadamente os custos de oportunidade, os custos com a formação, com o treino, com a aquisição de equipamentos e tecnologia, entre outros.

O custo de oportunidade da conscrição, apesar de não ser facilmente quantificável, pode ser calculado através da diferença entre o salário potencial do mercado de trabalho e o baixo salário que os conscritos auferem durante a prestação do SMO, atividade esta que não foi resultante de uma escolha individual, mas sim de uma imposição nacional (Idem). Relativamente aos custos com a formação, classificação, incorporação, segundo Mira Vaz (2002) estes são menores, fruto da redução dos efetivos. No que concerne à aquisição de equipamentos, pode-se considerar que estes podem variar, sendo que, não existe a necessidade de umas FA técnicas em determinadas áreas se não existem equipamentos adequados para que estes possam exercer as suas atividades, embora atualmente se possa verificar o oposto, pois quanto mais tecnologias associado aos sistemas de armas existe a necessidade de menos militares, mas de efetivos mais qualificados e profissionais.

### **1.5.3. Gestão de Recursos Humanos**

De acordo com João Bilhim (2004) as organizações são uma entidade social organizada, com fronteiras delimitadas, e com um objetivo definido. Nesta linha de pensamento, Almeida (2011) refere que para atingir os seus objetivos, as organizações deverão ter a capacidade de captar, gerir, conjugar e desenvolver recursos de forma eficiente, que se traduz também na capacidade de gerir pessoas. Assim, verifica-se que as alterações nas organizações são uma constante e as Forças Armadas como organização enraizada dentro de uma sociedade tende a sofrer alterações e ajustamentos constantes, pois que existe a necessidade de ter recursos humanos capacitados para fazer face às diversas situações que possam surgir.

Assim, de acordo com Milice (2010), o recrutamento constitui um dos pilares primordiais, com que a Instituição Militar consegue os meios humanos imprescindíveis à sua sustentação e ao cumprimento das suas missões fundamentais. Nesta ótica, deve-se verificar qual a melhor forma para obtenção de recursos humanos qualificados, considerando que o “ *recrutamento deve ser feito a partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos das organizações* (Chiavenato, 2006, p. 166). Assim as FA, podem optar por um sistema totalmente profissionalizado que resulta do recrutamento baseado no voluntariado, ou por um sistema misto como referido por Brito (2009), sendo

que o objetivo final, de acordo com Cardoso (2008) é dotar as FA de pessoal em quantidade e com qualidade, para garantir o comprimento cabal das suas missões em prol dos objetivos nacionais e do país.

No que concerne à qualidade e a quantidade, importa salientar que nestes dois modelos observamos ponto de vistas diferentes, sendo que o SMO tem como uma das principais vantagens garantir às FA um elevado número de pessoas, isto é, a quantidade. Sendo que, de acordo com Martins Barrento (1992) é um sistema mais adequado para situações em que as ameaças são de fácil perceção e volumosas, e existe um apoio da população a ação militar enquanto que, a profissionalização preocupa-se mais com a qualidade dos recursos humanos. Cardoso (2008), por outro lado salienta que a profissionalização permite o recrutamento de recursos humanos mais qualificados, diminuindo a quantidade de recursos humanos recrutados durante um ano, sendo que para garantir a quantidade de recursos humanos desejáveis é necessário criar incentivos eficientes para aqueles que desejam optar pela carreira militar. Neste aspeto, importa realçar que um dos problemas com o qual as Forças Armadas dos países que optaram pela profissionalização têm, é a falta de candidatos para o preenchimento das vagas disponíveis.

### **1.6. Vantagens da profissionalização das Forças Armadas: O Caso Português**

No âmbito político estratégico, deve-se ter em conta que, as reformas nas doutrinas levou a uma alteração da concetualização da componente militar das Forças Armadas e resultante disso, verificou-se uma reestruturação de modo a adequa-las às novas missões, ao novo modelo organizacional do vetor militar, assente na profissionalização das FA, permitindo maximização do rendimento do aparelho militar (Eurico Rodrigues, 2004). Portugal, à semelhança do que já tinha acontecido noutros países da Europa, sofreu uma grande mudança a nível militar, dando os primeiros passos para profissionalização das FA em 1991, com a implementação da Lei n.º22/91<sup>6</sup> que fixou o tempo de prestação do SMO em quatro meses para os três ramos das FA, sendo possível aumentar em casos excecionais, para oito meses no Exército, doze meses na Marinha e na Força Aérea, iniciando o surgimento do voluntariado como forma de prestação de serviço militar. Importa salientar que este período ficou marcado pela redução da eficiência das FA devido a rotatividade dos seus elementos (Cardoso, 2008). Com a IV revisão constitucional (Lei Constitucional

---

<sup>6</sup> Lei n.º. 22/1991 de 21 de setembro: Lei Alteração do Serviço Militar. Diário da República, I Série-A nº 138.

n.º1/97 de 20 de Setembro) deu-se a desconstitucionalização do SMO e em 1999 com a Lei n.º174/99 de 21 de setembro<sup>7</sup>, deu-se a passagem da conscrição para o voluntariado, designado de um sistema profissionalizado, em que o serviço efetivo abrangia as seguintes modalidades: serviço efetivo nos Quadros Permanentes, em Regime de Contrato, Regime de Voluntariado, e decorrente de Convocação ou Mobilização<sup>8</sup>, estabelecendo de acordo com o art.º59 da LSM<sup>9</sup> um período de transição (não superior a quatro anos) em que os quantitativos do SEN seriam eliminados gradualmente.

A profissionalização das FAP surge com a necessidade de adaptação às exigências da nova tipologia de missão, exigindo FA mais pequenas e mais flexíveis, com capacidades de atuar nos diferentes cenários, defender o território nacional, participar em ações de paz, ações humanitárias e de cooperação e nas outras Missões de Interesse Público dentro ou fora do território nacional (Idem). Assim, com adoção do voluntariado como forma de prestação de serviço em tempo de paz, o tempo de prestação de serviço variava entre dois a seis anos, trazendo mais estabilidade a IM, e capacidade de obtenção de recursos humanos com melhores qualificações. Este facto conduziu a uma redução do pessoal e conseqüentemente das incorporações necessárias ao longo do ano. Este aumento do tempo da prestação de serviço teve impacto na eficiência, permitindo aos militares adquirirem conhecimentos e experiência, aliando-se a uma escolha voluntária, traduzindo-se numa maior produtividade das mesmas.

A profissionalização das FAP criou um outro problema a IM, nomeadamente, a capacidade de recrutar pessoal para ingressar nas mesmas, pelo que, foi necessário criar um conjunto de incentivos, os quais estão explanados em diploma específico no decreto-Lei n.º 320-A/2000 de 15 de dezembro<sup>10</sup>. Também, verificou-se um aumento das despesas com o pessoal, embora, o efeito do crescimento observado nas despesas com pessoal militar, resultante da adoção de novas políticas salariais, foi anulado pelas alterações que se registaram em termos dos efetivos militares (Ibidem).

<sup>7</sup> Decreto-lei n.º.174/1999 de 21 de setembro: Lei do Serviço Militar. Diário da República, I Série-A n.º 221. Disponível em [<http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Documents/PDF/leidoservicomilitar.pdf>].

<sup>8</sup> Art.º3º da Lei n.º174/99 de 21 de Setembro: Lei do Serviço Militar. Diário da República, I Série-A n.º 221.

<sup>9</sup> A obrigação de prestar o serviço efetivo normal SEN é gradualmente eliminada num prazo que não pode exceder quatro anos, contado a partir da data da entrada em vigor da presente lei, sendo que para tal os quantitativos do SEN fixados anualmente por portaria do MDN (Art.º 59º DL n.º 174/1999).

<sup>10</sup>Decreto-lei n.º.32-A/2000 de 15 de dezembro: Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato disponível em [[https://ciencias.ulisboa.pt/sites/default/files/fcul/institucional/legislacao/dl\\_320\\_a\\_2000.pdf](https://ciencias.ulisboa.pt/sites/default/files/fcul/institucional/legislacao/dl_320_a_2000.pdf)], alterado pelo DL 118/2004 de 21 de maio e pelo DL n.º 320/2007 de 27 de setembro. Consultado em [<http://www.exercito.pt/sites/recrutamento/Documents/PDF/mapaincentivos.pdf>].

A profissionalização das FAP, tem vantagens e desvantagens, pelo que de acordo com Mira Vaz (2002) podemos enumerar algumas das vantagens do mesmo, nomeadamente, a capacidade de reação mais eficiente e oportuna à defesa militar contra ameaças menores e em áreas mais pequenas, a eficiência na colaboração das Forças Armadas em missões de interesse público, a criação de postos de trabalho, a melhoria da opinião pública a cerca das FA facilitando o seu emprego fora do território nacional, a redução de custos em alguns setores nomeadamente nas áreas de classificação, seleção, incorporação, instrução e manutenção. O autor apresenta ainda alguns aspetos que se considerem menos positivos, nomeadamente a capacidade de garantir fidelidade a missão, a decisão dos militares baseado em fatores como o lucro e a produtividade deixando de lado as questões morais que devem orientar a conduta dos militares, um menor número de jovens nas fileiras, com risco de ter os jovens menos qualificados, população cada vez mais alheio a problemática da defesa militar, culminado com um menor conhecimento das ameaças e menor vontade de participar na defesa do território.

### **Síntese do Capítulo**

Resultante das evoluções que se verificaram ao longo dos tempos na sociedade, no âmbito político económico, tecnológico e social, as FA sentiram a necessidade de ter nos seus quadros, pessoal com competências técnicas para fazer face às missões que lhes eram atribuídas, pelo que muitos países optaram pela estratégia da profissionalização. Assim, pode-se admitir que a profissionalização das FA é tida como uma solução que os países encontraram para garantir uma melhor e mais adequada defesa e segurança dos interesses nacionais, face as exigências estratégicas impostas pelo mundo moderno e, tendo em conta os valores e as virtudes militares (Rodrigues, 2004).

A profissionalização das FA exige a análise de alguns fatores, como o custo e os recursos humanos, para que estes possam ter capacidades para cumprir as suas missões de forma eficiente. Relativamente a vertente dos recursos humanos verifica-se que, numa estratégia de recrutamento baseado no voluntariado reúne as melhores condições para dotar a IM de uma estrutura altamente profissionalizada, pelo que se tem assistido a uma transição das LSMO para o voluntariado.

## **CAPÍTULO II**

### **CARATERIZAÇÃO DAS FORÇAS ARMADAS DE CABO VERDE**

#### **Nota introdutória**

Para melhor compreendermos o contexto do nosso trabalho necessitamos conhecer as FACV, verificar em que meio estas estão inseridas, e assim apurar quais os impactos que a profissionalização pode ter no orçamento da Defesa.

Assim, neste capítulo fazemos uma breve caracterização de Cabo Verde, por forma a enquadrar o nosso objeto de estudo. Uma vez feita a caracterização do país, vamos caracterizar as FACV, começando por fazer um pequeno enquadramento legal das mesmas, passando pelas suas missões com o intuito de verificar o seu papel na sociedade, de seguida apresentamos a sua organização tendo em vista o cumprimento das suas missões, assim como iremos abordar a Lei do Serviço Militar. Por fim, iremos versar a questão do orçamento da Defesa, com a finalidade de se verificar os gastos relacionados com as Forças Armadas, em concreto no que respeita ao gastos com pessoal, verificar quais os impactos que a profissionalização pode ter no orçamento da Defesa nomeadamente, quais as alterações resultantes da política salarial imposta pela profissionalização.

#### **2.1. Caracterização de Cabo Verde**

Cabo Verde foi descoberto em 1460, por navegadores portugueses, e esteve durante cerca de cinco séculos sob a soberania de Portugal, período em que serviu de palco de mistura de culturas, dando origem à “cultura crioula”. Atualmente, de acordo com o nº1 do art.º1 da CRCV “*Cabo Verde é uma República soberana, unitária e democrática, que garante o respeito pela dignidade da pessoa humana e reconhece a inviolabilidade e inalienabilidade dos Direitos do Homem como fundamento de toda a comunidade humana, da paz e da justiça*” (Art.º 1 CRCV).

Cabo Verde é um arquipélago que está situado à 455 km costa ocidental africana<sup>11</sup>, composta por 10 ilhas, e uma área oceânica com cerca de 87 milhas de raio, 1000 km de costa e uma área marítima de responsabilidade nacional de 734.265 Km<sup>2</sup>, que inclui o mar

---

<sup>11</sup> Ver Figura 1: Mapa de Cabo verde.



No ponto de vista internacional, de acordo com o nº5 do art.º 11ª da CRCV, Cabo Verde estabelece cooperações com várias organizações, nomeadamente a ONU e a OUA para a resolução pacífica de conflitos tendo em vista a paz e a justiça internacional. Ainda, tendo em conta o exposto no nº6 do mesmo artigo, Cabo Verde mantém laços de amizade e de cooperação com os Países de Língua Oficial Portuguesa e com os países de acolhimento dos emigrantes cabo-verdianos.

Relativamente à demografia, verifica-se um crescimento da população nos últimos anos, estimando de acordo com o AECV<sup>14</sup> um número de pessoas residentes de 524.833 em 2015. A densidade populacional tem aumentado, com cerca 130,13 habitantes/km<sup>2</sup> a nível do país, sendo São Vicente a que mais contribui para este efeito com cerca de 356,9 hab/Km<sup>2</sup>, enquanto as ilhas de Santo Antão, São Nicolau, Fogo e Brava apresentam uma redução da densidade populacional devido ao fluxo migratório. Relativamente a estrutura etária da população o número de jovens<sup>15</sup> em 2015 corresponde a 29,4% da população residente, os jovens dos 15 aos 24 anos correspondem a cerca de 20% da população, e dos 25 aos 64 correspondem a 45,2% da população, sendo que os idosos correspondem a 5,4% da população, em que a idade média da população ronda os 28 anos (AECV, 2015).

Relativamente ao mercado de trabalho constata-se que houve uma diminuição da taxa de desemprego entre 2012 e 2014, sendo que, esta taxa nos homens é superior ao das mulheres. No que concerne a educação, verifica-se um acréscimo no nível de escolaridade da população, aumentando o número de pessoas a frequentarem o ensino básico, assim como o ensino secundário e superior. Em termos económicos Cabo Verde tem feito um percurso visando o desenvolvimento e tem registado diferentes conquistas em diversas frentes, saindo em finais de 2007 da lista das Nações Unidas dos países menos desenvolvidos, estando hoje colocado entre os Países de Rendimento Médio. Neste aspeto a indústria do turismo assume-se como principal impulsionadora, sem esquecer as remessas dos emigrantes que desempenham um papel importante para a estabilidade económica do país<sup>16</sup>.

No que concerne ao ambiente Cabo Verde é um arquipélago muito frágil e vulnerável às mudanças climáticas, o que levou o Governo a implementar um programa de proteção ambiental onde atualmente, cerca de 18% da área terrestre e 6% da área marítima são áreas protegidas (Idem).

---

<sup>14</sup>Anuário Estatístico Cabo Verde 2015 (AECV). Disponível In Portal do Instituto Nacional de Estatística, em [[http://www.ine.cv/anuarios/Anuario\\_CV\\_2015.pdf](http://www.ine.cv/anuarios/Anuario_CV_2015.pdf)].

<sup>15</sup>Número de jovens entre o 0-14 anos de idade.

<sup>16</sup>Cabo Verde Aspetos Gerais Consultado em [<http://www.worldbank.org/pt/country/caboverde/overview>] em 30 de março de 2016.

Relativamente a segurança, Cabo Verde dada a sua vocação marítima, tem a responsabilidade da segurança do atlântico médio, desencadeando ações de vigilância e controlo do espaço jurisdicional. Sendo, um país aberto às influências do exterior, que aposta no turismo como uma das principais atividades económicas, os vetores primordiais da política de segurança e defesa são, a segurança e a ordem pública e a prevenção e o enfrentamento de catástrofes, pelo que as Forças Armadas desempenham um papel importante no estabelecimento da segurança do território em coordenação com outras Forças e Serviços de Segurança (FSS) (CEDSN, 2011).

## **2.2. Caracterização das Forças Armadas de Cabo Verde**

As Forças Armadas de Cabo Verde foram criadas em meados dos anos sessenta, com a finalidade de dar início à luta armada em Cabo Verde. O NFFACV<sup>17</sup> recebeu a formação militar em Cuba, e findo a formação em 15 de janeiro de 1967 prestaram solenemente o juramento “*de fidelidade à luta pela independência de Cabo Verde, fosse em que circunstâncias fossem*”<sup>18</sup>, mostrando-se dispostos a lutar pela liberdade e desenvolvimento do território mesmo com o sacrifício da própria vida.

Atualmente face as reforma, as Forças Armadas de Cabo Verde encontram-se divididas em duas unidades, a Guarda Nacional (GN) e a Guarda Costeira (GC). Importa ainda realçar que a nível militar, Cabo Verde tem cooperação com vários países nomeadamente, Alemanha, Angola, Brasil, China, Cuba, Estados Unidos da América, Espanha, França, Portugal e Senegal, para formação e material bélico<sup>19</sup>.

### **2.2.1. Enquadramento Legal**

Com vista a realização das suas atividades e cumprimento cabal das suas missões, as FACV, regem-se por um conjunto de documentos legais as quais destacamos a CRCV, (Lei Fundamental), segundo o qual as FACV são uma Instituição permanente e regular composta por cidadãos cabo-verdianos, que obedecem aos competentes órgãos de soberania, estão ao serviço da nação, sendo que, a sua organização é única para todo o território nacional (Art.º

---

<sup>17</sup>Núcleo Fundador das Forças Armadas de Cabo Verde, criado por um grupo de jovens militantes anteriormente mobilizados, estudantes, camponeses e trabalhadores emigrantes.

<sup>18</sup>Breve Historia das Forças Armadas de Cabo Verde. Disponível In Portal das Forças Armadas em [<http://www.fa.gov.cv/index.php/2012-07-06-09-32-02>] em 31 de março de 2016 às 16h34.

<sup>19</sup>As Forças Armadas cabo-verdianas (2014). Consultado em 31 de Maro de 2016 em [<http://www.operacional.pt/as-forcas-armadas-cabo-verdianas/>].

247º CRCV) sendo que, o serviço militar é obrigatório conforme descrita no art.º 249 do presente diploma.

O Conceito Estratégico de Defesa e Segurança Nacional<sup>20</sup> (CEDSN), aprovado em 2011 é um documento que tem por finalidade descrever a estratégia de defesa adotada pelo Estado para persecução dos objetivos da Política de Defesa Nacional<sup>21</sup>. Este documento prevê uma cooperação e uma interoperabilidade entre as FA, a Polícia e outros serviços afetos a segurança por forma a garantir a segurança e a estabilidade do território. O mesmo, estabelece as funções estratégicas militares para Cabo Verde<sup>22</sup>, sendo que estas exigem uma maior qualificação e meios por forma a garantir a estabilidade do território, estabelecendo ainda as linhas de ação estratégicas para materialização dessas funções, em suma de acordo com o CEDSN, as FA são uma instituição a disposição do Estado para obtenção dos objetivos estratégicos da política de Segurança e Defesa Nacional.

Alem dos documentos supracitados, também destacamos algumas das principais legislações afeta as Forças armadas nomeadamente:

- O Decreto-Legislativo nº6/93<sup>23</sup>, Lei de Serviço Militar, que regula o Serviço Militar, determinando as formas da prestação do serviço nas FACV, e os princípios para o recrutamento militar.
- A Lei nº 89/VI/2006, Regime Geral das Forças Armadas, estabelece a nova organização e funcionamento das FA, bem como a Estrutura Superior das FA, revogando o disposto na Lei nº62/IV/92 (Lei das Forças Armadas).
- O Decreto-Lei nº 30/2007, Organização e Quadro de Pessoal das Forças Armadas, que estabelece a estrutura e organização das FA, identificando as competências dos diferentes órgãos que constam da organização das FA, fazendo a alusão aos Elementos da Componente Operacional do Sistema de Forças e ainda aos efetivos e quadros de pessoal.
- DLN.º2/2012, Estatuto dos Militares, que desenvolve a Lei de Base do Estatuto da Condição Militar, estabelece as normas que regem as carreiras militares, sendo aplicado a todos os militares das FA independentemente das condições de prestação de serviço, pelo que consideramos um elemento indispensável para a nossa análise.

---

<sup>20</sup>Aprovado pela resolução nº 5/2011 de 17 de Janeiro, publicado no B.O nº 3 I Série de 17 de Janeiro.

<sup>21</sup>O CEDSN indica que as principais ameaças para Cabo Verde prendem-se com a possibilidade de uma agressão exterior como o terrorismo, o tráfico de droga, armas e pessoas, através do crime organizado; a pirataria marítima; as catástrofes naturais; a proliferação de armas e engenhos nucleares.

<sup>22</sup>Apêndice B: Funções Estratégicas e Linhas de Ação segundo o CEDSN).

<sup>23</sup>Decreto-lei nº.6/1993 de 24 de abril: Lei do Serviço Militar. B.O. 1ª série, N.º18. Disponível In Portal do Ministério da Defesa Nacional em [<http://www.defesa.gov.cv/index.php/biblioteca/g-legislacao>].

### 2.2.2. Missões das Forças Armadas

As Forças Armadas de Cabo Verde têm por missão fundamental defesa militar do território Nacional contra qualquer ameaças ou agressão externas<sup>24</sup> (Art.º 248º da CRCV). No contexto das suas missões sem prejuízo do anterior, as FACV no âmbito da segurança interna participam no Sistema Nacional de Proteção Civil, colaboram em tarefas com vista a proporcionar melhores condições de vidas as populações, cooperam com outras entidades e serviços de segurança na manutenção da segurança pública, e na realização de certas missões, nomeadamente a proteção de infraestruturas críticas e proteção da população, na vigilância e fiscalização do espaço aéreo e marítimo<sup>25</sup> sob jurisdição nacional, na realização de operações de busca e salvamento, proteção do meio ambiente, prevenção do património arqueológico submarino, a prevenção e repressão da poluição marítima, e a prevenção do tráfico de estupefacientes e armas.

De acordo com o CEDSN as FA devem participar no combate ao tráfico de droga, armas e de pessoas, combate a criminalidade organizada<sup>26</sup> e ao terrorismo<sup>27</sup>.

As FA, por forma a contribuir para a segurança e defesa do território de Cabo Verde, no contexto internacional tem participado em diversos exercícios, com outras organizações, nomeadamente o exercício “FELINO<sup>28</sup>” que insere-se no quadro dos exercícios conjuntos e combinados com os membros da CPLP, que tem por finalidade melhorar os procedimentos e as doutrinas das FA dos países que compõem a CPLP, para o emprego em operações de apoio a paz e de assistência humanitária sob a égide da ONU, respeitando as legislações nacionais. A *African Maritime Law Enforcement Partnership* (AMLEP) que insere-se no âmbito da segurança marítima<sup>29</sup>. A “AMLEP” de 2012 teve lugar em Cabo Verde e contou com a presença de vários parceiros internacionais, e baseou-se num conjunto de operações de patrulhamento conjunto e combinado nas áreas marítimas de Cabo Verde, com a finalidade de desenvolver a capacidade de detetar, intercetar, abordar e apreender embarcações e navios que praticam atividades clandestinas nas áreas marítimas cabo-

<sup>24</sup> Descritas no Conceito Estratégico de Defesa Segurança Nacional (2011, pp.16-18).

<sup>25</sup> Utilização das águas arquipelágicas, do mar territorial e da zona económica exclusiva.

<sup>26</sup> As Forças Armadas participam em ações de prevenção e fiscalização das atividades das redes de tráfico de droga e da criminalidade conexa, em colaboração com as autoridades competentes, (CEDSN, 2011, p.16).

<sup>27</sup> O terrorismo que é uma ameaça a segurança internacional e aos princípios que caracterizam o relacionamento entre as sociedades modernas, aos valores nacionais e ao espaço territorial do Estado (Ibidem, p.16).

<sup>28</sup> Exercício FELINO. In Portal do EMGFA em [<http://www.emgfa.pt/pt/operacoes/exerc/felino>].

<sup>29</sup> *Africa Maritime Law Enforcement Partnership* (AMLEP). In Portal do *United States Africa Command*, consultado em [<http://www.africom.mil/NewsByCategory/article/27940/african-maritime-law-enforcement-partnership-underway>].

verdianas. No âmbito de busca e salvamento (SAR<sup>30</sup>), o exercício “CAVSAR” desenvolvida entre as FACV (Guarda Costeira) e a Força Aérea Espanhola com a finalidade de treinar o estado de prontidão e a capacidade de dar resposta aos náufragos bem como a evacuação médica.

Assim verifica-se que a existência de um modelo profissionalizado seria uma mais-valia para as FACV, no cumprimento das suas missões, que exigem certo nível de formação, experiência e operacionalidade, garantindo maior eficiência na utilização dos recursos e de meios em prol da segurança e defesa de Cabo Verde.

### **2.2.3. A Organização/estrutura das Forças Armadas de Cabo Verde**

Cabo Verde é um país que devido as suas características insulares e a sua posição geoestratégica favorável<sup>31</sup>, está muito exposto às ações do exterior e as dificuldades da natureza, neste sentido as FA desempenham um papel importante para garantir a segurança do território, missão que lhe é atribuída pela CRCV, e de acordo com o CEDSN as “FA devem dispor de uma organização flexível e modular, adequada aos modernos requisitos de empenho conjunto e combinado de forças, privilegiando a interoperabilidade dos meios e desejavelmente, com capacidades crescentes de projeção e sustentação, comando, controlo, comunicações e informações, de acordo com a situação e as possibilidades do país” (CEDSN 2011, p. 26). Assim, FACV, de acordo com as características das suas missões, encontram-se organizadas conforme a Lei n.º 89/VI/2006, RGFA e pelo Decreto-Lei n.º 30/2007, Organização e Quadro de Pessoal das Forças Armadas. Neste sentido, de acordo com o Art.º4 da Lei n.º 89/VI/2006<sup>32</sup>, as FACV na sua estrutura possuem os órgãos militares de comando, a Guarda Nacional, e a Guarda Costeira, sendo que, na sua organização conforme Art.º 6.ª do Decreto-Lei n.º 30/2007<sup>33</sup> compreende o Chefe de Estado Maior das Forças Armadas (CEMFA), o Estado Maior das Forças Armadas (EMFA), os órgãos centrais de comandos, os órgãos de consulta, os órgãos de implantação territorial e os elementos da componente operacional do sistema de forças, como se pode verificar na figura n.º2.

---

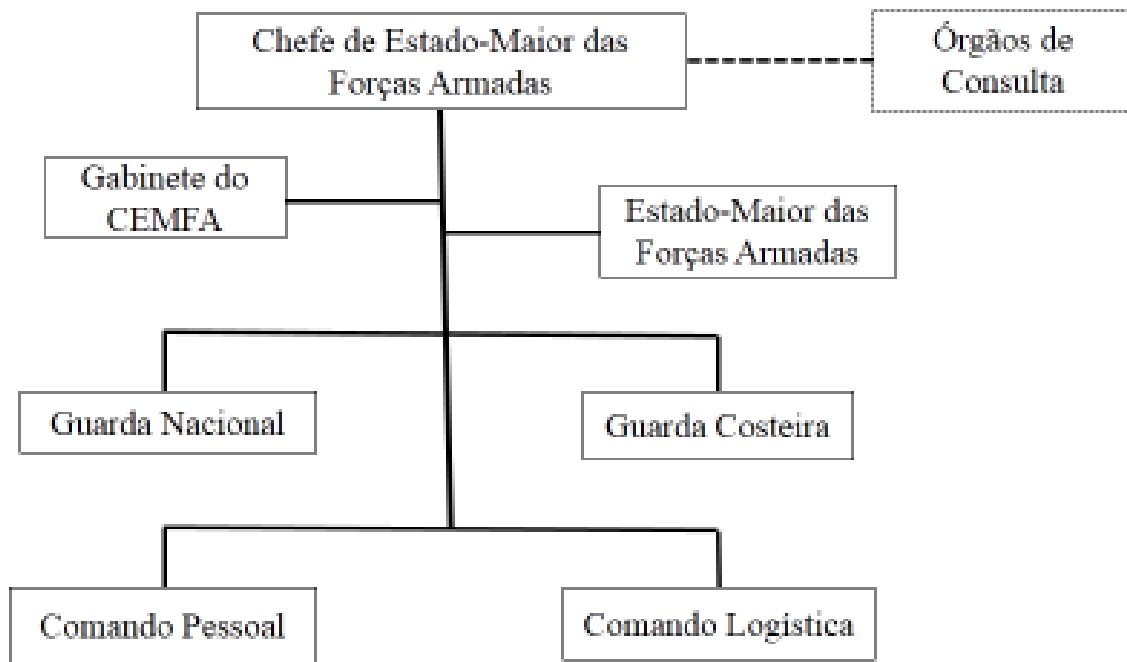
<sup>30</sup>Search and Rescue (SAR), (Busca e Salvamento). Consultado em 27 de maro de 2016 em [<http://www.panapress.com/Espanha-apoia-exercicio-para-testar-capacidade-de-busca-e-salvamento-em-Cabo-Verde--13-630452102-17-lang4-index.html>].

<sup>31</sup>Cabo Verde encontra-se no cruzamento de algumas das principais rotas de navegação aérea e marítima do mundo.

<sup>32</sup>Lei n.º 89/VI/2006 de 9 de janeiro: Regime Geral das Forças Armadas B.O, I Série, N.º 2. Disponível In Portal do Ministério da Defesa Nacional em [<http://www.defesa.gov.cv/index.php/biblioteca/g-legislacao>].

<sup>33</sup>Decreto-Lei n.º 30/2007 de 20 de agosto: organização e os Quadros de Pessoal das FA. B.O, I Série, N.º 31. Disponível In Portal do Ministério da Defesa Nacional, em [<http://www.defesa.gov.cv/index.php/biblioteca/g-legislacao>].

Para além das componentes acima referido, de acordo com o nº2 do mesmo artigo, a organização das FACV, pode ainda incluir os órgãos de busca e salvamento e órgãos de fiscalização do sistema de autoridade marítima, por forma a garantir um cumprimento cabal das suas missões.



**Figura 2: Organograma das Forças Armadas de Cabo Verde**

Fonte: Portal do MDN. Disponível em [www.defesa.gov.cv](http://www.defesa.gov.cv)

Os órgãos militares de comando: De acordo com o art.º 3º do Decreto-Lei nº 30/2007, é constituída pelo Chefe de Estado Maior das Forças Armadas (CEMFA) e pelos órgãos que o apoiam no exercício de comando das Forças Armadas, sendo que estes são constituídos, segundo o nº 2 do mesmo artigo, pelo Estado-Maior das Forças Armadas e os Comandos Funcionais. O Estado-Maior das Forças Armadas de acordo com o art.º 10º do Decreto-Lei nº 30/2007 é um órgão dirigido pelo Vice-Chefe de Estado-Maior das Forças Armadas de apoio direto ao CEMFA para estudo, planeamento e inspeção das atividades relativamente as Forças Armadas, e compreende o Comando Operacional das Forças Armadas o Centro de Planeamento Estratégico Militar, a Direção de Informações Militar, a Inspeção das Forças Armadas e os Serviços de apoio geral.

Os comandos funcionais, ou órgãos centrais de comandos, segundo o art.º 17º Decreto-Lei nº 30/2007, são órgãos da direta dependência do CEMFA, que tem por finalidade executar e fiscalizar tarefas em áreas de atividades específicas, mediante indicações definidas superiormente. Assim temos, o Comando Pessoal que de acordo com o art.º 18º do mesmo diploma, tem por finalidade assegurar as atividades relativas ao pessoal mediante as diretivas do CEMFA, e o Comando logística que de acordo com o estabelecido no art.º 19º do mesmo, tem a missão assegurar a administração dos recursos financeiros e materiais das FA tendo em conta as diretivas do CEMFA.

A Guarda Nacional surge no âmbito das reformas das FACV, tendo em conta as necessidades do país, que segundo Antero Matos (2012) necessitava de uma força flexível para atuar na defesa do país e no cumprimento de missões de segurança interna, nomeadamente a participação na segurança e ordem pública, combate ao terrorismo e crime organizado. Assim, a GN de acordo com o Decreto-Regulamentar nº 21/2012<sup>34</sup> constitui a componente principal de defesa militar do país, realizando operações terrestres e anfíbias, e apoiando a segurança interna de acordo com as suas missões específicas, sobretudo as esplanadas no art.º 4º do Decreto-Lei nº 30/2007, nomeadamente executar o estado de Sítio e de Emergência, prevenir e combater o terrorismo garantindo a segurança dos órgãos de soberania e dos objetivos estratégicos, combater em coordenação com autoridades competentes a segurança pública assim como o tráfico de estupefacientes, armas, pessoas e a criminalidade organizada, participando também no SNPC, e em tarefas da prevenção do meio ambiente, satisfação das necessidades básicas da vida das pessoas. Por forma a garantir os cumprimentos destas missões, a estrutura da Guarda nacional de acordo com o nº2 art.º 4º do Decreto-Lei nº 30/2007 compreende os seguintes elementos do Corpo de Polícia Militar que pode ser utilizado em apoio a Polícia Nacional para garantir a segurança e ordem pública, o Corpo de Fuzileiros Navais, o Corpo de Artilharia, sendo estas são vocacionadas para a defesa militar do território, e Unidades de Apoio. A GN está estruturada por comandos territoriais<sup>35</sup> mediante áreas de jurisdição: Primeira Região Militar, com sede na ilha de São Vicente, abarcando as ilhas Santo Antão, São Vicente, Santa Luzia e São Nicolau. A Segunda Região Militar, com sede na ilha do Sal abrangendo as ilhas do Sal e Boavista. A Terceira Região Militar, com sede na ilha de Santiago, fazendo parte as ilhas de Maio, Santiago, Fogo e Brava.

---

<sup>34</sup>Decreto-Regulamentar n.º 21/2012 de 7 de dezembro: Organização da Guarda Nacional. B.O, I Série, N.º66. Disponível In Portal do Ministério da Defesa Nacional, em [<http://www.defesa.gov.cv/images/Legislacao/OrganizacaoGuardaNacional.pdf>].

<sup>35</sup>Ver Anexo 1: Implantação dos Comandos Territoriais da GN, ou Figura nº1 Mapa de Cabo Verde.

A Guarda Costeira, é a unidade das Forças Armadas que tem por finalidade defender os interesses do país no mar sob jurisdição nacional e ainda apoiar as operações terrestres e anfíbias através do suporte aéreo e naval. Dadas as suas características e as do país, a Guarda Costeira desempenha um papel importante na defesa militar do território nacional, nomeadamente, com o emprego de meios aéreos e navais, colaborando com a Guarda Nacional para execução do Estado de Sítio ou de Emergência, possuindo uma série de missões<sup>36</sup> específicas com o objetivo de garantir a integridade do território. Nomeadamente efetuar patrulhamentos do espaço aéreo e marítimo sob a responsabilidade nacional, fiscalização e controlo de atividades ilícitas no mar em conformidade com os compromissos internacionais assumidos, colaborar em missões de interesse público, participar no SNPC, proteção do meio ambiente e garantir melhores condições de vida as pessoas.

Para o cumprimento das suas missões a Guarda Costeira compreende, as forças e os meios navais, as forças e os meios aéreos e as forças e os meios em terra, estando organizada em duas vertentes, a esquadrilha aérea e a esquadrilha naval.

A Esquadrilha Aérea<sup>37</sup>, é a componente aérea da Guarda Costeira, responsável pelo patrulhamento e segurança aéreo de todo o território aéreo nacional, tendo como missões principais o patrulhamento da ZEE, realizar evacuações médicas, também é responsável pelas operações de busca e salvamento. Para tal, dispõe de equipamentos aéreos nomeadamente uma aeronave do tipo DO 228-212 (Dornier). Para melhorar a sua atuação e ter uma maior capacidade de resposta as solicitações, espera-se uma melhoria quer a níveis de equipamento, nomeadamente um Helicóptero e mais aeronaves, como também dos recursos humanos com a necessidade de pessoal com capacidades técnicas e científicas para utilização destes equipamentos.

A Esquadrilha Naval<sup>38</sup> foi criada pelo decreto-lei nº 30/07, componente marítima da Guarda Costeira e parte integrante das Forças Armadas, tendo por o objetivo o aprontamento e o apoio logístico das unidades navais e os meios que lhes sejam atribuídos, tendo como missão principal apoiar a defesa e proteção dos interesses económicos do país no mar sob jurisdição nacional e ao apoio naval às operações terrestres e anfíbios. Para tal, a esquadrilha naval dispõe de meios navais distintos, nomeadamente, cinco navios de patrulha em que um

---

<sup>36</sup>Missões da Guarda Costeira Art.º5 do Decreto-Lei nº 30/2007 (Organização e os Quadros de Pessoal das Forças Armadas).

<sup>37</sup>Esquadrilha Aérea. Disponível In Portal das Forças Armadas, em [<http://www.fa.gov.cv/index.php/guarda-costeira/esquadrilha-aerea>] consultado em 10 de abril de 2016.

<sup>38</sup>Esquadrilha Naval. Disponível In Portal das Forças Armadas, em [<http://www.fa.gov.cv/index.php/guarda-costeira/esquadrilha-naval>] consultado em 10 de abril de 2016.

destes navios é empregue no patrulhamento oceânico, dois nas ilhas e os restantes são empregues em missões de busca e salvamento.

### **2.3. Serviço Militar nas FACV**

No âmbito desse trabalho importa-se referir que a luz do art.º245 da CRCV, o serviço militar em Cabo Verde é obrigatório nos termos da lei, sendo dever de todo o cidadão defender a pátria mãe. Para tal, existe um documento que regula o serviço militar em Cabo Verde, Decreto-Legislativo n.º6/93,<sup>39</sup> Lei do Serviço Militar e para além deste existe um outro documento, o Decreto-Legislativo N.º2/2012<sup>40</sup>. Nesta ótica, todos os cidadãos de sexo masculino estão obrigados a prestar o serviço militar desde que sejam considerados como aptos, como refere o art.º20 do DL n.º6/93. Assim, de acordo com o art.º 2 da LSM sem prejuízo do disposto no art.º8<sup>41</sup>, todos os cidadãos cabo-verdianos dos 18 aos 35 anos de idade estão sujeitos ao SMO e ao cumprimento das obrigações militares decorrentes dessa mesma Lei. Neste sentido, o art.º 3 DL N.º2/2012 estabelece as formas de prestação de serviço efetivo nas Forças Armadas, nomeadamente, o Serviço Efetivo nos Quadros Permanentes (QP) Art.º 4, Serviço Efetivo em Regime de Contrato (RC) Art.º 5, Serviço Efetivo Normal (SEN) Art.º 6, Serviço Efetivo decorrente de Convocação ou Mobilização Art.º 7 do mesmo diploma, existindo para tal conforme o art.º 10 da LSM duas formas de recrutamento, considerando o recrutamento geral<sup>42</sup> e o recrutamento especial<sup>43</sup>. Sendo que o recrutamento especial é dedicado a indivíduos que tenham 17 anos de idade e que voluntariamente se predisponham para a prestação do serviço militar, sendo que, o tempo de serviço não pode ser inferior ao do SEN e este indivíduo pode ser destinado aos quadros permanentes ou ao SEN conforme o art.º31 do DL n.º6/93.

No que concerne ao SEN, importa referir que a luz do art.º 33 do Decreto-Legislativo n.º6/93, comporta três fases, nomeadamente, a incorporação que simboliza o momento da apresentação do recruta no centro de instrução, a preparação militar geral que consiste na formação básica das recrutas até o juramento de bandeira, tendo a duração de 60 dias e o período nas fileiras considerando a data após a preparação militar geral e o serviço nas unidades ou estabelecimento militares, realçando que de acordo com art.º39 o SEN tem uma

---

<sup>39</sup>Decreto-lei n.º.6/1993 de 24 de abril: Lei do Serviço Militar. B.O. 1ª série, N.º18. Disponível In Porta do Ministério da Defesa Nacional, em [<http://www.defesa.gov.cv/index.php/biblioteca/g-legislacao>].

<sup>40</sup>Decreto-Legislativo n.º 2/2012 de 15 de novembro: Estatuto dos Militares. Disponível In Porta do Ministério da Defesa Nacional, em [<http://www.defesa.gov.cv/index.php/biblioteca/g-legislacao>].

<sup>41</sup>Alteração de idades para cumprimento de obrigações militares.

<sup>42</sup>Para a prestação do serviço efetivo normal relativo aos cidadãos recenseados para o efeito.

<sup>43</sup>Para a prestação voluntária do serviço efetivo.

duração de 14 meses. Após este período do SEN, havendo necessidade para as FA, alguns dos militares do SEN podem ingressar no Regime de Contrato, sendo o primeiro contrato de dois anos e posteriormente renovado anualmente até o limite de idade estabelecido pelo art.º2 do Decreto-Legislativo nº6/93.

Assim, atualmente verifica-se que as FACV têm com um efetivo de 1579<sup>44</sup> militares, 151 Oficiais, cerca de 9% do efetivo, sendo (119 dos QP, 23 em RC e 9 do SEN), 314 Sargentos 21%, do efetivo, sendo (179 QP, 25 do RC e 110 do SEN), 1114 Praças (60 dos QP, 69 do RC e 985 do SEN). No que respeita ao pessoal do SEN, este corresponde a cerca de 1104 militares correspondendo a uma taxa de 70% do efetivo das FACV.

#### **2.4. Orçamento da Defesa Nacional**

A profissionalização das FA implica uma análise económica com vista a verificar a sua sustentabilidade, sendo que muitos consideram a profissionalização das FA mais cara do que a conscrição, todavia, Cardoso (2008) é perentório, garantindo que esta afirmação não pode ser tida como verdade absoluta, uma vez que, existem vários fatores que determinam o custo da profissionalização das FA. Neste contexto, para fazer esta análise recorreremos ao orçamento da Defesa Nacional, sendo o Ministério da Defesa Nacional (MDN) de acordo com o art.º2 Decreto-Lei nº 51/2009<sup>45</sup> o órgão do Governo responsável pela execução da Política de Segurança Nacional e da fiscalização da administração das Forças Armadas. Neste âmbito importa referir que o MDN rege-se pelos princípios estabelecidos pela Lei Constitucional nº 1/VII/2010 que revê a Constituição da República, o Decreto-Lei nº 25/2011 que aprova a nova orgânica do Governo e pelo Decreto-Lei nº 51/2009 que estabelece a macroestrutura, a organização e as normas de funcionamento do MDN.

Esta análise tem como objetivo verificar os gastos atuais das FA, por forma a perspetivar futuras alterações que possam surgir com a adoção de um modelo profissional nas FA, nomeadamente em termos dos gastos com o pessoal. Assim, tendo em conta o OE 2015, de acordo com a classificação orgânica das despesas<sup>46</sup>, verifica-se que o Ministério da Defesa Nacional para o ano 2015 foi fixado o valor 811 Milhões de ECV cerca de (7,5 Milhões Euros), correspondendo a 2% da estrutura das despesas de funcionamento do Estado, sendo que cerca de 72% deste valor destina-se aos gastos com o pessoal, num total

---

<sup>44</sup>Efetivo das forças Armadas de Cabo Verde, de acordo com a relação do pessoal de 2 de Maio 2016, sendo excluído as recrutas. Ver Anexo 2: Relação do pessoal das FACV.

<sup>45</sup>Estabelece a macroestrutura a organização e as normas de funcionamento do Ministério da Defesa Nacional.

<sup>46</sup>Ver anexo 3: Classificação Orgânica da Despesa.

de cerca de 620 Milhões de ECV (5,6 Milhões Euros). Relativamente a distribuição da despesa pelos organismos do MDN, verifica-se que cerca de 95% do orçamento, isto é (760 Milhões de ECV, aproximadamente 7 Milhões Euros está direcionado para as FA, e segundo a classificação económica<sup>47</sup> verifica-se que cerca de 80%, deste valor (590 Milhões ECV aproximadamente 5,5 Milhões Euros), está destinado aos gastos com o pessoal.

Tendo em conta o pessoal do SEN nas FACV, num total de 1104 militares, sendo 9 Oficiais, 110 Sargentos, e 985 Praças (188 Cabos<sup>48</sup> e 797 Soldados), de acordo como exposto no art.º42 do DL N° 2 /2012 de 15 de Novembro<sup>49</sup>, e o valor do índice 100<sup>50</sup>, verifica-se que atualmente o vencimento dos militares em SEN corresponde a cerca de 45 Milhões ECV<sup>51</sup> (420 Mil Euros), isto é, cerca de 10% do valor dos gastos com o pessoal das FA é destinado aos militares do SEN. O vencimento dos militares em RC ronda os 45 Milhões ECV<sup>52</sup> (420 Mil Euros), isto é aproximadamente, 10% do valor total destinados aos gastos com o pessoal, enquanto os militares nos QP consome maior parte do valor destinado as despesas com o pessoal das FA, isto é cerca de 55% correspondendo a cerca de 300 milhões ECV (3 Milhões Euros €), perfazendo um total de cerca de 400 Milhões ECV (3,5 Milhões Euros €) cerca de 70% do valor dos gastos com o pessoal das FA.

Assumindo a adoção de um modelo profissionalizado ou semiprofissionalizado nas FACV, teríamos um impacto nos gastos com o pessoal, sendo que os vencimentos dos militares do SEN deveriam sofrer um aumento, passando a auferir um salario superior, de acordo com o estabelecido no art.º 41 ou art.º 39 do DL N° 2/2012 de 15 Novembro, mediante a forma de prestação de serviço em RC ou QP respetivamente. Neste sentido, assumindo a transição dos militares do SEN para o RC, estima-se um aumento das despesas com salario cerca de 40%, 200 Milhões ECV aproximadamente (1,5Milhões Euros) em relação ao valor atual 400 Milhões ECV, isto é, cerca de (3,5 Milhões de Euros), para um valor de cerca de 550 Milhões ECV, aproximadamente 5 Milhões Euros. Este aumento nos salários implica no orçamento das Forças Armadas um aumento das despesas com pessoal no mínimo cerca de 30%, perfazendo um total das despesas com pessoal das FA cerca de 750 Milhões ECV, cerca de 7 Milhões Euros. Relativamente ao orçamento da Defesa Nacional, com o aumento

---

<sup>47</sup>Ver anexo 4: Classificação Económica das Despesas das FA.

<sup>48</sup>De acordo com o anexo V do DL N° 2 /2012 de 15 de Novembro o Subtenente tem o índice 192 o Sargento Índice 135, o Cabo corresponde ao índice 25 e o soldado ao índice 10, para os militares a que se refere o Art.º42 do mesmo diploma.

<sup>49</sup>DL N° 2 /2012 de 15 de Novembro Estatuto dos Militares das Forças Armadas de Cabo Verde.

<sup>50</sup>Valor de índice 100 corresponde a 13024,23 ECV.

<sup>51</sup>Ver apêndice C: Calculo dos vencimentos dos militares.

<sup>52</sup>Valor calculado tendo em conta o nível II correspondente de cada posto mediante anexo IV referente ao Art.º41 do DL N° 2/2012 de 15 Novembro.

das despesas com o pessoal das Forças Armadas temos também um aumento proporcional no orçamento total destinado às Forças Armadas em 22% para 9,5 Milhões ECV, cerca de 8,5 Milhões Euros, o que implica um aumento no orçamento da Defesa Nacional de pelo menos 20%, para um total de 1 Bilhão ECV aproximadamente 9 Milhões de Euros<sup>53</sup>.

### **Síntese do Capítulo**

Cabo Verde é um país que, resultante da sua posição geoestratégica, torna-se um pouco suscetível as ameaça externas, que podem colocar em causa a integridade do território, pelo que é de extrema importância a existência de umas FA, qualificadas especializadas, profissionais, e com os meios necessários, capazes de dar respostas as situações que possam surgir, garantindo assim a segurança do território nacional em terra e no mar.

Atualmente fruto da LSMO verifica-se que as FA são um pouco vulneráveis a nível interno, exemplo o recente acontecimento que se sucedeu em “Mote Tchota” que tirou a vida a onze indivíduos<sup>54</sup>, para além de que existe um outro problema aliada a LSMO, nomeadamente o facto de o Estado utilizar recursos na formação de militar do SEN, que após o termino do tempo serviço (14 meses) deixam de fazer parte da instituição, sendo que alguns acabam por aproveitar a formação adquirida no seio das FA para aliar a organizações criminosas, pelo que existe a necessidade de repensar o modelo existente. Nesta ótica a profissionalização das FA surge como uma opção que, apesar dos custos justifica-se perante o quadro atual das missões atribuída às FA, nomeadamente as missões de segurança pública, que exigem maiores competências, especialização e experiência. O custo inerente à profissionalização, nomeadamente com os salários, pensa-se que em parte estas possam ser diluídas face a diminuição do pessoal e conseqüentemente com as incorporações. Além dos custos dos salários e na formação do pessoal, também seria necessário um investimento em equipamentos e novas tecnologias, nomeadamente para a Guarda Costeira, tendo e vista as missões por ela realizadas. No entanto, apesar dos custos elencados, a profissionalização das FACV pode constituir uma mais-valia para as mesmas, como também para toda a sociedade cabo-verdiana.

---

<sup>53</sup> Os valores apresentados são valores arredondados dos dados constantes do Apêndice C.

<sup>54</sup> Comunicado do Governo ao sucedido no destacamento militar de Monte Tchota. Disponível em: [http://www.uccla.pt/sites/default/files/comunicado\_do\_governo\_-acontecimentos\_em\_monte\_tchota.pdf].

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA, METODOS E MATERIAIS**

#### **Nota Introdutória**

A consecução de uma resposta válida à problemática da investigação pressupõe uma reflexão sobre a abordagem, o método científico e os procedimentos de recolha e análise de dados (Hill e Hill, 2002). Assim, a metodologia pode ser definida como um “ (...) *processo ou método para atingir um fim (...)* ” (Sarmiento, 2013, p. 4). Nesta linha de pensamento Marconi e Lakatos, definem método como sendo o “ (...) *conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permitem alcançar um determinado objetivo (...)* ” (2003, p. 83). Neste contexto, após o enquadramento teórico, que nos permitiu obter um conhecimento mais alargado em torno da temática em estudo, e clarificar aspetos importantes relacionados com a problemática deste TIA, assim, é importante descrever a metodologia, e os procedimentos adotados para responder às perguntas derivadas formuladas inicialmente, bem como, testar a veracidade das hipóteses levantadas no início da investigação, de modo a atingir os objetivos propostos e dar resposta válida à pergunta de partida.

Neste capítulo apresentamos, os métodos de abordagem ao problema da investigação, os procedimentos e técnicas de recolha dos dados, os meios de investigação utilizados, os locais e data da pesquisa e ainda a composição e justificação da amostra escolhida.

#### **3.1. Métodos de Abordagem do Problema**

O método de abordagem são aquelas que proporcionam ao investigador as bases para a investigação científica, onde discrimina a forma como vai proceder para a persecução dos seus objetivos. Assim, segundo Sarmiento (2013) numa investigação científica pode ser utilizado mais do que um método, para dar resposta a pergunta de partida e as perguntas derivadas, evidenciando que os métodos básicos na investigação científica são, o método dedutivo, método indutivo e o método hipotético-dedutivo. Assim, para a realização deste trabalho utilizamos o método hipotético-dedutivo, que de acordo com Karl R. Popper citado em Marconi e Lakatos, (2003, p. 95), “*é um método científico que parte de um problema ao*

*qual se oferecesse uma espécie de solução provisória, uma teoria-tentativa (TT), passando-se depois a criticar a solução, com vista à eliminação do erro*". Quanto ao método de procedimentos<sup>55</sup> trata-se de um estudo de caso, pois pretendemos verificar os impactos da profissionalização das FACV. Quanto aos objetivos trata-se de um estudo do tipo exploratório visando tornar o problema mais explícito, e descritivo pois, visa descrever "(...) *rigorosa e claramente um dado objeto de estudo na sua estrutura e funcionamento (...)*" (Sousa e Baptista, p. 57) e quanto ao tipo de abordagem trata-se de uma abordagem qualitativa, em que recorreremos a recolha de dados através das entrevistas.

### **3.2. Técnicas Procedimentos**

Para a persecução dos objetivos da investigação podemos utilizar como instrumentos científicos, a análise documental, observação direta, entrevistas, inquéritos, procedimentos especiais e particulares (Sarmiento, 2013). Para a materialização do presente trabalho utilizamos a análise documental em artigos científicos, livros de referência, e dissertações de mestrados, recolhidos através da Biblioteca da AM assim como na Internet, com vista a recolher o máximo de informação alusiva a profissionalização das Forças Armadas, recorreremos também a análise dos documentos legais afeta as FACV, para fazer o enquadramento das mesmas e ainda a análise de relatórios estatísticos e do OE de cabo Verde para se ter uma perceção dos custos das FA para o país.

Posteriormente, tendo em vista os objetivos prepostos inicialmente, utilizamos o método inquisitivo, em que foram realizadas nove entrevistas a entidades das FACV, assim como a uma entidade civil, com interesses na temática aqui retratada. Para o efeito foi construído um guião de entrevista<sup>56</sup> composto por sete perguntas, com o objetivo de obter dados que possibilitam testar as hipóteses levantadas no início da investigação e assim, responder as perguntas derivadas e a pergunta de partida. Para as entrevistas foi sempre enviado uma carta de apresentação<sup>57</sup>, na qual se especifica a apresentação do investigador, bem como os objetivos pretendidos com a investigação.

De realçar que toda a investigação desenrolou entre março e junho de 2016, na Academia Militar, com o cumprimento de todas as fases de investigação referidas e sintetizadas no apêndice A.

---

<sup>55</sup>Constituem etapas mais concretas da investigação, com finalidade mais restrita em termos de explicação geral dos fenómenos menos abstratos (Marconi & Lakatos, 2003, p 221).

<sup>56</sup>Ver Apêndice H: Guião de Entrevista.

<sup>57</sup>Ver Apêndice G:Carta de Apresentação.

### 3.3. Amostragem Composição e Justificação

Segundo Sousa e Batista (2011) qualquer investigação científica deve ter por base uma população, embora nem sempre seja possível analisar a totalidade, devendo recorrer a uma amostra que segundo Fortim (1999) é um número de elementos que seja representativa da população alvo. Assim, para o presente trabalho de investigação foram efetuadas um conjunto de entrevistas para perceber e analisar diferentes opiniões relativamente aos impactos económicos e financeiros que pode ter a adoção de um modelo de profissional nas FACV, pelo que estas foram endereçadas a oito entidades das FACV de diferentes postos, e uma entidade Civil de Cabo Verde com interesse na temática em estudo, cujo contributo prevê-se seja importante para a nossa investigação<sup>58</sup>.

### 3.4. Procedimentos de Recolha e Análise de Dados

Para a realização do trabalho foi elaborado um conjunto de entrevistas semiestruturadas, sendo que optamos por realizar entrevistas não presenciais, uma vez que, todos entrevistados se encontravam em locais onde o entrevistador não pôde deslocar, isto é, em Cabo Verde. Sendo assim, recorreu-se ao uso do correio eletrónico a solicitar autorização para o envio do guião da entrevista<sup>59</sup>. Após realização das entrevistas surge a necessidade de se fazer um tratamento da informação recolhida, isto é, a verificação dos dados qualitativos e quantitativos fornecidos pelos entrevistados. Assim, após uma leitura das respostas, determinamos das unidades de contexto e unidades de registo. Posteriormente, elaboramos as matrizes de registo da análise de conteúdo e verificamos a fiabilidade e a validade das conclusões obtidas da análise de conteúdo (Sarmiento, 2013).

### 4.6. Materiais e Instrumentos Utilizados

Durante a realização do trabalho foi utilizado o *Microsoft Office Word*® versão 2013 para redigir a parte escrita, tal como para a elaboração dos guiões das entrevistas. A *internet*, revelou-se um instrumento essencial para a realização deste trabalho, no que respeita à recolha e obtenção de informações para o estudo em causa, bem como utilização do correio eletrónico para manter contacto com o orientador, e ainda para enviar o guião da entrevista aos entrevistados e posterior receção das respostas.

---

<sup>58</sup>Ver Apêndice E: Caracterização dos Entrevistados.

<sup>59</sup>Ver Apêndice D: Solicitação para envio do Guião da Entrevista.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS E DISCUSSAO DE RESULTADOS**

#### **Nota introdutória**

Neste capítulo, iremos apresentar, analisar e discutir os principais resultados recolhidos através das entrevistas realizadas, relativo ao impacto económico-financeiro da eventual adoção de um modelo profissional nas FACV. Assim iremos fazer uma análise de conteúdo das entrevistas através de uma análise quantitativa e qualitativa das mesmas, com recurso ao uso de tabelas, de modo a apresentar os aspetos tidos como mais importantes das respostas de cada um dos entrevistados.

Assim vamos ver que o estudo demonstra que a adoção do modelo profissional nas Forças Armadas será uma mais-valia para a sociedade, entretanto implica custos consideráveis, e implicando ainda, entre outros fatores a alteração no processo de recrutamento.

#### **4.1. Apresentação e Análise das Entrevistas**

Para a análise das entrevistas realizadas, iniciamos pela caracterização dos entrevistados, atribuindo um número para cada um<sup>60</sup>, procedemos a transcrição integral<sup>61</sup> das mesmas, de seguida fizemos uma leitura e análise das respostas. Elaboramos uma diferenciação por segmentos de texto em cada questão, definimos as unidades registo<sup>62</sup> e identificando as unidades de contexto<sup>63</sup> dos conteúdos das entrevistas. Posteriormente elaboramos as matrizes das unidades de contexto e unidades de registo por questão da entrevista e respetiva matriz de análise de conteúdo por questão.

Nas matrizes de análise de conteúdo por questão das entrevista quantificamos as unidades de registo e determinando as unidades de enumeração, de acordo com a frequência ou presença das unidades de registo. De seguida retiramos as conclusões quanto a análise de conteúdo de todas as questões das entrevistas e ao global da entrevista.

---

<sup>60</sup>Ver Apêndice E: Caracterização dos entrevistados.

<sup>61</sup>Ver Apêndice I: Transcrição das Entrevistas n.º 1.

<sup>62</sup>Unidades de registo são fragmentos do texto que exprimem uma característica ou um conteúdo, isto é uma unidade de segmentação definido por uma expressão, frase ou um parágrafo (sarmiento, 2013).

<sup>63</sup>Unidades de contexto são segmentos de texto que contem as unidades de registo (Idem 2013).

Como já referido dividimos as respostas por segmentos de texto, pelo que fizemos a codificação cromática e alfanumérica das respostas, conforme indica a Tabela n.º 1.

**Tabela 1: Codificação alfanumérica e cromática das respostas das entrevistas**

<b>Codificação alfanumérica e cromática das respostas das entrevistas</b>	
<b>Questão 1:</b> Na sua opinião, os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde?	
Segmentação 1.1.	Fator que mais justifica é o fator sociopolítico
Segmentação 1.2.	Tecnologia aquém do desejado
Segmentação 1.3	Existência de equipamento tecnológico que exige alguma tecnicidade
Segmentação 1.4	Os Fatores sociopolítico, económico e tecnológico justificam a adoção de um modelo profissional.
Segmentação 1.5.	Fator geográfico
Segmentação 1.6.	Fragilidade da economia
Segmentação 1.7.	A profissionalização seria uma mais-valia para a organização
<b>Questão 2:</b> Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?	
Segmentação 2.1.	Justificam a adoção do modelo profissional
Segmentação 2.2	As missões das FA no âmbito da segurança pública justificam a adoção de um modelo profissionalizado
Segmentação 2.3	Para algumas missões a profissionalização não é de todo importante
Segmentação 2.4	A profissionalização implica uma revisão das missões das FA.
Segmentação 2.5	Participação em organizações internacionais justifica a profissionalização das FA
<b>Questão 3:</b> A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?	
Segmentação 3.1.	Altera o processo de recrutamento e seleção
Segmentação 3.2.	Tem em conta as necessidades específicas da instituição.
Segmentação 3.3.	Deve ser feito um investimento no processo de recrutamento e seleção
Segmentação 3.4.	Provoca alterações na própria estrutura das FA
Segmentação 3.5.	Ambiente favorável a essas alterações
<b>Questão 4:</b> Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, e sua influência no processo de recrutamento das mesmas?	
Segmentação 4.1.	Fim do atual processo de recrutamento
Segmentação 4.2	Economia de recursos tendo em conta as necessidades da instituição
Segmentação 4.3	Estrutura de recrutamento e seleção bastante técnica, profissional
Segmentação 4.4	Ampliar o mercado de trabalho
Segmentação 4.5.	Militares melhores formados e capacitados, mais motivados e mais envolvidos
Segmentação 4.6	Risco do não preenchimento das necessidades de recursos humanos
Segmentação 4.7	Aumento dos custos e conseqüente aumento dos impostos

<b>Questão 5:</b> Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?	
Segmentação 5.1.	Aumento da produtividade e eficiência no cumprimento das missões
Segmentação 5.2.	Qualificação do pessoal e investimento em tecnologia e
<b>Questão 6:</b> Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde?	
Segmentação 6.1.	Não concorre para grandes poupanças na organização
Segmentação 6.2.	Aumento das despesas
Segmentação 6.3.	Aumento dos impostos
Segmentação 6.4.	Concorre para a redução do desemprego
Segmentação 6.5	Criação de receitas para o estado e aumento do poder de compra, dinamizando a economia
<b>Questão 7:</b> Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?	
Segmentação 7.1.	Aumento das despesas
Segmentação 7.2.	Redução das despesas com as incorporações
Segmentação 7.3.	Deverá ser orçamentado a formação e a aquisição de novas tecnologias

Na Tabela n.º 2 apresentada uma síntese das ideias chaves das respostas à questão N.º1 **“Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde?”**

**Tabela 2: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º 1**

<b>E n°</b>	<b>Unidade de Contexto</b>	<b>UR</b>
<b>E1</b>	“...Fator que mais influência é o fator sociopolítico...”, “... fraca realização profissional dentro da instituição...”, “... a procura de novas missões para as FA...”, “... governos procuram incessantemente vias para a redução das despesas com as FA...”, “...a participação em missões de segurança interna exige um maior nível de responsabilização individual e, portanto, de formação e de maturidade...”	1.1
	“...A introdução de novas tecnologias nas FA vem sendo feita a um ritmo bastante lento...”	1.2
	“...Determinadas especialidades que exigem um maior grau de tecnicidade...”	1.3
	“...Da enorme escassez de recursos disponíveis...”	1.6
<b>E2</b>	“...A consolidação da democracia formal...”, “...natureza dos desafios da segurança nacional...”, “ ... a fragilidade da Economia nacional mais...”, “ ... exige umas FA muito reduzidas e muito eficientes...”.	1.4

	“...A pequena dimensão da população e do Estado, a dispersão das ilhas...”, “...o potencial marítimo...”.	1.5
<b>E3</b>	“...Os fatores sociopolíticos e económicos justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas...”	1.4
	“...Aproveitar a tecnologia...”	1.2
	“...Ter em conta o peso económico da profissionalização...”.	1.6
<b>E4</b>	“...A tecnologia posta à disposição das Forças Armadas, em nada se justifica a profissionalização...”	1.2
	“...Os meios a disposição a exceção dos navios podem ser manuseados pelos conscritos...”	1.3
	“...Do ponto de vista económico pode-se dizer que seja duvidosa a proposta...”.	1.6
	“...Em termos de melhor serviço, haveria uma mais-valia...”	1.7
<b>E5</b>	“...Justificam sim ...”	1.4
	“...Cabo Verde tem uma ZEE de aproximadamente 734.000km2...”	1.5
	“...Considera-se a profissionalização das FACV uma mais-valia...”	1.7
<b>E6</b>	“...Sim, justifiquem”.	1.4
<b>E7</b>	“...Seria uma mais-valia a adoção de um modelo profissional...”	1.7
<b>E8</b>	“...Os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos justificam sem dúvida ...”	1.4
<b>E9</b>	“...Bom caminho em termos tecnológicos embora ainda falta muito para atingirmos o desejado...”	1.2
	“...Economicamente estamos a quem das expetativas...”	1.6
	“...Profissionalização das FA seria nada mais do que passo importante para a estabilidade do País”.	1.7

O Tabela n.º 3 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º1 tendo em conta o estabelecido na Tabela n.º 2.

**Tabela 3: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão N.º1**

Cate- goria	Subca- tegorias	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resul- tados (%)	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
<b>Questão 1</b>														
Opinião se os fatores que podem influenciar a adoção de um modelo profissional nas FACV		1.1. Fator que mais justifica é o fator sociopolítico.	X										1/9	11%
		1.2. Tecnologia aquém do desejado.	X		X	X						X	4/9	44%
		1.3. Existência de equipamento tecnológico que exige alguma tecnicidade.	X			X							2/9	22%
		1.4. Os Fatores sociopolítico, económico e	X	X	X		X	X		X			6/9	66%

tecnológico justificam a adoção de um modelo profissional.													
1.5. Fator geográfico.		X			X						2/9	22%	
1.6. Fragilidade da economia	X		X	X					X		4/9	44%	
1.7. A profissionalização seria uma mais-valia para a organização.				X	X		X	X			4/9	44%	

A Tabela n.º 4 apresenta a síntese de conteúdo da resposta a questão N.º2 da entrevista: **“Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?”**

Tabela 4:Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º2

E N.º	Unidade de Contexto	UR
<b>E1</b>	“...As novas missões das FA no âmbito da segurança interna justificam a profissionalização...”	2.2
	“...O caso da proteção das infraestruturas críticas a questão da profissionalização não se coloca com tanta acuidade...”	2.3
	“...A profissionalização completa das FA implicará uma revisão mais profunda das suas missões...”	2.4
<b>E2</b>	“...Questões geoestratégicas exigem mais das missões das FA de Cabo Verde do que a clássica defesa nacional ...”	2.1
<b>E3</b>	“ ...Modelo profissional nas FACV justifica-se plenamente...”	2.1
	“ ...Deve ser numa ótica faseada, baseada em estudos profundos...”	2.4
<b>E4</b>	“...As missões das Forças Armadas de Cabo Verde estão desfasadas da realidade...”	2.4
<b>E5</b>	“...As missões das Forças Armadas justificam sempre esse modelo...”	2.1
<b>E6</b>	“...Missões (atribuídas no contexto atual) terem um alto nível de exigência, o que requer que o pessoal tenha um elevado nível profissional...”	2.1
<b>E7</b>	“...Justifica sim ...”	2.1
	“...Cabo Verde esta desenvolvendo e inserindo cada vez mais na esfera internacional... manter os efetivos em formação e treino constante...”	2.5
<b>E8</b>	“...Qualquer instituição, seja militar ou civil, necessite atualmente de profissionais...”	2.1
<b>E9</b>	“...Um parceiro ativo na componente militar da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa...”	2.5
	“...Seria importante a profissionalização das FA ...”	2.1

O Tabela n.º 5 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º2 tendo em conta o estabelecido no Tabela n.º 4.

**Tabela 5: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão N.º2**

Catego- ria	Subca- tegorias	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resul- tados (%)
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
<b>Questão 2</b>													
Opinião se as missões das FACV justificam a adoção de um modelo profissionalizado		2.1. Justificam a adoção do modelo profissional.		X	X		X	X	X	X	X	7/9	77%
		2.2. As missões das FA no âmbito da segurança interna justificam a adoção de um modelo profissionalizado.	X									1/9	11%
		2.3. Para algumas missões a profissionalização não é de todo importante.	X									1/9	11%
		2.4. A profissionalização implica uma revisão das missões das FA.	X		X	X						3/9	33%
		2.5. Participação em organizações internacionais justifica a profissionalização das FA.							X		X	2/9	22%

A Tabela n.º 6 apresenta a síntese de conteúdo da resposta a questão N.º3 da entrevista: **“A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?”**

**Tabela 6: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º3**

<b>E N.º</b>	<b>Unidade de Contexto</b>	<b>UR</b>
<b>E1</b>	“...FA resultariam necessariamente grandes alterações no processo de recrutamento e seleção...”	3.1
	“...A representatividade societal seria certamente sacrificada em benefício das necessidades específicas da instituição...”	3.2
	“...Aperfeiçoamento do sistema de recrutamento e seleção e o investimento em tecnologia...”	3.3
<b>E2</b>	“...Não deixará de implicar alterações de fundo nos modos de recrutamento...”	3.1
	“...Ambiente favorável a essas alterações...”	3.5

<b>E3</b>	“...A profissionalização das Forças Armadas ira implicar alterações no processo de recrutamento e seleção...”	3.1
	“...Os requisitos terão que ser mais exigentes...”	3.3
<b>E4</b>	“...Sem dúvida alguma...”	3.1
	“...Os critérios de seleção teriam que ser mais exigentes...”	3.3
	“...Desenvolvimentos da carreira teriam de ser mais elevados...”	3.4
<b>E5</b>	“...Substancialmente ...”	3.1
	“...Os critérios terão que ser bem definidos ...”	3.3
<b>E6</b>	“...O critério de seleção atualmente utilizado não vai de encontro com o nível profissional que seria exigido ...”	3.1
<b>E7</b>	“...Com certeza...”	3.1
	“...Levando sempre em conta as necessidades a serem supridas e missões a serem cumpridas...”	3.2
<b>E8</b>	“...Acredito que sim...”	3.1
	“...Para alguns é de uma forma e para outros é de outra forma ...”	3.3
<b>E9</b>	“...O processo de recrutamento e seleção os recursos humanos, teria de ter elementos capazes...”	3.3

O Tabela n.º 7 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º3 tendo em conta o estabelecido no Tabela n.º 6.

**Tabela 7: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão N.º3**

Catego- ria	Subca- tegorias	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resul- tados (%)	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
<b>Questão 3</b>														
Alterações no processo de recrutamento e seleção das FACV	no de das	3.1. Alterações o processo de recrutamento e seleção	X	X	X	X	X	X	X	X	X	9/9	100%	
		3.2. Tem em conta as necessidades específicas da instituição.	X							X		2/9	22%	
		3.3. Deve ser feito um investimento no processo de recrutamento e seleção	X		X	X	X				X	X	6/9	66%
		3.4. Provoca alterações na própria estrutura das FA.				X							1/9	11%
		3.5. Ambiente favorável a essas alterações.		X									1/9	11%

A Tabela n.º 8 apresenta a síntese de conteúdo da resposta a questão N.º4 da entrevista:  
**“Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo**

**profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?”**

**Tabela 8: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º4**

<b>E n.º</b>	<b>Unidade de Contexto</b>	<b>UR</b>
<b>E1</b>	“...Fim do atual processo anacrónico de recrutamento...”	4.1
	“...Concentrar-se naqueles que de forma livre e voluntária pretendessem candidatar-se para servir nas FA deixando de desperdiçar recursos naqueles...”	4.2
	“...Uma estrutura de recrutamento e seleção bastante técnica...”	4.3
	“...O risco das FA não conseguir suprir as suas necessidades em recursos humanos...”	4.7
<b>E2</b>	“...Ocupação eticamente muito valorizada no país e no estrangeiro e o reconhecimento...”	4.5
	“...FA muito qualificadas ampliariam o mercado de trabalho...”	4.4
<b>E3</b>	“...Com modelo profissional nas Forças Armadas, teremos Militares melhores formados e capacitados...”, “...melhores condições de darem respostas as diversas solicitações...”	4.5
<b>E4</b>	“...As melhorias no cumprimento das missões...”, “...Formação constante, os militares seriam mais proficientes...”	4.5
	“...A possibilidade de trair quadros realmente necessários...”	4.2
	“...Uma desvantagem lógica seria o facto de necessariamente haver um aumento dos impostos...”	4.7
<b>E5</b>	“...Aumentar o sentimento de pertença à Força, granjeando uma prestação de maior qualidade na forma de atuação...”	4.5
	“... De ponto de vista financeiro, implica maior despesa por parte do Estado, aumentando o Orçamento do Estado...”	4.7
<b>E6</b>	“...Da redução dos custos com as incorporações...”	4.2
<b>E7</b>	“...O recrutamento de indivíduos com maiores habilitações literárias ou indivíduos já formados, nas mais diferentes áreas de interesse para a instituição, permitindo um quadro diversificado e melhor preparado...”	4.5
	“...Seria em relação aos recursos escassos e interesses políticos...”	4.7
<b>E8</b>	“...Permitiria obter recursos humanos altamente qualificados, treinados, motivados e bem equipado...”	4.5
	“...Permitia recrutar pessoas mediante as necessidades da instituição (...) concentrando esforços e recursos no pessoal que realmente tinha intensão de representar a instituição diminuindo os desperdícios ...”	4.2
<b>E9</b>	“...Assim entrava para as fileiras das FA somente os capacitados nas áreas necessitadas...”	4.2
	“...Garantir quadros formados e capacitados para muito tempo ...”	4.5
	“...Aumento de plano orçamental do estado, garantia de equipamentos necessários...”	4.7

O Tabela nº 9 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º4 tendo em conta o estabelecido no Tabela nº 8.

**Tabela 9: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão N.º4**

Catego- ria	Subca- tegorias	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resultados (%)	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
<b>Questão 3</b>														
Vanta- gens e desvan- tagens da profis- sionali- zação das FA	Vanta- gens	4.1. Fim do atual processo de recrutamento.	X										1/9	11%
		4.2. Economia de recursos tendo em conta as necessidades da instituição.	X			X		X		X	X		5/9	55%
		4.3. Estrutura de recrutamento e seleção bastante técnica, profissional.	X										1/9	11%
		4.4. Ampliar o mercado de trabalho.		X									1/9	11%
		4.5. Militares melhores formados e capacitados, mais motivados e mais envolvidos.		X	X	X	X		X	X	X		7/9	77%
	Desvan- tagens	4.6. Risco do não preenchimento das necessidades de recursos humanos.	X										1/9	11%
		4.7. Aumento dos custos e consequente aumento dos impostos.				X	X		X		X		4/9	44%

A Tabela n.º 10 apresenta a síntese de conteúdo da resposta a questão N.º5 da entrevista: **“Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?”**

**Tabela 10: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º5**

E n.º	Unidade de Contexto	UR
<b>E1</b>	“...Espera-se que a profissionalização das FA possa trazer ganhos em termos de eficiência...”	5.1
	“...Maior grau de exigência, responsabilização...”	5.2

<b>E2</b>	“...A criação de umas FA essencialmente económicas ...”	5.1
	“...A qualificação do pessoal e, em particular, das instituições ...”	5.2
<b>E3</b>	“...Melhorias consideráveis em termos de eficiência e produtividade...”	5.1
<b>E4</b>	“...A produtividade aumentara sobremaneira, uma vez que a motivação será muito maior...”	5.1
	“...Haverá maior especialização dos militares...”	5.2
<b>E5</b>	“...Impacto será certamente grande, pelo menos numa primeira fase (...) aumenta o nível de moral e autoestima e liberta, desta forma a disposição para o bem servir...”.	5.1
<b>E6</b>	“...Sem dúvidas que trará eficácia na produtividade tendo em conta que a proficiência adquire-se com o tempo...”,	5.1
<b>E7</b>	“...Os impactos seriam positivos...”	5.1
<b>E8</b>	“...Terá grande impacto, e o resultado será visto a curto prazo (...) a produtividade dos mesmos aumentam ....”	5.1
<b>E9</b>	“...Impacto muito grande na produtividade (...) do ponto de vista da eficiência terá uma maior capacidade de resposta as missões atribuídas...”	5.1
	“...Investimento no que diz respeito a equipamento, ou seja, teria de ter uma logística extremamente forte para fazer face a as missões...”	5.2

O Tabela n.º 11 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º5 tendo em conta o estabelecido no Tabela n.º 10.

**Tabela 11: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão N.º5**

Catego- ria	Subca- tegorias	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resultados (%)	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9			
<b>Questão 5</b>														
Impactos da profissionalização das FA em termos de eficiência e produtividade		5.1. Aumento da produtividade e eficiência no cumprimento das missões	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	9/9	100%
		5.2. Qualificação do pessoal, e investimento em tecnologia.	X	X		X						X	3/9	33%

A Tabela n.º 12 apresenta a síntese de conteúdo da resposta a questão N.º6 da entrevista: **“Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde?”**

**Tabela 12: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º6**

Nº	Unidade de Contexto	UR
<b>E1</b>	“...Não haveria lugar a poupança importante de recursos financeiros...” “...Os salários teriam que sofrer um incremento expressivo...”, “...necessidades de aquisição de equipamento...”	6.1 6.2.
<b>E2</b>	“...Devem ser organizações essencialmente económicas...”	6.1
<b>E3</b>	“... Um incremento a nível económico...”	6.2
<b>E4</b>	“....Aumento dos impostos...” “... Das Forças Armadas poderem desempenhar melhor as suas funções, contribuindo com o seu serviço para o aumento das receitas...”, “...maior receita em termos de impostos...”, “...O poder de compra das famílias representadas pelos militares profissionais aumentaria...”	6.3 6.5
<b>E5</b>	“...Necessidade de investimento em equipamentos, formação e salário, isso tem o seu custo...” “...Aumento do nível de segurança interna, segurança física dos investimentos ambiente de paz e tranquilidade, atraindo mais investimentos...”	6.1 6.5
<b>E6</b>	“...Aumento das despesas com os salários...” “...Dotará as pessoas de maior disponibilidade...” “...Redução dos níveis de desemprego...”	6.2 6.5 6.4
<b>E7</b>	“...Com certeza ia acarretar mais gastos...”	6.1
<b>E8</b>	“...O modelo profissional das FA requer gastos...”	6.1
<b>E9</b>	“...Mais-valia no que diz respeito ao emprego ...” “...Aumento no poder de compra dos cabo-verdianos ...” “...O governo teria de imobilizar recursos para assumir os custos...”	6.4 6.5 6.2

O Tabela n.º 13 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º6 tendo em conta o estabelecido no Tabela n.º 12

**Tabela 13: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão n.º6**

Catego- ria	Subca- tegorias	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resulta- dos (%)
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
<b>Questão 3</b>													
Impacto económico da profissionalização das FA		6.1. Não concorre para grandes poupanças na organização.	X	X			X			X		4/9	44%
		6.2. Aumento das despesas.	X		X			X	X		X	5/9	55%
		6.3. Aumento dos impostos.				X						1/9	11%
		6.4. Concorre para a redução do desemprego.						X			X	2/9	22%

	6.5. Criação de receitas para o estado e aumento do poder de compra, dinamizando a economia.					X	X				X	3/9	33%
--	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--	---	-----	-----

A Tabela n.º 14 apresenta a síntese de conteúdo da resposta a questão N.º7 da entrevista: **“Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?”**

Tabela 14: Matriz das unidades de contexto e unidades de registo da questão N.º7

Nº	Unidade de Contexto	UR
<b>E1</b>	Não respondeu a esta questão	
<b>E2</b>	“...Não se deve afastar a hipótese de umas FA profissionais só porque o país e os orçamentos são e serão pequenos...” “...A escassez impõe a necessidade de mais conhecimento e mais especialização...”	7.1 7.3
<b>E3</b>	“...Principal alteração no orçamento advém do pagamento dos militares...” “...Orçamentar a formação e a aquisição de novas tecnologias...”	7.1 7.3
<b>E4</b>	“... Aumento do orçamento de funcionamento...” “...A redução da despesa com as incorporações...” “...O investimento nas Forças Armadas teria que ser maior...”	7.1 7.2 7.3
<b>E5</b>	“...Alterações que deem respostas eficazes as demandas...”	7.3
<b>E6</b>	“... Um aumento das despesas com o pessoal ...” “... Diminuição dos custos relacionados com as duas incorporações por ano...”, “...encargos com o pessoal...” “...Aumentos nos custos relacionados com os treinamentos, e todos os recursos inerentes a isto...”	7.1 7.2 7.3
<b>E7</b>	“...Aumento das despesas de funcionamento...” “...Necessária a obtenção de mais e melhores meios para treino...”	7.1 7.3
<b>E8</b>	“...Investimentos nos seus recursos humanos...” “...Investimentos nos seus recursos humanos e materiais...”	7.1 7.3
<b>E9</b>	“...Investimento na formação e capacitação de quadros...”	7.3

O Tabela n.º 15 apresenta a matriz de análise de conteúdo relativamente a questão N.º7 tendo em conta o estabelecido no Tabela N.º 14

**Tabela 15: Matriz de análise de conteúdo da resposta a questão N.º7**

Catego- -ria	Subca- -tegoria s	Unidade de registo	Entrevistas									UE	Resulta- -dos (%)
			1	2	3	4	5	6	7	8	9		
<b>Questão 3</b>													
Implicações da profissionalização das FA no Orçamento das FA	7.1. Aumento das despesas.		X	X	X		X	X	X		6/9	66%	
	7.2. Redução das despesas com as incorporações.				X		X				2/9	22%	
	7.3. Orçamentado o formação e a aquisição de novas tecnologias.		X	X	X	X	X	X	X	X	9/9	100%	

### 4.3. Análise e Discussão de Resultados das Entrevistas

Após a apresentação das ideias chaves retiradas das respostas das entrevistas e respetiva análise qualitativa e quantitativa, nesta fase procedemos à análise e discussão dos mesmos, pelo que baseando na análise feita das repostas iremos responder a cada uma das perguntas do guião.

Relativamente à questão N.º 1 “**Na sua opinião, os fatores sociopolíticos, tecnológicos e económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde?**”, segundo os dados apresentados na Tabela nº 3, verifica-se que 66% dos inquiridos são da mesma opinião, de que os fatores económicos, sociopolíticos e tecnológicos justificam a adoção de um modelo profissionalizado nas FACV. Por sua vez o Brigadeiro-General Antero Matos considera o fator sociopolítico o que mais pode influenciar a adoção deste modelo, indicando alguma razões para tal, tais como “*frustração dos quadros militares face à sua fraca realização profissional, a procura incessante de novas missões (missões de segurança interna) para as FA, atividade que exige uma maior responsabilidade e formação, não sendo aconselhável a utilização de militares da conscrição nestas missões, e a vontade do poder político em reduzir os custos com as FA*”. O mesmo reitera que o fator tecnológico por si só não justifica a profissionalização, opinião partilhada por cerca de 44% da amostra, considerando que apesar de existir algumas áreas nas FA que exigem alguma técnica, nomeadamente na Guarda Costeira, este fator ainda está aquém do esperado nas FACV. Relativamente ao fator económico verifica-se que 44% dos entrevistados consideram que este fator pode condicionar a adoção deste modelo, devido a fragilidade económica do país, todavia na opinião do Dr. Corsino Tolentino “*as características do arquipélago aliadas*

*a fragilidade económica exigem umas FA reduzidas e muito eficientes*”, isto é deve-se aproveitar o máximo os recursos disponíveis, e assim podemos considerar a adoção de um modelo profissional a melhor forma para garantir a eficiência na utilização dos recursos. Assim também identificamos outro fator que pode influenciar a adoção do modelo profissional, nomeadamente o fator geográfico, sendo esta opinião de 22% dos inquiridos, que consideram que as características do arquipélago exigem umas FA mais eficientes, capazes de dar resposta as diferentes situações que possam a vir estar submetidas, sendo esta eficiência adquirida através da profissionalização. Neste âmbito, também verificamos através das entrevistas que 44% dos entrevistados considerem que a adoção desta medida seria uma mais-valia não só no seio das FA como para o país.

Relativamente a Questão N.º 2 “**Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**” Da análise efetuada, verifica-se que atendendo as missões das FACV, estas justificam a adoção de um modelo profissional, facto que se pode confirmar através da análise da Tabela nº 5, onde verificamos que parte considerável da amostra 77%, considera que as missões das FACV justificam a adoção do modelo profissionalizado, com ênfase para as missões no âmbito da segurança pública. No entanto pode-se considerar que para certas missões a profissionalização não seja tao importante, nomeadamente na proteção das infraestruturas, como refere o Brigadeiro-General Antero Matos, pelo que na opinião de 33% dos entrevistados a adoção deste modelo implica uma revisão de certas missões atualmente endereçadas as FA, em que o Capitão-de-Patrolha Armindo Graça considera que “*algumas das missões das FA não estão enquadradas com a realidade*”, considerando que estas não são capazes de assegurar a defesa do país. Ainda neste propósito, por forma a garantir a segurança do território verifica-se que no âmbito internacional, as FACV tem participado numa serie de exercícios, pelo que seria de todo importante a adoção de um modelo profissional nas FA.

No que respeita Questão N.º 3 “**A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**” Neste ponto de acordo com a Tabela nº 7, verifica-se que as entidades entrevistadas foram unanimes referindo-se que, a adoção de um modelo profissional implica a alteração do processo de recrutamento atualmente existente nas FA de Cabo Verde, em que a conscrição seria substituído pelo voluntariado, e que na opinião do Tenente-coronel Anildo Morais uma vez “*tratando-se de profissionais os requisitos terão que ser mais exigentes, com um perfil de entrada, muito bem definido*”, devendo sempre ter

em conta as necessidades da instituição, pelo que seria necessário criar condições para fazer essa seleção, e neste sentido verifica-se que 66% das opiniões dos entrevistados convergem na ideia de que, é necessário investir no processo de recrutamento e seleção (aperfeiçoar o sistema), sendo que, esse investimento deve ser tanto a nível dos recursos humanos, como em meios tecnológicos. Nesta ótica, o Capitão-de-Patrolha Armindo Graça é da opinião que *“os níveis de formação para entrada, bem como desenvolvimento da carreira teriam de ser mais elevados e aumentados em número”*, o que vai de encontro com o referido pelo Tenente-Coronel Anildo Morais, assim pode-se considerar que a adoção do modelo profissional implica não só uma alteração no processo de recrutamento como também na estrutura das FA. Sendo que na opinião do Professor Doutor Corsino Tolentino essa alteração pode ser favorecida face a conjuntura económica atual de Cabo verde.

Relativamente a Questão N.º 4 **“Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?”** Após a análise dos dados constantes da Tabela nº 9, verifica-se que 77% dos nossos entrevistados consideram que uma das principais vantagens da adoção do modelo profissional seria o facto de as FA conseguirem ter no seu quadro pessoal com maior formação e mais especializado aumentando os níveis de motivação e envolvimento dos efetivos na realização das missões que lhes são atribuída, aumentando os níveis de eficiência e operacionalidade das FA, sendo que, este facto não se verifica com a conscrição, que de acordo com o Brigadeiro-General Antero Matos *“não abrange a totalidade dos jovens, sendo que parte deste furtam ao cumprimento do dever militar, criando uma situação de injustiça com aqueles que cumprem as leis.”*. Uma outra vantagem da adoção deste modelo prende no facto de permitir uma maior poupança de recursos, centrando nas necessidades da instituição, deixando de desperdiçar recursos com pessoal que não têm intenção de servir as FA, opinião partilhada por 55% dos entrevistados. Também considera-se como vantagem o facto de se poder fazer uma melhor seleção do pessoal a integrar os quadros da instituição, sendo que isto vai de encontro com a pergunta anterior, nesse sentido seria necessário uma estrutura de recrutamento bastante técnica e profissional. Além destes fatores a adoção do modelo profissional também permite ampliar o mercado de trabalho, contribuindo para redução do desemprego na sociedade.

Relativamente as desvantagens os entrevistados consideram os custos a principal desvantagem, sendo que este iria implicar provavelmente um aumento dos impostos podendo não ser bem visto pela população como refere o Capitão-de-Patrolha Armindo

Graça. Também consideram como uma desvantagem o risco das FA não conseguirem preencher as vagas em termos de recursos humanos, como refere o Brigadeiro-General Antero Matos, facto que se verificou em algumas sociedades onde optaram pela profissionalização das FA. Uma outra desvantagem que podemos apontar conforme refere o Capitão-de-Patrolha Armindo Graça é a perda de mobilidade, que é fruto da maior especialização.

Relativamente a Questão N.º 5 **“Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?”** Neste ponto recorrendo a Tabela nº 11 verifica-se que, os entrevistados foram unânimes quanto a ideia de que a profissionalização contribui para um aumento da produtividade e eficiência das FA, como refere o Tenente-Coronel Anildo Morais a profissionalização das Forças Armadas *“traz melhorias consideráveis em termos de eficiência e de produtividade”*, em que o grau de exigência também será maior, como refere o Brigadeiro-General Antero Matos. Assim, podemos verificar que este aumento de eficiência está relacionado com o processo de recrutamento, possibilitando as FA terem nos seus quadros pessoal com melhor formação e especializados, facto que, como referido no ponto anterior concorre para um aumento da motivação e entrega dos militares ao serviço, sendo que para tal seja importante fazer um investimento em equipamento, meios e tecnologias, que possibilitem aos militares aumentarem ainda mais os seus níveis de motivação e consequentemente a produtividade, facto referenciado por 33% dos entrevistados.

No que concerne a Questão N.º 6 **“Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde?”** “Analisando a Tabela nº 13 verifica-se que, 55% dos entrevistados considerem que o principal impacto da adoção deste modelo, prende-se com o aumento das despesas, sendo este aumento fruto do incremento dos salários dos militares, nomeadamente dos militares do SEN, como também do investimento em formação e tecnologia, e que na opinião do Capitão-de-Patrolha Armindo Graça pode contribuir para o aumento dos impostos. No entanto, como refere o Tenente-coronel Anildo Morais o aumento das despesas verifica-se tendo em conta curto prazo, e que a longo prazo a despesa diminui fruto da redução dos efetivos, todavia o Brigadeiro-General Antero Matos considere que a adoção deste modelo não implicaria nas FACV grandes reduções no efetivo dado a sua dimensão, sendo que este facto pode colocar em causa a eficiência das FA. Assim, apesar de não se prever grandes poupanças com a adoção do modelo profissional como refere 44% dos entrevistados, devemos ter em conta

outras perspetivas, como refere o 1º Tenente Zeferino Duarte, contribui para “*o aumento do nível de segurança interna, segurança física dos investimentos, ambiente de paz e tranquilidade, atraindo mais investimentos*”, também concorre para a dinamização da economia, aumentando o poder de compra dos militares, factos referenciados por 33% dos entrevistados, um outro aspeto a considerar é o facto de os militares passarem a receber um salário ao qual já poderiam contribuir para as receitas do estado (pagar impostos), o que não acontece com os militares do SEN. Um outro fator prende-se com o facto da adoção deste modelo contribuir para a redução do desemprego, de acordo com 22% dos entrevistados, sendo este um dos problemas que abala a sociedade atual.

Relativamente a questão N.º 7 “**Na sua opinião, quais as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e conseqüentemente na Defesa Nacional?**” Assim da análise efetuada, tendo em conta os dados constantes da Tabela nº 15 verifica-se que os entrevistados são unânimes (exceto um que não respondeu a questão) quanto a ideia de que para a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas, deverá ser orçamentado a formação e a aquisição de novas tecnologias para as mesmas, além deste, verifica-se que também implica um aumento dos custos com o pessoal fruto do incremento salarial, sendo que estes factos concorrem para um aumento das despesas nas Forças Armadas, considerando as opiniões de 66% dos entrevistados, em suma, como refere o Capitão-de-Patrolha Armindo Graça que o “*investimentos nas Forças Armadas teria que ser maior*”. No entanto, podemos verificar também que a adoção deste modelo implica uma redução dos custos com as incorporações, onde o Estado investe muitos recursos na formação de militares e depois, em muitos casos não são aproveitados, visto que os militares são devolvidos a sociedade, considerando as opiniões de 22% dos entrevistados, embora esta redução não seja muito significativa, assim concluímos que a adoção deste modelo implica um aumento do orçamento das FA, sendo que o Dr. Corsino Tolentino defende que a adoção deste modelo não deve ser posta em causa devido as limitações do orçamento, e que estas limitações implicam um maior conhecimento e especialização por forma a maximizar os recursos disponíveis.

## CAPÍTULO V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### Nota Introdutória

Após a realização da componente teórica e analisado os dados recolhidos, iremos passar à verificação (ou refutação) das hipóteses de modo a apurarmos as respostas às perguntas derivadas e à pergunta de partida formuladas inicialmente. Assim, neste capítulo conclusivo para além do já referido, também iremos fazer verificação do cumprimento dos objetivos definidos, e apresentar algumas limitações da investigação, por fim apresentar algumas linhas orientadoras para futuras investigações que incidam nesta temática, e que não foram contemplados neste estudo.

### 5.1. Conclusões

Para a realização deste trabalho elaboramos a seguinte questão central **“Qual o impacto no Orçamento da Defesa Nacional da profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde?”** e para dar uma resposta válida a esta questão elaboramos um conjunto articulado de perguntas derivadas e respetivas hipóteses, que após a análise nos permitiu elencar algumas conclusões à cerca da temática em apreço.

Para a questão derivada nº 1 “Justifica o papel das Forças Armadas de Cabo Verde na sociedade a adoção de um modelo profissional?”, foi levantada a seguinte hipótese *“As Forças Armadas de Cabo Verde têm um papel fundamental na sociedade, contribuindo para a manutenção da paz e a segurança do território, logo justifica-se a adoção do modelo profissional.”* Esta hipótese confirma-se na totalidade, sendo que fruto das missões legalmente atribuídas às FA, (nomeadamente as constantes do Art.º248 do CRCV) verifica-se que estas têm um papel importante na salvaguarda da segurança e estabilidade do território, em que a maioria dos entrevistados consideram que as missões desempenhadas atualmente pelas FACV justificam a adoção de um modelo profissional, embora existem certas missões que tendo em conta os custos da profissionalização, a adoção deste modelo não se coloca com tanta acuidade, caso das missões de proteção de infraestruturas como refere o Brigadeiro-General Antero Matos. No entanto, tendo em conta a eficiência, eficácia e a produtividade, verifica-se que a adoção deste modelo aumentará os níveis de motivação do pessoal, conferindo mais experiência e operacionalidade, envolvimento nas missões

umentando a eficácia, eficiência e a operacionalidade das FA, pelo que considera-se a adoção do modelo profissional uma mais-valia para as Forças Armadas de Cabo Verde e para o país, embora se verifique que a adoção deste modelo implica uma revisão das missões das FA e dos normativos estatutos e leis, por forma a melhor garantir a defesa e segurança do território.

Relativamente a questão derivada nº 2 “ Permite o processo de recrutamento e seleção dos militares das Forças Armadas de Cabo Verde a adoção de um modelo profissional?” foi levantada a seguinte hipótese “*O processo de recrutamento baseia-se na Lei de Serviço Militar Obrigatório, sendo este processo o menos adequado para a aplicação de um modelo profissional nas FACV.* Assim, apurou-se que esta hipótese confirma-se na totalidade, estando de acordo com a atual realidade de Cabo Verde. O processo de recrutamento e seleção baseia-se na LSMO, em que de acordo com o art.º nº 2 do DL nº6/93 todos os cidadãos cabo-verdianos dos 18 aos 35 anos estão sujeitos ao SMO, o que não favorece a adoção de um modelo profissionalizado. Pelo que, para adoção de um modelo profissionalizado nas FACV, o processo de recrutamento e seleção deveria sofrer algumas alterações, confirmada pela totalidade dos entrevistados, que considerem que a conscrição deve ser substituída pelo voluntariado, devendo ser feito um investimento no sistema de recrutamento e seleção, estabelecendo previamente os critérios de seleção, por forma a responder com eficiência às necessidades da Instituição e do país.

No que concerne à questão derivada nº 3 “Em que medida o Orçamento de Defesa Nacional condiciona, (ou não) o processo de recrutamento e seleção dos militares da FACV com vista à profissionalização?” foi levantada a seguinte hipótese: “*O Orçamento da Defesa condiciona a adoção de um processo de recrutamento com vista à profissionalização, uma vez que os recursos disponíveis são insuficientes face ao investimento necessário para a profissionalização das FA Cabo Verde.*” De acordo com a análise feita pode-se dizer que esta hipótese confirma-se na totalidade, onde constata-se que o orçamento atualmente atribuído às FA é insuficiente para a adoção de um processo de recrutamento e seleção com vista à sua profissionalização, sendo resultado da conjuntura económica de Cabo Verde, onde os recursos económicos e financeiros são escassos, como refere parte considerável dos inquiridos. A adoção do processo de recrutamento com vista a profissionalização implica, entre outros fatores, um aumento das despesas com pessoal, fruto não só do incremento salarial cerca de (40%) e custos com o pessoal, e ainda, maior investimento na formação e aquisição de equipamentos e tecnologias, exigindo assim um maior esforço por parte do Estado, por forma a amentar o orçamento das FA para fazer face aos custos da adoção de

um modelo de profissionalização. Relativamente a questão derivada nº4 “Quais são os efeitos da profissionalização das Forças Armadas no Orçamento das Forças Armadas de Cabo Verde?” foi levantada a seguinte hipótese: *A profissionalização das Forças Armadas tem influência no orçamento das Forças Armadas, havendo alterações principalmente na rubrica de gastos com pessoal*”. Assim, de acordo com a análise verificamos que esta hipótese também confirma-se na totalidade, sendo possível verificar que a adoção de um modelo profissional provoca alterações no orçamento das FA em Cabo Verde, nomeadamente no que respeita aos gastos com o pessoal, implicando um aumento, facto que confirmou a demonstração feita no capítulo II. Além deste aumento das despesas com o pessoal devido ao incremento nos salários e na formação, também verifica-se que teria um impacto no orçamento a nível dos investimentos, em que, de acordo com os entrevistados deveria ser feito um maior investimento em termos tecnológicos, por forma a dotar os militares dos meios adequados ao cumprimento das suas missões. Também pode-se verificar-se uma diminuição dos efetivos, facto que implica uma redução dos custos com as incorporações, atenuando de forma parcial os gastos com o pessoal. Assim, mantendo os efetivos, tendo em conta o nosso objeto de estudo, verifica-se que a adoção de um modelo profissional nas FACV implica um aumento das despesas no orçamento das FA, não tendo sido possível afirmar com exatidão os valores em causa, mas apontando para um aumento de cerca de 22% para 950 Milhões ECV cerca de 8,5 milhões de Euros.

Após respondermos as perguntas derivadas, e tendo em conta a investigação realizada, tornou-se possível elaborar uma resposta consistente a pergunta de partida formulada no início desta investigação: **“Quais são os impactos no Orçamento da Defesa Nacional da profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde?”**

Para responder a pergunta de partida recorreremos às atuais missões das FACV, as quais estão explanadas na CRCV no Art.º248, e no Art.º8 da Lei nº 89/VI/2006 (Regime Geral das Forças Armadas) por forma a perceber se o papel das FA na sociedade justifica a adoção de um modelo profissional. Assim, adotando um modelo profissionalizado nas FA verifica-se que uma das principais alterações seria no processo de recrutamento, isto é, o SMO seria substituído pelo voluntariado e pela formulação de contratos. Deste modo, verificamos que atualmente com o SMO o Estado faz grandes investimentos na formação dos militares que depois não são aproveitados, sendo que muitos acabam por aproveitar o conhecimento adquirido nas FA para entrarem nas organizações criminosas, fruto dos fatores socioeconómicas do país (desemprego, desigualdade social). Nesta ótica, a adoção de um modelo profissional nas FA e consequente alteração do processo de recrutamento, permitiria

às FA ter nos seus quadros pessoal com formação superior e mais especializados, mediante as necessidades específicas da Instituição, aumentando em nossa opinião a motivação, o nível de operacionalidade, e ao mesmo tempo, evita a possibilidade de formarmos homens e mulheres para o mundo do crime. Assim, com a adoção do voluntariado surge também a necessidade de se criar incentivos para atrair jovens para as fileiras, sendo que a principal alteração deve ser em termos dos salários e condições sociais que deverá sofrer um aumento considerável, com implicações diretas no orçamento da Defesa. Relativamente ainda ao orçamento da Defesa Nacional, verifica-se que deverá sofrer conseqüentemente um aumento, nomeadamente nas despesas de funcionamento com o pessoal, fruto do incremento nos salários dos militares das FA, que aumenta cerca de 40% do valor atual. Para além dos salários também deve-se ter em conta os custos com a formação e outros investimentos como as tecnologias e modernização das FA que também devem ser aumentados. Assim, tendo em conta o nosso objeto de estudo, podemos dizer que a profissionalização implica um aumento do orçamento da Defesa Nacional em cerca de 20% para um valor total que ronda os 1 Bilhão ECV, aproximadamente 9 Milhões de Euros, sendo que este aumento implica também um maior esforço por parte do Estado para fazer face a esse investimento, como ficou comprovado pelos resultados dos dados recolhidos. No entanto, a adoção deste modelo serve também para dinamizar a economia, dando à população uma maior poder de compra. Em suma, como se pode verificar, a adoção deste modelo tem significativo impacto no orçamento da Defesa, embora a longo prazo os impactos possam ser atenuados, fruto da redução dos efetivos e das incorporações nas FACV.

## **5.2. Reflexões Finais**

Mediante os objetivos propostos, e baseando-se na revisão de literatura e da análise dos resultados, foi possível elencar alguns aspetos relevantes que passamos a sintetizar: Verifica-se que dada a situação geográfica, económica, sociopolítica de Cabo Verde, e de fatores externos, as FACV desempenham um papel importante na sociedade, com missões que exigem cada vez maior responsabilidade, formação, operacionalidade e experiência, sendo a adoção de um modelo profissional importante para garantir o cumprimento cabal das suas missões, aumentando os níveis de eficiência e operacionalidade das FA. Todavia, como verificamos, a adoção do modelo profissional comporta custos superiores em relação ao modelo existente e tendo em conta os recursos disponíveis, estes podem colocar em causa a adoção deste modelo, embora podemos verificar que a longo prazo, estes custos seriam diminuídos. Apesar dos custos e dos constrangimentos resultantes da adoção deste modelo,

este tem uma serie de aspetos que se considera importantes para a estabilidade do país nomeadamente, em termos de eficiência e operacionalidade das FA, contribuindo para a criação de valor para a sociedade, permitindo aumentar o poder de compra dos militares, dinamizando assim a economia e a redução do desemprego principalmente nos jovens, sendo um dos principais problemas da sociedade atual. Permite ainda aumentar a estabilidade e a credibilidade das FA, pelo que consideramos a adoção deste modelo uma mais-valia para Cabo Verde e para as suas FA.

### **5.3. Objetivos e Limitações da Investigação**

A realização deste trabalho foi abordado numa sequência lógica que permitiu validar e/ou refutar as hipóteses formuladas no início desta investigação, e responder às perguntas derivadas e à pergunta de partida, pelo que consideramos que foram cumpridos na íntegra os objetivos formulados inicialmente. Contudo deparamos com algumas limitações no âmbito da sua elaboração nomeadamente, o facto da localização dos entrevistados e a impossibilidade de me deslocar para Cabo Verde para efetuar uma recolha de informação (e de dados) que seria uma mais-valia para o conteúdo do trabalho, e ainda a falta de resposta por parte de certas entidades cabo-verdianas, nomeadamente das FA, onde os contributos seriam importantes enriquecendo a nossa investigação, e certamente contribuindo para uma reflexão que importará fazer no futuro próximo em Cabo Verde.

### **5.5. Recomendações e Propostas para Futuras Investigações**

Da investigação efetuada, verifica-se a importância do modelo profissional nas FA, pelo que consideramos importante a adoção e implementação do mesmo nas FACV, embora seja importante efetuar um estudo mais aprofundado neste âmbito, estudando ainda outros aspetos nomeadamente o plano de carreira dos militares e ainda a formação e o treino dos militares das FACV, entre outros. Neste sentido, consideramos que seria uma mais-valia a criação de projetos com objetivo de realizar estudos referentes a profissionalização das FACV.

## BIBLIOGRAFIA

- Academia Militar (2016). *Norma de Execução Permanente nº 522/1.ª* (20JAN16). Lisboa.
- Agapito, C. M. (2002). *A Formação do futuro Oficial do Quadro Permanente*. Dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho no ISCTE, Lisboa
- Almeida, F. (2011). Gestão de recursos humanos. In Lisboa, J., Coelho, A., Coelho, F., almeida, F., *Introdução a Gestão das Organizações* (3ª Edição, pp263-325). Porto: Vida Económica.
- American Psychological Association. (2014). *Referencing Guide*. (6th Ed.). Polytechnic West: Library.
- Barrento, A. E. (1992). *Serviço Militar face as doutrinas estratégicas*. Revista Nação e Defesa, Consultado em 7 de maio de 2016 em [http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1750/1/NeD61\\_AntonioEduardoQueirozMartinsBarrento.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1750/1/NeD61_AntonioEduardoQueirozMartinsBarrento.pdf)
- Bilhim, J. (2004). *Teoria Organizacional*. Lisboa, Instituto Superior Ciências Sociais Políticas
- Borges, J. V. (2004) *Subsídios para um Novo Modelo de Ensino Superior Militar Universitário em Portugal*. Revista Nação e Defesa. Consultado em 7 de maio de 2016 em [http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1370/1/NeD107\\_JoaoVieiraBorges.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/1370/1/NeD107_JoaoVieiraBorges.pdf)
- Borges, J. V. (2005) *A Cultura da Segurança e Defesa no Ensino Superior em Portugal* Revista Nação e Defesa. Acedido em 7 de maio de 2016 em <http://www.idn.gov.pt/publicacoes/nacaodefesa/textointegral/NeD112.pdf>
- Brito, P. R. (2007). *Os quarenta Anos das Forças Armadas de Cabo Verde*. Consultado em 3 de março de 2016, em <http://www.revistamilitar.pt/artigo/186>.
- Brito, P. R. (2009). *As Forças Armadas cabo-verdianas da nova era. A nova orgânica e as inovações ditadas pela reforma*. Segurança e Defesa. In Portal do MDN. Consultado em 22 de fevereiro de 2016 em [http://www.defesa.gov.cv/images/stories/3\\_-\\_Pedro\\_Brito\\_-\\_As\\_Foras\\_Armadas\\_de\\_CV\\_da\\_nova\\_era.pdf](http://www.defesa.gov.cv/images/stories/3_-_Pedro_Brito_-_As_Foras_Armadas_de_CV_da_nova_era.pdf).
- Brito, P. R. (2009). *A profissionalização das Forças Armadas. A ética e a profissão militar. A profissionalização nas Forças Armadas cabo-verdianas*. In Portal do MDN. Acedido em 28 setembro de 2015 em [http://www.defesa.gov.cv/images/stories/5\\_-\\_Pedro\\_Brito\\_-\\_Profissionalizao\\_e\\_tica\\_nas\\_Foras\\_Armadas.pdf](http://www.defesa.gov.cv/images/stories/5_-_Pedro_Brito_-_Profissionalizao_e_tica_nas_Foras_Armadas.pdf)

- Cardoso, A. (2008). Borges, J. V. (2004) *Benefícios da profissionalização das Forças Armadas*. Revista Nação e Defesa. Consultado em 28 de outubro de 2015 em [http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/518/1/NeD120\\_AntonioCardoso.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/518/1/NeD120_AntonioCardoso.pdf)
- Cardoso, A. et. Al. (2009). *A Profissionalização das Forças Armadas: Um olhar sobre o seu pilar de sustentação - Os Militares no Regime de Voluntariado e de Contrato*. Consultado em 27 de outubro de 2015 em <http://sociologico.revues.org/338>
- Carrilho, M. (1994). *Democracia e defesa. Sociedade política e Forças Armadas de Portugal*. Lisboa: Edições Dom Quixote.
- Carrilho, M. (1982). O processo de profissionalização no Exército português. Consultado em 23 de março de 2016 em <http://hdl.handle.net/10400.26/2879>
- Chiavenato, I. (2006). *Recursos humanos: O capital humano das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2009). *Desempenho humano nas empresas*. São Paulo: Manole.
- Cobra, J. F. (2005), *Militares Contratados: Vivência e Reinserção. Da Vivência a Reinserção Socioprofissional dos Oficiais do Exército em Regime de Contrato, no Mercado Civil de Trabalho*. Tese de Doutoramento em Sociologia na especialidade de Sociologia das Organizações na Universidade Aberta.
- Coutinho, C. P. (2011). *Metodologia de investigação em ciências sociais e humanas: Teoria e Prática* (1ª ed.). Lisboa: Almedina.
- Dias, A. (2008). *Ética profissional em terapêutica da fala*. Dissertação apresentada com vista à obtenção do grau de Mestre, Faculdade de Medicina da Universidade do Porto, Porto
- Estado-Maior-General das Forças Armadas (2016). *Exercício FELINO*. Consultado em [<http://www.emgfa.pt/pt/operacoes/exerc/felino>]
- Ferreira, J. J (2003). *A inserção das Forças Armadas na sociedade*. Lisboa: Hugin
- Fortin, M. F. (1999). *O processo de investigação: Da concepção à realização*. Lisboa: Lusociência.
- Fortin, M. F. (2009). *O processo de investigação: Da concepção à realização* (5ª ed.). Loures: Lusociência
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. (5ª ed.). São Paulo: Atlas
- Matos, A. (2010). *A transformação nas Forças Armadas de Cabo Verde*. Ministério da Defesa Nacional. Consultado em 29 de Outubro de 2015 em <http://www.defesa.gov.cv/index.php/biblioteca/artigos>

- Matos, A. (2012). *A implementação da Guarda Nacional em Cabo Verde*. In Portal do Ministério da Defesa Nacional. Consultado em 7 de maio de 2016 em [http://www.defesa.gov.cv/images/stories/Coronel\\_Antero\\_Matos.pdf](http://www.defesa.gov.cv/images/stories/Coronel_Antero_Matos.pdf)
- Milice, A. M. (2010). *A Profissionalização das Forças Armadas de Moçambique. A Ética e a profissão militar*. Trabalho de Investigação Individual do CPOG, IESM. Lisboa
- Pereira, C. M. (2005). *Portugal sem serviço Militar Obrigatório. A Profissionalização do Exército e as Implicações na Sociedade Portuguesa*. Trabalho Final de Curso, Academia Militar. Lisboa.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2013). *Manual de investigação em ciências Sociais* (6ª ed.). (G. Valente, Ed.) Lisboa: Gradiva.
- Rodrigues, E. M. C. (2004). Incursões no domínio da profissionalização das Forças Armadas. Consultado em 7 de maio de 2016 em [http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art\\_id=382](http://www.revistamilitar.pt/artigo.php?art_id=382)
- Sá, P. M. (2011). *Teorias organizacionais*. In Lisboa, J., Coelho, A., Coelho, F., Almeida, F., Introdução a Gestão das Organizações (3ª Edição, pp 51-124). Porto: Vida Económica.
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia científica para a elaboração, escrita e apresentação de teses*. (3ª ed.). Lisboa: Universidade Lusíadas.
- Simão, J. V. (2012) A Cultura e a Educação para a Defesa: onde estamos. Consultado em 24 de março de 2016 em <https://www.revistamilitar.pt/artigopdf/782>
- Sousa, M. J. & Baptista, C. S. (2011). *Como fazer Investigação, dissertações, teses e relatórios* (4ª ed.). Lisboa: Pactor.
- United States Africa Command (2014). *Africa Maritime Law Enforcement Partnership* (AMLEP). Consultado em 19 de maio de 2016 em <http://www.africom.mil/what-we-do/security-cooperation/africa-maritime-law-enforcement-partnership-amlep>
- Vaz, N. M. (2001). *A profissão militar, um modelo a procura de sustentação*. Revista Nação e Defesa. Acedido em 3 de maio de 2016 em <http://hdl.handle.net/10400.26/1451>
- Vaz, N. M. (2002). *Civilinização das Forças Armadas nas Sociedades Demoliberais*. Edições Cosmos. Instituto da Defesa Nacional.
- Vaz, N. M. (2004). Reflexão sobre a profissionalização das Forças Armadas. Retirado em 24 de março 2016 em [http://www.revistamilitar.pt/artigopdf.php?art\\_id=381](http://www.revistamilitar.pt/artigopdf.php?art_id=381)
- Vieira, B. (2002).

### **Legislação e Regulamentos**

- Constituição da Republica [CRCV] (2010). Lei Constitucional n.º 1/VII/2010, Publicado no B.O. n.º17, I Serie de 3 de maio.
- Forças Armadas de Cabo Verde [FACV] (2016). Esquadilha Naval. In Portal das Foras Armadas de Cabo Verde acedido em consultado em 10 de abril de 2016 <http://www.fa.gov.cv/index.php/guarda-costeira/esquadilha-naval>
- Forças Armadas de Cabo Verde [FACV] (2016). Esquadilha Aérea. In Portal das Foras Armadas de Cabo Verde acedido em consultado em 10 de abril de 2016 <http://www.fa.gov.cv/index.php/guarda-costeira/esquadilha-aerea>
- Governo [GOV] (2011). Decreto-Lei n.º 25/2011 de 13 de junho de agosto: Lei orgânica do Governo. B.O, I Série, N.º 31.
- Governo [GOV] (2015). Lei n.º 77/VII/2014 de 31 de dezembro: Orçamento de Estado 2015. B.O, I Série, N.º 81.
- Instituto Nacional de Estatística (2015). Anuário Estatístico de Cabo Verde 215. Acedido em 12 de abril 2016 em [www.ine.cv](http://www.ine.cv).
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1991). Lei n.º22/1991 de 21 de setembro: Lei Alteração do Serviço Militar. Diário da República, I Série-A nº 138
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1992). Lei n.º.62/IV/92 de 30 de dezembro: Lei das Forças Armadas. B.O. 1ª série, N.º25
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1993). Decreto-lei n.º.6/1993 de 24 de abril: Lei do Serviço Militar. B.O. 1ª série, N.º18:.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (1999). Decreto-lei n.º.174/1999 de 21 de setembro: Lei do Serviço Militar. Diário da República, I Série-A nº 221/1999..
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2000). Decreto-lei n.º.32-A/2000 de 15 de dezembro. Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar nos Regimes de Contrato (RC) e de Voluntariado (RV). Acedido em 13 de março de 2016, em [https://ciencias.ulisboa.pt/sites/default/files/fcul/institucional/legislacao/dl\\_320\\_a\\_2000.pdf](https://ciencias.ulisboa.pt/sites/default/files/fcul/institucional/legislacao/dl_320_a_2000.pdf)
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2006). Lei n.º 89/VI/2006 de 9 de janeiro: Regime Geral das Forças Armadas B.O, I Série, N.º 2,
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2007). Decreto-Lei n.º 30/2007 de 20 de agosto: organização e os Quadros de Pessoal das FA. B.O, I Série. N.º 31.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2007). Decreto-Regulamentar n.º 21/2012 de 7 de dezembro: Organização da Guarda Nacional. B.O, I Série, N.º 66,

- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2009). Decreto-Lei n.º151/2009 de 3 de novembro. Estabelece a Macroestrutura, a Organização e as Normas de Funcionamento do Ministério da Defesa Nacional. B.O, I Série, n.º45
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2012). Decreto-Legislativo n.º 2/2012 de 15 de novembro: Estatuto dos Militares.
- Ministério da Defesa Nacional [MDN] (2011). Resolução n.º5/2011 de 17 janeiro: Conceito Estratégico de Defesa e Segurança Nacional. B.O, I Série. N.º 31.
- Ministerio de Defensa (2016) Fuerzas Armadas Españolas la profesión militar.
- Ministério das Finanças e Planeamento [MFP] (2014). Proposta de Orçamento de Estado 2015. Relatório. In portal do Ministério das Finanças e Planeamento acedido em 15 de abril de 2016 em [http://www.minfin.gov.cv/index.php/legislacao-new/cat\\_view/42-orcamento/120-orcamento-do-estado-2015](http://www.minfin.gov.cv/index.php/legislacao-new/cat_view/42-orcamento/120-orcamento-do-estado-2015)

## APÊNDICES

## Apêndice A: Fases da elaboração do trabalho de Investigação

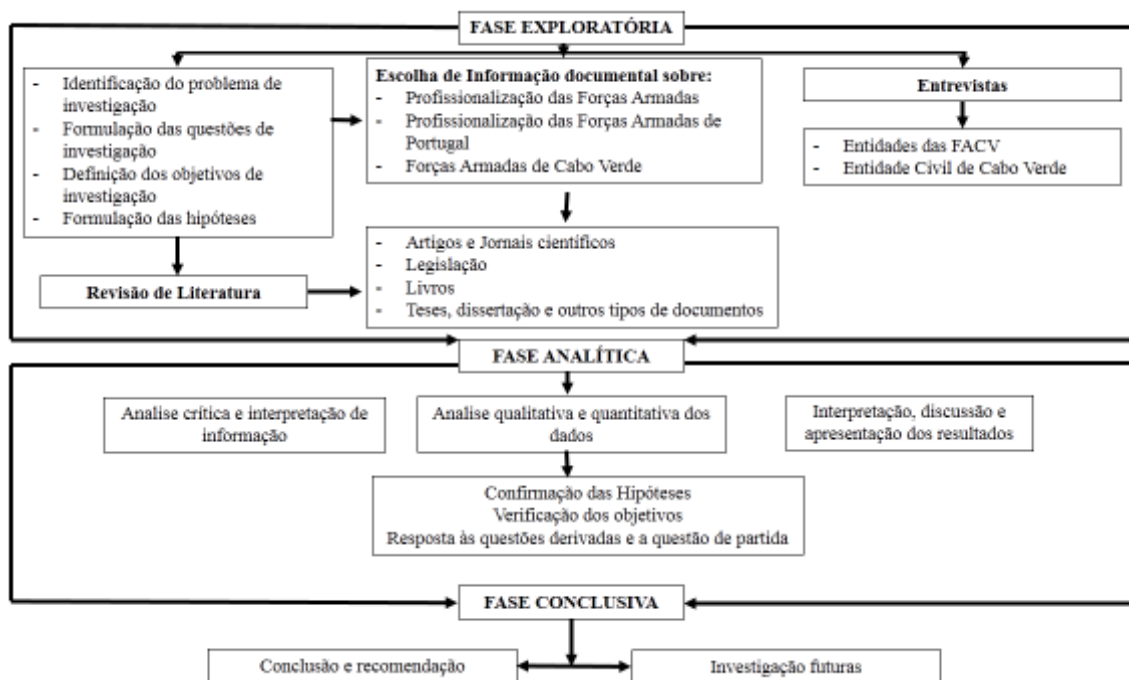


Figura 3: Fases da elaboração do trabalho de Investigação

Fonte: Adaptado pelo autor

## **Apêndice B: Funções Estratégicas Militares e Linhas de Ação, segundo CEDSN**

**Dissuasão** – resulta fundamentalmente da integração em mecanismos de segurança coletiva e cooperativa, sendo certo que uma dissuasão autónoma só é credível contra ameaças menores;

**Prevenção** – evita que situações de potencial conflitualidade degenerem em conflito aberto ou generalizado, circunscrevendo-o a uma dada área específica ou ainda limitando a sua intensidade e efeitos;

**Projeção** – posse de capacidade de intervir projetando forças;

**Presença** – garantia do preenchimento estratégico, no próprio espaço de soberania ou em áreas onde assumimos responsabilidades perante a comunidade internacional;

**Afirmação** – participação ativa nos sistemas de segurança internacionais, procurando o equilíbrio entre o interesse de participar e a capacidade de contribuir que traduza um nível de ambição consoante com a visibilidade que se pretende assumir;

**Previsão** – garantia de um núcleo de capacidades de defesa que permita fazer face a evoluções desfavoráveis do ambiente estratégico.

### **Linhas de ação**

Capacidade de dissuasão para desencorajar ameaças;

Capacidade de reposição do controlo do território e da autoridade do Estado, em caso de efetivação da agressão;

Capacidade de resposta rápida, na perspetiva de atuação em qualquer parte do território nacional e, justificando-se, além-fronteiras;

Capacidade de vigilância e controlo do território nacional e dos espaços aéreo e marítimo sob responsabilidade nacional;

Capacidade de, em colaboração com forças amigas, proteção e evacuação de cidadãos nacionais, em áreas de tensão ou crise;

Capacidade de busca e salvamento, de fiscalização da zona económica exclusiva e de participação no Sistema Nacional de Proteção Civil;

Capacidade para, em colaboração com a Polícia, participar na prevenção e combate ao crime organizado transnacional, especialmente o tráfico de droga, o tráfico de pessoas e as redes de imigração ilegal;

Capacidade para, em colaboração com a Polícia e outras autoridades competentes, participar na segurança pública e na proteção ambiental e defesa do património natural;

Capacidade para, em colaboração com a Polícia, na ordem interna, e em estreita relação com a comunidade internacional, na ordem externa, prevenir e fazer face às ameaças terroristas;

Capacidade de participação em missões de apoio à paz e humanitárias, nomeadamente no quadro das Nações Unidas, e de outras organizações internacionais e regionais mandatadas;

Capacidade para colaborar com a comunidade internacional na prevenção da proliferação de armas de destruição massiva;

Capacidade para realizar e implementar acordos bilaterais e multilaterais na área da defesa, e desenvolver ações de cooperação militar;

Capacidade de, sem prejuízo das missões principais, realizar outras missões de interesse público.

## Apêndice C: Cálculo do vencimento dos militares das FACV

Tabela 16: Vencimento atual dos Militares do SEN

Vencimento dos militares do Serviço Efetivo Normal					
Classes	Postos	Vencimento ECV (€)	Vencimento por classe ECV (€)	% Gastos	
Praças	Soldados	12456344 ECV/ <b>112967€</b>	19802016 ECV <b>(179585€)</b>		
	Cabos	7345671 ECV/ <b>66618€</b>			
Sargentos	Sargento	23209177 ECV/ <b>210485€</b>	23209177 <b>(210485€)</b>		
	Subtenente	2700704 ECV/ <b>24492€</b>	2700704 ECV <b>(24492€)</b>		
Subtotal			45711897/ <b>414563€</b>		7,73%

Tabela 17: Vencimento atual dos Militares em Regime de Contrato

Vencimento dos militares em Regime de Contrato				
Classes	Postos	Vencimento ECV (€)	Vencimento por classe ECV (€)	% Gastos
Praças	Soldado	3151483,2 ECV/ <b>28581€</b>	16059543 ECV <b>(145644€)</b>	
	2 Cabo	567929,16 ECV/ <b>5150€</b>		
	Primeiro-cabo	12340131,12 ECV/ <b>111913€</b>		
Sargentos	Sargento	8747731,2 ECV/ <b>79333€</b>	11530324 ECV <b>(104569€)</b>	
	Segundo-sargento	2158664,64 ECV/ <b>19577€</b>		
	Primeiro-sargento	623928,96 ECV/ <b>5658€</b>		
Oficiais	Subtenente	12392618,52 CV/ <b>112389€</b>	18012667 ECV <b>(163357€)</b>	
	Primeiro-tenente	5620049,28 ECV/ <b>50968€</b>		
Subtotal			45602536 ECV/ <b>413572€</b>	7,71%

Tabela 18: Vencimento atual dos Militares do Quadro permanente

<b>Vencimento dos militares do Quadro Permanente</b>				
<b>Classes</b>	<b>Postos</b>	<b>Vencimento ECV (€)</b>	<b>Vencimento por classe ECV (€)</b>	<b>% Gastos</b>
Praças	Primeiro-cabo	9975154 ECV/ <b>90465€</b>	28395154 <b>(257517€)</b>	
	Cabo-adjunto	7200000 ECV/ <b>65297€</b>		
	Cabo-de-secção	11220000 ECV/ <b>101754€</b>		
Sargento s	Segundo-sargento	30281735 ECV/ <b>27462€</b>	140578518 ECV <b>(1274915€)</b>	
	Primeiro-sargento	30953862 ECV/ <b>280722€</b>		
	Sargento-principal	44700395,04 ECV/ <b>405390,60€</b>		
	Sargento-chefe	22163961 ECV/ <b>201006€</b>		
	Sargento-mor	12478563 ECV/ <b>113168€</b>		
Oficiais	Tenente	30509562,6 ECV/ <b>276693,08€</b>	146525016 ECV <b>(1328844€)</b>	
	Primeiro-tenente	34067034 ECV/ <b>308956€</b>		
	Capitão/ Capitão-tenente	23709300ECV/ <b>215021€</b>		
	Major/capitão-de-patrolha	33177748 ECV/ <b>300891€</b>		
	Tenente-coronel/ Capitão-de-navio	19184225 ECV/ <b>173982€</b>		
	Coronel/ Capitão-do-mar	3876029 ECV/ <b>35151€</b>		
	Major-general	2001116 ECV/ <b>18148€</b>		
Subtotal			315498690 ECV/ <b>(2861276€)</b>	53,4%
<b>Total dos gastos com salários das Forças Armadas</b>			406813123 ECV <b>(3689413€)</b>	68,85%

Os cálculos dos salários dos gastos com pessoal foram efetuados de acordo com a relação de pessoal (Anexo 4), e de acordo com a estrutura remuneratória dos militares no ativo (Anexo 7). Assim determinamos o vencimento para cada posto de acordo com a seguinte fórmula: **Vencimento = (I X 13024) / 100**, em que I corresponde ao índice do respetivo posto, o 13024 corresponde ao valor do índice de referência (100). Feito isto, e tendo em conta a relação de pessoal em cada posto determinamos quanto se gasta anualmente com os vencimentos nas diferentes formas de prestação de serviço nas diferentes categorias, com a seguinte fórmula:

**Valor da remuneração por posto X N<sup>o</sup> Militares no posto X 12 Meses**

Posto isto faz-se a soma nas diferentes categorias e obtém-se o resultado total dos vencimentos.

Assumindo a adoção de um modelo profissional nas FACV, verificamos que implica um aumento salarial no pessoal do serviço efetivo normal, assim assumimos esse modelo em que os militares do SEN passam ao regime de contrato, calculamos a alteração a nível do salário utilizando as formulas acima apresentados, sendo que para os postos em que existe mais do que um nível aplicamos sempre o índice correspondente ao nível II, para se ter uma media do vencimento no respetivo posto, pelo que esses resultados representam uma media do valor dos vencimentos não sendo possível precisa-lo.

**Tabela 19: Vencimento dos militares se adotado um modelo profissional**

<b>Militares Anteriormente no SEN</b>			
Praças	2Cabo	33697130 ECV	<b>305601€</b>
	Soldado	125586605 ECV	<b>1138952€</b>
Sargentos	Sargentos	48112521 ECV	<b>436335€</b>
Oficiais	Subtenentes	6560798 ECV	<b>59500€</b>
Vencimento dos militares anteriormente no SEN		213957055 ECV	<b>1940389€</b>
Vencimento dos militares em RC		45602536 ECV	<b>413572€</b>
Vencimento dos militares QP		315498690 ECV	<b>2861276€</b>
Total do vencimento dos militares num modelo profissional		575058281 ECV	<b>5215238€</b>
Aumento nos salários em relação ao modelo atual		168245157 ECV	<b>1525825€</b>
Despesas com pessoal no modelo profissional		758245157 ECV	<b>6876571€</b>
Aumento no orçamento das FA		928245158 ECV	<b>8418311€</b>
Aumento no orçamento da Defesa Nacional		979245158 ECV	<b>8880833€</b>

## Apêndice D: Correio eletrónico para Solicitar Entrevista



### Academia Militar

#### Trabalho de Investigação Aplicada

**FORÇAS ARMADAS DE CABO VERDE. O IMPACTO ECONÓMICO E FINANCEIRO DA PROFISSIONALIZAÇÃO DAS FORÇAS ARMADAS**

**Autor:** Aspirante de Administração Militar Júlio César da Graça Inocêncio

**Orientador:** Tenente-Coronel (Doutor) de Infantaria Luís Manuel Brás Bernardino

Excelência,

Sou o Aspirante-Aluno Júlio César da Graça Inocêncio da República de Cabo Verde, estou a frequentar o último ano do curso de formação de oficiais do quadro permanente do exército na especialidade de Administração Militar, na Academia Militar de Portugal, no âmbito da Cooperação Técnico-Militar entre Cabo Verde e Portugal.

No âmbito da realização da minha dissertação de mestrado subordinada ao tema “**Forças Armadas de Cabo Verde: Impacto económico e financeiro de uma profissionalização**”, decorrente de Mestrado Integrado em Ciências Militares na Especialidade de Administração Militar, na Academia Militar de Portugal, surge a necessidade de efetuar entrevistas, sobre “os impactos que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, poderá ter no Orçamento da Defesa Nacional em especial no das Forças Armadas de Cabo Verde, identificando suas possíveis vantagens e inconvenientes”. Para atingir tal desiderato, venho pelo presente *email* solicitar a V. Ex.<sup>a</sup> que se digne conceder-me a entrevista ou, autorização para lhe enviar o Guião da Entrevista.

A entrevista em causa tem objetivos meramente académicos e de análise no contexto e, servirá de suporte para atingir os objetivos desta investigação.

Antecipadamente, muito obrigado pela amabilidade com que acolheu a minha solicitação Académica.

Com os melhores cumprimentos,

Júlio Cesar da Graça Inocêncio.

Asp Of Al AdMil

**Apêndice E: Caracterização dos entrevistados**

<b>N.º</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Função</b>	<b>Data Local</b>
1	Brigadeiro-General (Ref) Antero Matos	Ex-Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas e ex-Conselheiro de Segurança Nacional, Consultor no Departamento de Paz e Segurança da Comissão da União Africana.	13/04/2016 Addis Abeba <i>Email</i>
2	Doutor André Corsino Tolentino	Professor, antigo Ministro da Educação, doutorado em Educação Comparada pela Universidade de Lisboa, Embaixador reformado, membro da Fundação Amílcar Cabral.	4/04/2016 Praia <i>Email</i>
3	Tenente-Coronel Anilo Morais	Comandante da Guarda Costeira. Atualmente pelo Decreto Presidencial de 3/06, foi nomeado Chefe de Estado-Maior das FACV	10/05/2016 Mindelo <i>Email</i>
4	Capitão-de-Patrolha Armindo António da Graça	Estudante no <i>Naval War College</i> (EUA)	14/03/2016 <i>NavalWarCollege</i> (EUA) <i>Email</i>
5	Primeiro-Tenente Zeferino Moreira Duarte	Oficial de Pessoal e Justiça / Oficial da Ação Cívica	14/03/2016 Mindelo <i>Email</i>
6	Primeiro-Tenente Roseno Fortes Rocha	Oficial de Apoio às Unidades Navais	14/03/2016 Mindelo <i>Email</i>
7	Tenente Odair Pinto Tavares	Oficial de Relações Públicas e Protocolo	14/03/2016 Mindelo <i>Email</i>
8	Tenente Marco Paulo Teixeira Almeida	Instrutor Comando da 1ª Região Militar	15/03/2016 Mindelo <i>Email</i>
9	Segundo-Sargento Jorge do Rosário dos Reis	Tesoureiro do Comando da 1ª Região Militar	16/03/2016 Mindelo <i>Email</i>

## **Apêndice F: Inquérito por Entrevistas**



**ACADEMIA MILITAR**

**Trabalho de Investigação Aplicada**

**Inquérito por Entrevista**

**Forças armadas de Cabo Verde. O impacto Económico e  
Financeiro da profissionalização das Forças Armadas**

**Autor: Aspirante Oficial Aluno de Administração Militar Júlio César da Graça  
Inocêncio**

**Orientador: Tenente-Coronel de Infantaria (Doutor) Luís Manuel Brás Bernardino**

**Relatório Científico Final do Trabalho de Investigação Aplicada**

**Lisboa, Março de 2016**

## Apêndice G: Carta de Apresentação

**Excelência,**

Sou o Aspirante-Aluno Júlio César da Graça Inocêncio da República de Cabo Verde, estou a frequentar o último ano do curso de formação de oficiais do quadro permanente do exército na especialidade de Administração Militar, na Academia Militar de Portugal, no âmbito da Cooperação Técnico-Militar entre Cabo Verde e Portugal.

Neste âmbito estou a realizar o Trabalho de Investigação Aplicada, inserida no âmbito do tirocínio para Oficiais na Academia Militar de Portugal tendo em vista a obtenção do Grau de Mestre. O tema do trabalho é “**Forças Armadas de Cabo Verde: Impacto económico e financeiro de uma profissionalização**”, sob orientação do Tenente-Coronel de Infantaria (Doutor) Luís Manuel Brás Bernardino.

O objetivo deste trabalho prende-se com a análise da profissionalização das FA, e tendo em conta as suas características gerais, identificar os impacto económico e financeiro no orçamento da defesa de Cabo Verde sobre. Para tal será efetuado um breve enquadramento sobre a organização/estrutura das Forças Armadas de Cabo Verde, de modo a podermos identificar as suas capacidades e vulnerabilidades, com vista a identificar possíveis vantagens e inconvenientes da profissionalização das Forças Armada de Cabo Verde, de seguida será identificadas as implicações que a adoção deste modelo poderá causar no Orçamento da Defesa.

Desta forma solícito a V.Ex.<sup>a</sup> que me conceda esta entrevista, que servirá de suporte para atingir os objetivos investigação e, ponte entre a pesquisa teórica e o trabalho de campo que se pretende desenvolver. Solicito a autorização da V. Ex.<sup>a</sup>, para a publicação dos dados recolhidos da presente entrevista no trabalho final.

Grato pela sua colaboração.

Atenciosamente,

Júlio César da Graça Inocêncio

Asp. Of. Al AdMil

## Apêndice H: Guião de Entrevistas

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:**

**Cargo/ Função:**

**Posto/ Profissão:**

**Data:**

**Local da Entrevista:**

**Suporte:**

**Questão 1**- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?

**Questão 2**- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?

**Questão 3**- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?

**Questão 4**- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?

**Questão 5**- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?

**Questão 6**- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.

**Questão 7**- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?

## **Apêndice I: Transcrição da Entrevista 1: Brigadeiro-General Antero Matos, Consultor no Departamento de Paz e Segurança da Comissão da União Africana**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Antero Matos

**Cargo/ Função:** Ex-Chefe do Estado-Maior das Forças Armadas e ex-Conselheiro de Segurança Nacional; Consultor no Departamento de Paz e Segurança da Comissão da União Africana

**Posto/ Profissão:** Brigadeiro (Ref)

**Data:** 13 de Abril de 2016

**Local da Entrevista:** Addis Abeba

**Suporte:** *Email*

#### **1.- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Entre os fatores de maior peso que influenciam a transformação das Forças Armadas em Cabo Verde encontram-se sem margem para quaisquer dúvidas os sociopolíticos. Com efeito, a transição para o regime democrático no país, a procura de novas missões para as FA, o persistente declínio de influência da instituição miliar na sociedade e o aprofundamento do sentimento de frustração dos quadros militares face à sua fraca realização profissional dentro da instituição e irrelevância social das suas funções foram determinantes para que as FA enveredassem pela via da sua transformação. De suma relevância, é também o facto de que a procura de maior racionalização na gestão do Orçamento do Estado tem funcionado como uma motivação suplementar para que os sucessivos governos procurem incessantemente vias para a redução das despesas com as FA, favorecendo à partida, qualquer ação que possa, eventualmente, resultar em favor deste desiderato e, infelizmente, independentemente da eficácia do produto final. Contudo, até agora não existem estudos que indiquem se o atual processo de transformação das FA, nem qualquer outro alternativo a este, vai no sentido da redução das despesas militares.

Desgraçadamente, a introdução de novas tecnologias nas FA vem sendo feita a um ritmo bastante lento, muito por conta da enorme escassez de recursos disponíveis, ficando, desta forma, diminuída a influência do fator tecnológico na transformação em curso das FA.

De todo o modo, já existem determinadas especialidades que exigem um maior grau de tecnicidade, designadamente as relacionadas com o equipamento naval e aeronáutico.

Parece resultar que de todos esses fatores, os de carácter sociopolítico são aqueles que de alguma forma poderão, por ora, justificar a adoção do modelo profissional, sobretudo as circunstâncias ligadas à participação das FA em missões de segurança interna que, a par de exigir um maior nível de responsabilização individual e, portanto, de formação e de maturidade dos militares, desaconselham a utilização do militar conscrito que após o curto espaço de tempo de serviço militar deverá ser devolvido à sua comunidade. Aliás parece existir um consenso bastante alargado sobre a profissionalização das unidades militares frequentemente envolvidas em tarefas de segurança pública levando em conta, sobretudo, a exposição dos seus integrantes durante o cumprimento das missões.

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

Na esteira do que referi na questão anterior é evidente que as novas missões das FA no âmbito da segurança interna justificam a profissionalização, pelo menos dos sectores que executam uma boa parte dessas missões. Contudo, para parte expressiva dessas missões que exige o envolvimento intensivo de militares como é, por exemplo, o caso da proteção das infraestruturas críticas a questão da profissionalização não se coloca com tanta acuidade, se se não considerar o problema da eficácia na sua execução que, no entanto, pressupõe-se, poderá beneficiar-se com a adoção do modelo profissional.

A profissionalização completa das FA implicará uma revisão mais profunda das suas missões, bem como a introdução de forma mais exaustiva de equipamento mais atualizado de modo a dispensar a utilização de militares em tarefas que exigem um regime de alta intensidade de pessoal que é o que amiúde se verifica atualmente e que consome parte considerável dos efetivos.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Da profissionalização das FA resultariam necessariamente grandes alterações no processo de recrutamento e seleção do pessoal militar porquanto a conscrição terá de ceder lugar ao voluntariado. Do mesmo passo, a distribuição geográfica, e a representatividade societal nas FA seriam certamente sacrificadas em benefício das necessidades específicas da

instituição. Por outro lado, não sendo obrigatória nem necessária a implicação da universalidade dos jovens em idade de prestação do serviço militar esperar-se-ia o aperfeiçoamento do sistema de recrutamento e seleção e o investimento em tecnologia de modo a torna-lo mais eficaz ao serviço do interesse e das necessidades das FA.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, e sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

A primeira grande vantagem da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas, relativamente ao processo de recrutamento prender-se-ia com o consequente fim do atual processo anacrónico de recrutamento que, sendo universal por lei, não só abarca apenas uma fatia residual dos jovens conscritos, como fomenta a desobediência à lei ao não ter capacidade de sancionar aqueles que se furtam ao cumprimento do dever militar (que constituem a grande maioria) e cria uma situação de flagrante injustiça para com aqueles que de uma forma cidadã cumprem o dever constitucional de servir nas fileiras das FA.

Outra vantagem seria dar a possibilidade da instituição concentrar-se naqueles que de forma livre e voluntária pretendessem candidatar-se para servir nas FA, deixando de desperdiçar recursos naqueles que nunca seriam chamados para a prestação do serviço militar. A profissionalização das FA traria a vantagem de permitir criar uma estrutura de recrutamento e seleção bastante técnica, profissional e competente e, consequentemente, mais capacitada para o cumprimento das suas atribuições.

Relativamente às desvantagens do modelo profissional apontaria o risco do novo sistema de recrutamento poder permitir a criação nas FA de uma elite regional e ou societariamente identificada e proporcionar situações de alijamento entre as FA e o tecido nacional. Existiria ainda o risco das FA não conseguirem suprir as suas necessidades em recursos humanos se os incentivos ao ingresso não forem suficientemente apelativos para atrair os jovens com as características de que necessita.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

Como em qualquer outra estrutura, espera-se que a profissionalização das FA possa trazer ganhos em termos de eficiência atendendo à maior qualificação, perícia e maturidade dos seus integrantes em função da idade e do maior tempo de formação e de prestação de

serviço e às bases de recrutamento completamente diferentes, propiciadoras de maior grau de exigência, responsabilização e prestação de contas.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

Em razão da reduzida dimensão das FA em Cabo Verde o modelo profissional muito dificilmente poderia ter como consequência uma redução significativa dos efetivos e, portanto, por este lado não haveria lugar a poupança importante de recursos financeiros. Contudo, o poder político poderia sempre ditar que a profissionalização das FA implicasse a diminuição dos efetivos militares, o que a acontecer comprometeria seriamente a capacidade de cumprimento das missões pelas FA e, concomitantemente, o objetivo da própria profissionalização que seria certamente o de garantir com maior eficácia a segurança nacional. Tenha-se em consideração, no entanto, que o espectro das missões das FA poderia ser substancialmente reduzido com a sua profissionalização de modo a possibilitar que elas cumprissem cabalmente as missões consagradas. Neste ponto, convém destacar que para ser bem-sucedida a profissionalização das FA teria que ser equacionada conjuntamente com uma reforma de todo o sistema de segurança nacional para garantir que não haveria zonas sombra no sistema nem domínios e espaços sem cobertura.

Se não é de se prever grandes poupanças de recursos financeiros coma uma eventual profissionalização das FA, o mesmo já não se poderá dizer no que concerne às despesas. Para que as FA pudessem atrair os recursos humanos necessários ao seu funcionamento num modelo de profissionalização os salários teriam que sofrer um incremento expressivo, mesmo considerando o elevado índice de desemprego entre jovens com o nível médio e superior de escolarização, para evitar que elas fossem um mero lugar de passagem na ausência de alternativas melhores. A fatia orçamental das FA seria também pressionada pelas necessidades de aquisição de equipamento, porquanto não valeria a pena profissionalizar e não proporcionar à instituição os meios técnicos necessários a um incremento da sua atuação que neste momento não está ao seu alcance sobretudo devido a carências de ordem financeira e material. Portanto, para que pudesse engendrar uma mais-valia em matéria de desempenho, eficiência e produtividade, a adoção do modelo profissional nas FA de Cabo Verde, teria que ser acompanhada, necessariamente, de um aumento das despesas com a instituição militar.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?**

**Apêndice J: Transcrição da Entrevista 2: Professor Doutor André Corsino Tolentino, Embaixador reformado, membro da Fundação Amílcar Cabral, antigo Ministro da Educação**

**Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** André Corsino Tolentino

**Cargo/ Função:** Embaixador reformado, membro da Fundação Amílcar Cabral

**Posto/ Profissão:** Professor, antigo ministro da Educação, doutorado em Educação Comparada pela Universidade de Lisboa

**Data:** 04 de Abril de 2016

**Local da Entrevista:** Praia, Cabo Verde

**Suporte:** *Email*

**Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

A natureza dos desafios da segurança nacional, a pequena dimensão da população e do Estado, a dispersão das ilhas de Cabo Verde no oceano Atlântico, a fragilidade da Economia nacional mais o potencial marítimo, exigem umas FA muito reduzidas e muito eficientes. Creio que a consolidação da democracia formal é fator favorável a essa transformação. Contudo caberá aos militares altamente preparados a função de argumentar as propostas concretas para essa transformação até convencerem as instituições políticas da sua bondade.

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

As questões geoestratégicas exigem mais das missões das FA de Cabo Verde do que a clássica defesa nacional. Tendem, por isso, a exigir mais esforço e eficiência. Cabo Verde está situado na interface entre a África, a América e a Europa e as respetivas ameaças decorrentes dos tráficos ilícitos e do terrorismo. Conhecimento científico, profissionalismo e eficiência serão vias para alcançar altos níveis de desempenho a custos comportáveis.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Não sendo eu especialista, nem sequer profissional das FA, tenho a opinião de que a profissionalização não deixará de implicar alterações de fundo nos modos de recrutamento. Penso, contudo, que o nível geral de educação e o fraco crescimento da economia e do emprego convergem num ambiente favorável a essas alterações, se forem bem preparadas.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

O prestígio das FA será compatível com atitudes de modéstia em termos de remuneração e alto desempenho profissional. As principais vantagens seriam a ocupação eticamente muito valorizada no país e no estrangeiro e o reconhecimento relacionado com o mérito demonstrado. Por outro lado, umas FA muito qualificadas ampliariam o mercado de trabalho especializado no mundo de conflitos, que, por outro lado, tem de criar condições de paz.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

A vigilância geral e da aplicação dos contratos das pescas, a criação de umas FA essencialmente económicas e para a cooperação internacional no verdadeiro sentido de dar e receber seriam os principais impactos. Instituições democráticas terão certamente externalidades de credibilização nacional. Neste contexto, instituições de mérito fazem falta à juventude e ao país.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

Cabo Verde é um país muito oceânico e esta condição tem de ter reflexo na organização de todos os sectores de atividade. As FA de Cabo Verde, como a universidade, devem ser organizações essencialmente económicas. Daí terem os militares de aceitar o nobre desafio de ser os mais competentes entre os melhores.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e conseqüentemente na Defesa Nacional?**

Por muitos anos, os orçamentos de Cabo Verde serão modestos e as prioridades de difícil definição. Contudo, estão a ser formados quadros para terem uma visão de um país modesto e especial, com exigências éticas e holísticas muito fortes. Farão os estudos de eficiência e comparativos para relacionar a dimensão das FA profissionais com o seu custo e com a sua produtividade direta e indireta. Assim como esses estudos são indispensáveis não se deve afastar a hipótese de umas FA profissionais só porque o país e os orçamentos são e serão pequenos. Pelo contrário, a pequenez e a escassez impõem a necessidade de mais conhecimento e mais especialização.

## **Apêndice K: Transcrição da Entrevista 3: Tenente-Coronel Anildo Morais, Comandante da Guarda Costeira de Cabo Verde.**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** *Anildo Emanuel da Graça Morais*

**Cargo/ Função:** Comandante da Guarda Costeira

**Posto/ Profissão:** Tenente Coronel

**Data:** 9 de Maio de 2016

**Local da Entrevista:** Mindelo, S. Vicente

**Suporte:** *Email*

**Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Na minha opinião os fatores sociopolíticos e económicos justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas, claro que seria necessário uma reformulação em termos de uma nova estrutura funcional, aproveitar as novas tecnologias e para tal adaptar o recrutamento e a formação, ter em conta o peso económico que uma Forças Armadas com um modelo profissional poderá acarretar

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

O modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde se justifica plenamente, mas deve ser numa ótica faseada, baseada em estudos profundos tendo em conta os impactos

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Não tenho dúvidas de que a profissionalização das Forças Armadas ira implicar alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas, pois tratando de profissionais os requisitos terão que ser mais exigentes, com um perfil de entrada, muito bem definido

**Questão 4 Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

Com modelo profissional nas Forças Armadas, teremos militares melhores formados e capacitados, mais motivados e mais envolvidos. Por terem um vínculo profissional com as Forças Armadas, esses militares estão em melhores condições de darem respostas as mais diversas solicitações

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

Com a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde iremos ter melhorias consideráveis em termos de eficiência e produtividade, pois com militares profissionais não iremos ter quebras que se verificam atualmente provocados pelos ciclos das incorporações que são feitas duas vezes por ano

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

No início da implementação do modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde iríamos ter um incremento a nível económico, pois será necessário o pagamento com os ordenados e a formação mas a longo prazo este aspeto ficará resolvido porque necessariamente deverá haver uma redução em termos dos efetivos

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?**

A principal alteração no orçamento advém do pagamento dos militares e também necessariamente devera ser orçamentado a formação e a aquisição de novas tecnologias

**Apêndice L: Transcrição da Entrevista 4: Capitão-de-patrolha Armindo Graça, Ex. Comandante da Esquadriha Naval, Estudante no *Naval War College*, EUA**

**Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Armindo António da Graça

**Cargo/ Função:** A estudar no *Naval War College*, Estados Unidos da América

**Posto/ Profissão:** Capitão-de-Patrolha

**Data:** 14 de Março de 2016

**Local da Entrevista:** Respondida a partir do *Naval War College*

**Suporte:** *Email*

**Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Tendo em conta a tecnologia posta à disposição das Forças Armadas, em nada se justifica a profissionalização das Forças Armadas, uma vez que se regista um atraso significativo neste campo. Os meios à disposição, à exceção dos navios da Guarda Costeira e COSMAR, são manuseáveis por militares oriundos da conscrição, não sendo necessária a profissionalização dos mesmos. Do ponto de vista económico pode-se dizer que seja duvidosa proposta de profissionalização das Forças Armadas, uma vez que sendo Cabo Verde um país cujo orçamento é compartilhado por outros, acrescentar o peso “profissionais das Forças Armadas”, poderia não ser bem vista. Em termos de melhor serviço, sem sombra de dúvidas que haveria uma mais-valia.

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

As missões das Forças Armadas de Cabo Verde, estão desfasadas da realidade, uma vez que estas não serão capazes de assegurar a defesa do país, da ZEE. Outras missões de carácter humanitário são passíveis de serem cabalmente cumpridas. SE Cabo Verde investisse na sua defesa aérea e antiaérea, defesa de costa e litoral, guerra eletrónica, para não falar do cyberspace, seria de todo imperioso que se profissionalizassem as Forças Armadas.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Sem dúvida alguma. Com a profissionalização das Forças Armadas os critérios de seleção teriam que forçosamente ser mais exigentes. Teriam que ser efetuados testes psicotécnicos para os militares a pertencer às Forças Armadas. Os níveis de formação para entrada, bem como desenvolvimento da carreira teriam de ser mais elevados e aumentados em número. Tal teria, contudo, uma maior motivação no seio das Forças Armadas o que levaria a que as missões fossem melhores executadas.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

A primeira vantagem será necessariamente a melhoria no cumprimento das missões. Com o modelo atual de conscrição, quando o país prepara-se para tirar o maior partido do militar, este está de malas aviadas para casa. Com a profissionalização, com formação constante, os militares seriam mais proficientes. Outra vantagem é a possibilidade de atrair quadros que sejam realmente necessários para o desenvolvimento das Forças Armadas, o que não acontece com o modelo atual, em que muitos dos chamados não comparecem e muitos dos que comparecem não são os mais desejáveis. Haveria muito por onde se escolher, à semelhança do que se passa com a polícia nacional.

Uma desvantagem lógica seria o facto de necessariamente haver um aumento dos impostos, que lesaria os contribuintes, cuja carga fiscal já é elevada. Uma outra desvantagem seria a perda de poder de mobilidade. Hoje pode-se movimentar tropas de acordo com as necessidades. Com um modelo profissional haverá maior especialização dos militares, fazendo com que fiquem num único local, dada a pequenez das nos Forças Armadas.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

Penso que respondi a esta pergunta nas outras, uma vez que estas estão interligadas. A produtividade aumentara sobremaneira, uma vez que a motivação será muito maior. A especialização será uma realidade.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

O aumento de impostos para o cidadão comum, que seria muito mal visto e que custaria, com certeza, alguns votos no período eleitoral. No entanto, existe o outro lado da moeda, que seria a possibilidade das Forças Armadas poderem desempenhar melhor as suas funções, contribuindo com o seu serviço para o aumento das receitas extraordinárias fiscais. Além de que a própria existência de profissionais ocasionaria maior receita em termos de impostos, uma vez que estes militares seriam também eles taxados. O poder de compra das famílias representadas pelos militares profissionais aumentaria, o que levaria a um aumento do consumo, dinamizando a economia. Isto só seria possível se o número de profissionais tivesse expressão no cálculo do PIB.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?**

Por um lado o aumento do orçamento de funcionamento e de investimento. Funcionamento porque haveria mais pessoas que teriam de auferir o seu vencimento no final do mês. Tal poderia ser contudo colmatado (não a 100%, como é óbvio) com a redução das despesas com as incorporações, que não é nada barata para os cofres nacionais. O investimento nas Forças Armadas teria que ser maior para que os militares profissionais, que se crê especializados, se sentissem valorizados e cumprissem as suas missões com zelo e brio

## **Apêndice M: Transcrição da Entrevista 5: 1º Tenente Zeferino Duarte, Oficial de Pessoal e Ação Cívica**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Zeferino da Moura Moreira Duarte

**Cargo/ Função:** Oficial de Pessoal e Justiça / Oficial da Ação Cívica

**Posto/ Profissão:** 1º Tenente

**Data:** 14/03/2016

**Local da Entrevista:** Quartel de 1ª R. Militar

**Suporte:** *Email*

### **Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Justificam sim, tendo em vista os desafios que são impostos às FA, derivado da influência dos fatores mencionados anteriormente na pergunta.

Exemplificando, Cabo Verde tem uma Zona Económica Exclusiva de aproximadamente 734.000km<sup>2</sup>, para que haja uma boa cobertura dessa área, é necessário não só meios navais e aéreos, mas também de pessoal bem capacitado (com uma formação adequada) por forma a executarem da melhor forma possível as missões que lhes serão atribuídas, logo considera-se a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde uma mais-valia.

### **Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

As missões das Forças Armadas justificam sempre esse modelo, independentemente das condições financeiras existentes para o efeito. É preciso considerar que, no mundo globalizado em que vivemos, as ameaças se nos aparecem como sopram os ventos e, é preciso estarmos preparados. Sem contar que, com as ondas de crimes organizados que se nos ocorrem, aproveitando as condições que a baixa renda condiciona a uma larga maioria dos que prestam SMO, esses serão provavelmente absorvidos pelos criminosos, fazendo jus à experiência adquirida. Assim sendo, a profissionalização colmatará, de certa forma, o perigo de formar pessoas que mais tarde estará fora da instituição sem um horizonte objetiva de uma inclusão social bem-sucedida. Claro está que, haverá necessidade de classificar os

diversos níveis de formação em função do tempo de duração e qualidade do vínculo e o estímulo recebido durante o período do mesmo vínculo.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Substancialmente. Depois de definir, com clareza, o perfil do profissional que se quer, os critérios terão que ser bem definidos, com vista a dar uma resposta de eficácia e eficiente às demandas dos requisitos do perfil, previamente definido.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

Uma das vantagens da é aumentar o sentimento de pertença à Força, granjeando uma prestação de maior qualidade na forma de atuação, dado à segurança pessoal e alguma justeza em termos da compensação que recebem, a nível financeiro, de formação e de respeito pelos direitos humanos. Como desvantagem, corre-se o risco do modelo da profissionalização retirar um pouco o brilho do patriotismos e criar um clima de mercenários, suscetíveis de aceitarem qualquer outra proposta e põe em risco a segurança. De ponto de vista financeiro, implica maior despesa por parte do Estado, aumentando o Orçamento do Estado.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

O impacto será certamente grande, pelo menos numa primeira fase. Valorização com formação versus Compensação pecuniária aumenta o nível de moral e autoestima e liberta, desta forma a disposição para o bem servir.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

É preciso analisar nos diferentes prismas. Do ponto de vista da necessidade de investimento em equipamentos, formação e salário, isso tem o seu custo. Mas a mais-valia que isso poderá traduzir, como aumento do nível de segurança interna, segurança física dos

investimentos ambiente de paz e tranquilidade, atraindo mais investimentos, atenuar o fluxo de tráfico e negócios ilícitos, certamente que será economicamente rentável quando avaliarmos os ganhos.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e conseqüentemente na Defesa Nacional?**

Devem ser feitas as alterações que deem respostas eficazes às demandas de uma eventual profissionalização das Forças Armadas.

## **Apêndice N: Transcrição da Entrevista 6: 1º Tenente Roseno Rocha, Oficial de Apoio às Unidades Navais**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Roseno Fortes Rocha

**Cargo/ Função:** Oficial de Apoio às Unidades Navais

**Posto/ Profissão:** 1º Tenente

**Data:** 14-03-16

**Local da Entrevista:** Comando da Guarda Costeira

**Suporte:** *Email*

**Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Sim, justifiquem.

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

Sim, Justificam pelo facto das missões (que são atribuídas no contexto atual) terem um alto nível de exigência, o que requer que o pessoal tenha um elevado nível profissional, por forma a terem maior habilidade no desempenho das suas *funções*.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Sim, porque o critério de seleção atualmente utilizado não vai de encontro com o nível profissional que seria exigido aos recursos humanos.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

Vantagem em termos da redução dos custos com as incorporações (alimentação, água, fardamento, materiais, ...), menos desgaste das infraestruturas, bem como dos gastos com viagens, transportes, ajudas de custos/subsídios, alojamento, anúncios etc.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

A profissionalização das FA, sem dúvidas que trará eficácia na produtividade tendo em conta que a proficiência adquire-se com o tempo, com treinamento, com empenho e com motivação. E estou convicto que tudo isto pode ser obtido com maior facilidade quando o recurso humano tiver um vínculo mais consistente com a Entidade Patronal.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde?**

A nível financeiro, destaca-se o aumento das despesas com os salários, o que dotará as pessoas de maior disponibilidade. Isto contribuirá para um melhoramento das condições de vida, aumento do poder de compra, redução dos níveis de desemprego.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?**

Neste caso, teríamos um aumento das despesas com o pessoal, devido aos aumentos salariais, mas por outro lado, teríamos uma diminuição dos custos relacionados com as duas incorporações por ano, bem como os encargos com o pessoal do Serviço efetivo normal. Por outro lado, teríamos aumentos nos custos relacionados com os treinamentos, e todos os recursos inerentes a isto.

## **Apêndice O: Transcrição da Entrevista 7: Tenente Odair Tavares, Oficial de Relações Públicas e Protocolo**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Odair Pinto Tavares

**Cargo/ Função:** Oficial de Relações Públicas e Protocolo

**Posto/ Profissão:** Tenente

**Data:** 14 de Março de 2016

**Local da Entrevista:** Comando da 1ª Região Militar

**Suporte:** *Email*

**Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Na verdade seria uma mais-valia a adoção de um modelo profissional nas forças armadas, porém será necessário todo um processo de criação de base para sua implementação, e é como diz, tem que se levar em conta diversos fatores que influenciam diretamente tal medida.

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

Justifica sim. Hoje as demandas que o país tem são maiores, num contexto em que a nação exige mais das autoridades nacionais. Por outro lado Cabo Verde está se desenvolvendo e se inserindo cada vez mais na esfera internacional, criando laços com os mais diversos países, então a necessidade de profissionalizar as forças armadas e acima de tudo manter os seus efetivos em formação e treino constantes para que possam estar aptos para desempenharem suas funções, sejam elas nacionais ou internacionais.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Com certeza. Pois seria um recrutamento muito mais direcionado e pormenorizado, levando sempre em conta as necessidades a serem supridas e missões a serem cumpridas.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

As vantagens seriam inúmeras e, umas delas seria o recrutamento de indivíduos com maiores habilitações literárias ou indivíduos já formados, nas mais diferentes áreas de interesse para a instituição, permitindo desta feita um quadro mais diversificado e melhor preparado. Em relação as desvantagens, penso que seria em relação aos recursos escassos e interesses políticos.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

Os impactos seriam positivos, uma vez que a profissionalização implicaria melhor treino, maior tempo para treino, manutenção de efetivos experientes e de importância para a instituição e, isto tudo faz com que as instituições sejam mais produtiva e mais eficiente.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

Com certeza ia acarretar mais gastos e conseqüente aumento do orçamento da Defesa Nacional em relação as Forças Armadas.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e conseqüentemente na Defesa Nacional?**

Ora, mediante a apresentação do modelo de profissionalização a ser implementado, e conseqüentemente analisado pelas entidades competentes deverá ser feito o orçamento adequado a esse modelo, no sentido de que funcione na prática como foi pensado e elaborado, para que não acarrete custos maiores ou desnecessários, sendo uma das principais alterações o aumento das despesas de funcionamento, fruto do aumento do salário das praças e sargentos e também em termos de investimentos sendo necessário a obtenção de mais e melhores meios para treino e execução das missões.

## **Apêndice P: Transcrição da Entrevista 8: Tenente Marco Almeida, Instrutor no Comando da 1ª Região Militar**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Marco Paulo Teixeira Almeida

**Cargo/ Função:** Instrutor

**Posto/ Profissão:** Tenente

**Data:** 15/03/2016

**Local da Entrevista:** Comando da 1ª Região Militar

**Suporte:** *Online*

**Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos justificam sem dúvida a adoção de um modelo profissional nas forças armadas, sendo favoráveis a implementação do mesmo, considerando que seria uma mais-valia para a sociedade cabo-verdiana,

**Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

Sim, Porque qualquer instituição, seja militar ou civil, necessite atualmente de profissionais com elevada competência profissional, de modo a responder com eficiência e eficácia as missões das FA.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

Acredito que sim, tendo em conta, que a forma como esse processo hoje é conduzido não é a melhor, e a longo prazo isso será sensivelmente sentida no seio das FA, visto que, esse processo de recrutamento e seleção de recursos humanos, para alguns é de uma forma e para outros é de outra forma, o que faz com que haja a médio e longo prazo conflitos de interesse e de comando.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

A adoção de um modelo profissional permitiria obter recursos humanos altamente qualificados, treinados, motivados e bem equipados. Permitia recrutar pessoas mediante as necessidades da instituição, concentrando esforços e recursos no pessoal que realmente tinha intenção de representar a instituição levando a uma diminuição dos desperdícios.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

Terá grande impacto, e o resultado será visto a curto prazo, principalmente o resultado no que diz respeito a produtividade. Será automaticamente encarada de forma diferente (melhor) desde o escalão mais abaixo até os escalões superiores. Ao mesmo tempo influenciara na motivação de todos os integrantes das FA, e isto, faz com que a produtividade dos mesmo aumenta, e consequentemente das FA.

**Questão 6- Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

Terá um impacto económico considerável, tendo em conta, que o investimento num modelo profissional das FA requer gastos, não apenas no investimento dos seus recursos humanos como também gastos em materiais de emprego militar.

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?**

Isso implicaria, necessariamente um pouco de reforço orçamental por parte do Estado para a Defesa Nacional e consequentemente as FA, ou seja, teria de ter alterações drásticas. Acredito que o Orçamento atual destinada a Defesa Nacional é precária, consequentemente não facilita muito para a profissionalização e modernização das FA. Na ótica da profissionalização implica mais Investimentos nos seus recursos humanos e materiais. Formação de Quadros com elevada competência profissional

## **Apêndice Q: Transcrição da Entrevista 9: 2º Sargento Jorge Reis, Tesoureiro do Comando da 1ª Região Militar**

### **Identificação do Entrevistado**

**Nome Completo:** Jorge do Rosário dos Reis

**Cargo/ Função:** Tesoureiro do Comando da 1ª Região Militar

**Posto/ Profissão:** 2º Sargento QP

**Data:** 16 de Março de 2016

**Local da Entrevista:** Mindelo

**Suporte:** *Online*

### **Questão 1- Na sua opinião os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, justificam a adoção de um modelo profissional nas forças Armadas de Cabo Verde?**

Devido aos vários fatores que influencia as FA nomeadamente os fatores sociopolíticos, tecnológicos, económicos, podemos dizer que temos um país politicamente estável, onde são recorrida as eleições para eleger qualquer órgão do Governo, temos uma Assembleia do povo onde são debatidas os assuntos parlamentares do interesse do país, estamos num bom caminho tecnológica embora ainda falta muito para atingirmos o desejado, economicamente estamos a que das expetativas, mas não é nada alarmante em comparação com outro países da nossa sub-região. Averiguando todos estes fatores a profissionalização das FA seria nada mais do que passo importante para a estabilidade do País.

### **Questão 2- Relativamente as missões das Forças Armadas de Cabo Verde, na sua opinião, estas justificam a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas?**

Cabo Verde é um parceiro ativo na componente militar da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, ao mesmo tempo que mantém laços militares com outros países fora deste contexto lusófono. Com a ajuda de militares cabo-verdianos e portugueses ali em serviço, o Operacional mostra a realidade militar atual deste país que a geografia colocou numa posição estratégica no Atlântico. O arquipélago de Cabo Verde é constituído por dez ilhas e um conjunto de ilhéus e uma área marítima de responsabilidade nacional muito grande, que inclui o mar interior, as águas arquipelágicas, a zona contígua e a Zona Económica Exclusiva. Situado a 455 km da costa noroeste africana, o arquipélago de Cabo

Verde encontra-se no cruzamento de algumas das principais rotas de navegação aérea e marítima do mundo. Por estas razões seria importante a profissionalização das FA.

**Questão 3- A profissionalização das Forças Armadas implicaria alterações no processo de recrutamento e seleção de recursos humanos para as Forças Armadas? Em que sentido?**

O recrutamento e seleção de recursos humanos no âmbito do processo de profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde” tem como objetivo verificar qual o ponto da situação atual da vertente dos recursos humanos das Forças Armadas de Cabo Verde, analisando o modelo recrutamento e Seleção utilizado e evidenciando o que poderá ser uma evolução do mesmo, no sentido de uma maior rentabilidade dos seus recursos humanos. Por conseguinte, o processo de recrutamento e seleção os recursos humanos, teria de ter elementos capaz, especificidades adequadas as nossa realidades para enfrentar esse novo projeto.

**Questão 4- Na sua opinião quais as possíveis vantagens e desvantagens da adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde, sua influência no processo de recrutamento das mesmas?**

Nesse sentido teria muitas vantagens, porque e assim entrava para as fileiras das FA somente os capacitados nas áreas necessitadas, também teria a vantagem de garantir quadros formados e capacitados para muito tempo, dando formação e qualificações académicas e Militares nas mais diversas áreas de atuação, mas também terias certas desvantagens, nomeadamente na redução de efetivos, aumento de plano orçamental do estado, garantia de equipamentos necessários, etc.

**Questão 5- Quais os impactos que pode ter a profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde do ponto de vista da eficiência, em particular na quantificação da produtividade das Forças Armadas?**

A profissionalização das Forças Armadas de Cabo Verde teria um impacto muito grande na produtividade, visto que todo seria profissional, do ponto de vista da eficiência teria uma maior capacidade de resposta as missões definidas e atribuídas. Embora tenha de se fazer um forte investimento no que diz respeito a equipamento, ou seja, teria de ter uma logística extremamente forte para fazer face a demanda das missões.

**Questão 6-Qual o impacto económico que pode ter a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo verde.**

A profissional das Forças Armadas de Cabo verde teria um impacto forte na economia de cabo Verde. Por um lado seria uma mais-valia no que diz respeito ao emprego, teria um aumento no poder de compra dos cabo-verdianos, mas por outro lado o governo teria de imobilizar recursos para assumir os custos, (Salarial, Material, Equipamentos, logísticas, Alimentação, ETC)

**Questão 7- Na sua opinião, quais são as implicações que a adoção de um modelo profissional nas Forças Armadas de Cabo Verde poderia causar no Orçamento das Forças Armadas e consequentemente na Defesa Nacional?**

O orçamento tem que sofrer uma alteração, com um aumento significativo abrangendo a cada sector das Forças Aramadas criando um dinamismo nas estruturas funcionais e recurso humanos a fim de estar capacitado a dar resposta a um eventual situação de ação rápida e eficiente as demandas da atualidade. Assim deve haver um investimento cada vez mais na formação e capacitação de quadros, aquisição de materiais adequados ao meio e desenvolver consequentemente os recursos humanos fortalecendo logisticamente

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Comandos Territoriais da Guarda Nacional

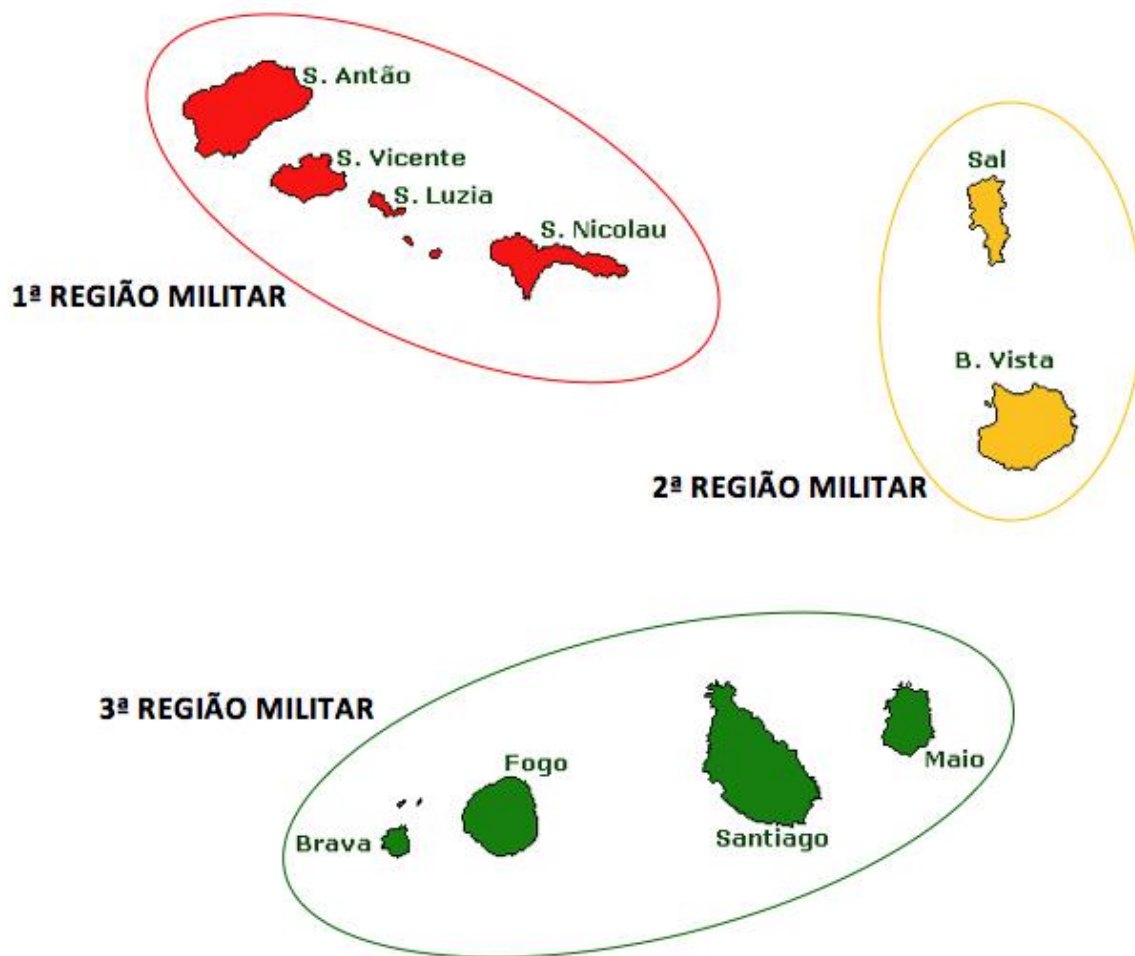


Figura 4: Implantação dos Comandos Territoriais

Fonte: <http://www.defesa.gov.cv/index.php/regioes-militares>

## Anexo 2:Relação de Pessoal das FACV

OFICIAIS NO ACTIVO				SARGENTOS NO ACTIVO				PRAÇAS NO ACTIVO						
Nº	Posto	Qtd Mas	Qtd Fem	Nº	Posto	Qtd Mas	Qtd Fe	Nº	Posto	Qtd Ma	Qtd			
<b>Oficiais QP</b>				<b>Sargentos QP</b>				<b>Praças QP</b>						
01	Major-general	1		01	Sargento-mor	10		01	Cabo-de-	17				
02	Coronel/Capitão-do-mar	2		02	Sargento-chefe	20	1	02	Cabo-adjunto	13	2			
03	Tenente-coronel/Capitão-de-	11		03	Sargento-	52	1	03	Primeiro-cabo	25	3			
04	Major/capitão-de-patrolha	21	1	04	Primeiro-	40	4	<b>Subtotal</b>			<b>55</b>	<b>5</b>		
05	Capitão/Capitão-tenente	14	5	05	segundo-	43	8	<b>Praças RC</b>						
06	Primeiro-tenente	28	3	<b>Subtotal</b>				<b>165</b>	<b>14</b>	04	Primeiro-cabo	44	2	
07	Tenente	28	5	<b>Sargentos RC</b>				<b>Subtotal</b>				<b>67</b>	<b>2</b>	
<b>Subtotal</b>		<b>105</b>	<b>14</b>	07	Primeiro-	1		<b>Praças SEM</b>						
<b>Oficiais RC</b>				08	Segundo-	4		07	Segundo-cabo	188				
09	Primeiro-tenente	6		09	Sargento	20		08	Soldado	797				
10	Tenente	0		<b>Subtotal</b>				<b>25</b>	<b>0</b>	<b>Subtotal</b>		<b>985</b>	<b>0</b>	
11	Subtenente	17		<b>Sargentos SEM</b>				<b>TOTAL</b>				<b>1114</b>		
<b>Subtotal</b>		<b>23</b>	<b>0</b>	10	Sargento	110		<b>01</b>				<b>Recrutaz</b>	<b>452</b>	<b>8</b>
<b>Oficiais SEM</b>				11	Furriel			<b>Subtotal</b>				<b>460</b>		
12	Subtenente	3		<b>Subtotal</b>				<b>110</b>	<b>0</b>	<b>TOTAL</b>		<b>2039</b>		
13	Aspirante			<b>TOTAL</b>				<b>314</b>						
<b>Subtotal</b>		<b>3</b>	<b>0</b>											
<b>TOTAL</b>		<b>151</b>												
<b>TOTAL GERAL DOS EFECTIVOS</b>										<b>2039</b>				

Figura 5: Anexo 4:Relação de Pessoal das FACV

Fonte: Comando Pessoal das FACV

### Anexo 3: Despesa de Funcionamento por Classificação Orgânica

MINISTÉRIOS	em Milhoes de ECV				Taxa de crescimento em %			Estrutura (%)			
	Exc. 2012	Est 2013	Est 2014	Orc 2015	2013	2014	2015	2012	2013	2014	2015
Presidência da República	155	159	187	200	2,8	17,4	7,0	0,5	0,5	0,6	0,5
Assembleia Nacional	604	705	662	714	16,7	-6,1	7,9	2,0	2,3	2,0	2,0
Supremo Tribunal de Justiça	45	50	50	55	11,0	-0,6	10,5	0,2	0,2	0,1	0,2
Procuradoria Geral da República	79	50	51	57	-37,1	3,6	11,4	0,3	0,2	0,2	0,2
Tribunal de Contas	92	116	104	113	25,8	-10,2	8,4	0,3	0,4	0,9	0,3
Comissão Nacional de Eleições	17	14	32	34	-17,4	123,8	6,4	0,1	0,0	0,1	0,1
Concelho Superior da Magistratura Judicial	32	276	298	336	753,7	7,8	13,0	0,1	0,9	0,9	0,9
Conselho Superior do Ministério Público	0	90	184	217	-	105,0	17,8	0,0	0,3	0,6	0,6
Chefia do Governo	415	408	476	521	-1,6	16,6	9,4	1,4	1,3	1,4	1,4
Ministério da Saúde	2.893	2.932	3.028	3.538	1,4	3,3	16,9	9,7	9,4	9,1	9,7
Ministerio das Finanças e Planeamento	12.361	13.107	14.307	15.451	6,0	9,2	8,0	41,4	41,9	42,9	42,2
Ministério da Defesa Nacional	719	748	753	811	4,0	0,6	7,7	2,4	2,4	2,3	2,2
Ministério das Relações Exteriores	749	785	816	876	4,8	4,0	7,3	2,5	2,5	2,4	2,4
Ministério da Administração Interna	1.769	1.819	1.961	2.135	2,8	7,8	8,9	5,9	5,8	5,9	5,8
Ministério da Justiça	1.271	908	996	1.081	-28,5	9,6	8,5	4,3	2,9	3,0	3,0
Ministerio das Infraestruturas e Economia Marítima	331	293	367	318	-11,6	25,5	-13,5	1,1	0,9	1,1	0,9
Ministério do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Terr	282	294	306	407	4,4	3,8	33,0	0,9	0,9	0,9	1,1
Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento do Re	306	316	324	356	3,1	2,7	9,7	1,0	1,0	1,0	1,0
Ministério de Turismo, Industria e Energia	103	111	222	245	7,4	101,0	9,9	0,3	0,4	0,7	0,7
Ministério da Educação e Desporto	6.433	6.773	6.851	7.464	5,3	1,2	9,0	21,6	21,7	20,5	20,4
Ministério do Desenvolvimento Rural	215	235	287	341	9,2	22,2	18,5	0,7	0,8	0,9	0,9
Ministério do Ensino Superior, Científicos e Inovação	686	783	805	984	14,1	2,8	22,2	2,3	2,5	2,4	2,7
Ministério das Comunidades	75	74	86	100	-0,6	15,2	16,4	0,3	0,2	0,3	0,3
Ministério da Cultura	145	153	170	185	6,1	10,6	9,0	0,5	0,5	0,5	0,5
Comissão Nacional de Recenseação Eleitoral	42	49	53	56	16,3	7,4	6,4	0,1	0,2	0,2	0,2
<b>Total da Despesa</b>	<b>29.822</b>	<b>31.250</b>	<b>33.376</b>	<b>36.593</b>	<b>4,8</b>	<b>6,8</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Serviços Simples	22.853	23.691	25.474	27.673	3,7	7,5	8,6	76,6	75,8	76,3	75,6
Encargos Gerais da Nação	1.025	1.461	1.568	1.726	42,5	7,4	10,1	3,4	4,7	4,7	4,7
Fundos de Serviços Autónomos	5.944	6.099	6.334	7.194	2,6	3,9	13,6	19,9	19,5	19,0	19,7

Figura 6: Despesa de Funcionamento por Classificação Orgânica

Fonte: Relatório enquadramento OE 2015

## Anexo 4: Classificação Económica das Despesas (Defesa Nacional)

	Forças Armadas		Forças Armadas
<b>Total</b>	<b>760,009,032</b>		
<b>02-Despesas</b>	<b>760,009,032</b>		
<b>02.01-Despesas com pessoal</b>	<b>590,788,914</b>		
<b>02.01.01-Remunerações certas e permanentes</b>	<b>569,645,913</b>		
02.01.01.01-Pessoal Dos Quadros Especiais	4,523,849		
02.01.01.01.02-Pessoal Do Quadro	401,382,220		
02.01.01.01.03-Pessoal Contratado	1,231,104		
02.01.01.02.01-Gratificações Permanentes	700,000		
02.01.01.02.02-Subsídios Permanentes	1,111,680		
02.01.01.02.03-Despesas De Representação	280,000		
02.01.01.02.04-Gratificações Eventuais	86,000		
02.01.01.02.05-Horas Extraordinárias	10,000		
02.01.01.02.06-Alimentação E Alojamento	147,669,096		
02.01.01.02.07-Formação	6,500,000		
02.01.01.02.08-Subsídio De Instalação	60,000		
02.01.01.02.09-Outros Suplementos E Abonos	300,000		
02.01.01.03.03-Progressões	1,703,077		
02.01.01.03.06-Promoções	4,088,887		
<b>02.01.02-Segurança Social</b>	<b>21,143,001</b>		
02.01.02.01.01-Contribuições Para A Segurança Social	13,193,001		
02.01.02.01.02-Encargos Com A Saúde	3,250,000		
02.01.02.01.03-Abono De Família	4,200,000		
02.01.02.01.09-Encargos Diversos De Segurança Social	500,000		
<b>02.02-Aquisição de bens e</b>	<b>77,000,000</b>		
<b>02.02.01-Aquisição de bens</b>	<b>38,200,000</b>		
02.02.01.00.04-Roupa Vestuário	18,000,000		
		E Calçado	
		02.02.01.00.05-Material De Escritório	2,100,000
		02.02.01.00.07-Munições Explosivos E Outro Mat Militar	2,500,000
		02.02.01.00.09-Material De Transporte - Peças	2,000,000
		02.02.01.01.02-Combustíveis E Lubrificantes	10,500,000
		02.02.01.09.09-Outros Bens	3,100,000
		<b>02.02.02-Aquisição De Serviços</b>	<b>38,800,000</b>
		02.02.02.00.02-Conservação E Reparação De Bens	1,000,000
		02.02.02.00.03-Comunicações	2,800,000
		02.02.02.00.05-Água	7,150,000
		02.02.02.00.06-Energia Eléctrica	10,000,000
		02.02.02.00.08-Representação Dos Serviços	350,000
		02.02.02.00.09-Deslocações E Estadas	6,000,000
		02.02.02.01.01-Limpeza Higiene E Conforto	2,500,000
		02.02.02.01.03.01-Assistência Técnica - Residentes	6,000,000
		02.02.02.09.09-Outros Serviços	3,000,000
		<b>02.06-Transferências</b>	<b>900,000</b>
		<b>02.06.02-Organismos internacionais</b>	<b>900,000</b>
		02.06.02.01.01-Quotas A Organismos Internacionais Correntes	900,000
		<b>02.07-Benefícios Sociais</b>	<b>56,116,518</b>
		<b>02.07.01-Benefícios sociais</b>	<b>56,116,518</b>
		02.07.01.01.04-Pensões de reserva	56,116,518
		<b>02.08-Outras Despesas</b>	<b>35,203,600</b>
		<b>02.08.01-Seguros</b>	<b>18,000,000</b>
		<b>02.08.07-Outras Despesas Residual</b>	<b>17,203,600</b>

Figura 7: Classificação Económica das Despesas (Defesa Nacional)

Fonte: Orçamento de Estado 2015

## Anexo 5: Estrutura Remuneratória dos Militares do Quadro Permanente

### ANEXO I - A QUE SE REFERE O N.º 1 DO ARTIGO 39º

POSTO	ÍNDICE
<i>Oficiais Gerais</i>	
Major-General	1113
Brigadeiro	1090

### ANEXO II - A QUE SE REFERE O N.º 2 DO ARTIGO 39º

POSTO	ÍNDICE		
	Nível I	Nível II	Nível III
<i>1. Oficiais</i>			
Coronel e Capitão-do-Mar	1078		
Tenente-Coronel e Capitão-de-Navio	970		
Major e Capitão-de-Patrolha	839		
Capitão e Capitão-Tenente	694	730	754
1º Tenente	536	611	
Tenente	469	514	
Subtenente e Guarda-Marinha	384		
<i>2. Sargentos</i>			
Sargento-Mor	694		
Sargento-Chefe	587		
Sargento-Principal	447	469	491
1º Sargento	374	391	413
2º Sargento	313	330	346
<i>3. Praças</i>			
Cabo-Principal	391	413	
Cabo-Secção	357	374	
Cabo-Adjunto	255	290	318
1º Cabo	156	182	198

Figura 8: Estrutura Remuneratória dos Militares do Quadro Permanente

Fonte: DL N.º 2/2012 15 Novembro (Estatuto dos Militares)

## Anexo 6: Estrutura Remuneratória dos Militares em Regime de Contrato

### ANEXO IV - A QUE SE REFERE O ARTIGO 41º

#### QUADRO A

POSTO	ÍNDICE		
	Nível I	Nível II	Nível III
<i>1. Oficiais</i>			
1º Tenente	463	521	579
Tenente	432	486	540
<i>2. Sargentos</i>			
1º Sargento	309	347	386
2º Sargento	267	300	334
<i>3. Praças</i>			
Cabo-Adjunto	182	205	228
1º Cabo	144	162	180

#### QUADRO B

POSTO	ÍNDICE		
	Nível I	Nível II	Nível III
<i>1. Oficiais</i>			
Subtenente	360	405	450
<i>2. Sargentos</i>			
Sargento	216	243	270
<i>3. Praças</i>			
2º Cabo	102	114	127
Soldado e Marinheiro	90	95	100

Figura 9: Estrutura Remuneratória dos Militares em Regime de Contrato

Fonte: DL N.º 2/2012 15 Novembro (Estatuto dos Militares)

## Anexo 7: Estrutura Remuneratória dos Militares do Serviço Efetivo Normal

### ANEXO V - A QUE SE REFERE O ARTIGO 42º

POSTO	ÍNDICE
<b><i>1. Oficiais</i></b>	
Subtenente	192
Aspirante	161
Cadete (aluno das escolas de oficiais)	6
<b><i>2. Sargentos</i></b>	
Sargento	135
Furriel	100
Cursante (aluno da Escola de Sargentos)	5
<b><i>3. Praças</i></b>	
Segundo Cabo	25
Soldado e Marinheiro	10
Recruta	4

**Figura 10: Estrutura Remuneratória dos Militares do SEN**

Fonte: DL N.º 2/2012 15 Novembro (Estatuto dos Militares)